

REDEGJØRELSE OM UNIFORMSAKEN PÅ BLIDENSOL SETT FRA STYRETS SIDE.

I

Som det vil være kjent fra media pågår det for tiden en sak ved Blidensol Sykehjem, Stavanger.

Saken går i korthet ut på at hjemmets styre har vedtatt et uniformsreglement som i sin nøytralitet innebærer forbud mot bruk av religiøse/politiske plagg i arbeidstiden. Dette har fått en ansatt som bruker hijab til å klage vedtaket inn for Diskrimineringsombudet, som har gitt henne medhold i at det strider mot lovforbudet mot forskjellsbehandling pga religion. Denne vurderingen har styret påklaget videre til Diskrimineringsnemnda, som forventes å gi uttalelse i nærmeste fremtid. Sistnevnte klage er primært begrunnet med at Ombudet menes å ha tolket loven feil (at "religion" ikke bare betyr tro, men også trosutøvelse), og subsidiært at dispensasjonsmuligheten skulle vært brukt.

Da nevnte lovforståelse har vært brukt både av Ombudet og Nemnda i tidligere saker, er det ikke utenkelig at saken vil gå videre til domstolene, uansett hva resultatet blir i Nemnda.

II

Blidensol er et spesialhjem for senil demente. Det eies av Pleiehjemsforeningen i Rogaland, som selv driver det og er arbeidsgiver for alle ansatte. Ansvaret for driften er overlatt til et driftsstyre som har 7 medlemmer. Av disse oppnevnes 5 av foreningen, 1 av de ansatte og 1 av pasientenes pårørende. Ledelsen/Administrasjonen består av en daglig leder og en oversykepleier som begge er direkte underlagt driftsstyret, og forutsettes å rapportere til det v/styrets leder.

Fra 2010 har foreningen samarbeidsavtale med Stavanger kommune hvoretter den «salderer» driftsresultatet mot å ha kontroll over pasientinntaket. Dessuten har hjemmet som lovpålagt bedriftshelsetjeneste inntil nylig benyttet kommunens sådanne. Annen forbindelse består ikke mellom hjemmet og kommunen.

III

Styret aksepterer selvsagt at lovligheten av vårt vedtak blir prøvet. Da vi ble kjent med klagen, besluttet vi da også straks å stille effektueringen av vedtaket i bero i påvente av rettslig avklaring. Ingen er derfor hittil blitt nektet å bruke hijab på jobb. Vi mener slik å ha lagt til rette for at saken ikke skulle få negative følger for verken pasienter, ansatte eller oss.

Men der tok vi feil. Mange har tydeligvis ligget i startgropen for å ta hijabbrukerens parti i saken. Det har de selvsagt rett til. Men derfra til å beskyldte oss for å ha andre motiver for vedtaket enn de vi selv har oppgitt er å gå for langt.

Sakens tema er altså om et lovlig vedtak om arbeidsantrekk fra rett myndighet (arbeidsgiver) kan overstyres av et påstått gudepålagt antrekk. Det står således mellom gudestyre (teokrati) eller folkestyre (demokrati). Siden Norge er et demokrati, mener vi det er rett å markere det jo før jo heller, (på samme måte som land med teokratisk styreform som så visst vet å praktisere gudestyre hos seg.) Derfor mener vi også lovgiveren (Stortinget) bare har ment å forby diskriminering pga selve troen, ikke pga all tenkelig utøvelse av den, og særlig ikke når slik kolliderer med legitime krav. Men dette står altså

nå til rettslig prøvelse.

Tidlig ut mot oss var Stavanger Aftenblad som bl.a. hadde en lederartikkel under overskriften "*Vedtaket mot hodeplagg på Blidensol er dårlig skjult muslimhets*". Så fulgte Rogalands Avis opp med lederartikkel under overskrift "*Blidensolstyret bør gå av*" og videre: "*Stavanger kommune verken kan eller vil ha en driftsavtale med et sykehjem som driver ulovlig*".

Ordfører Christine Sagen Helgø reagerte i et intervju med Aftenbladet - der også hun tok parti mot oss, at hun som vår "oppdragsgiver" kunne innkalle oss til møte. Da vi påpekte at ordføreren ikke har instruksjonsmyndighet over oss som avtalemotpart, mottok vi i stedet rådmannens brev med "*Varsel om heving av driftsavtale*" der uniformsvedtaket sies å være ulovlig og derfor hevingsgrunn, og vi gis frist til 31.03.17. for å "*bringe forholdet i orden*". Dette ble omgående besvart med at vedtaket ville bli opprettholdt til det eventuelt ble kjent rettslig ulovlig.

Også vår egen administrasjon har tatt parti mot oss, og dertil aktivt motarbeidet oss. Således er det erkjent at den har oppfordret hijabbrukeren til å anmelde oss til både Diskrimineringsombudet og Sykepleierforbundet.

Parallelt med dette har Aftenbladet fulgt opp med intervjuer og gruppefotografier under overskrifter som "*Blidensols ansatte: Det er vanskelig å gå på jobb*" og "*Pleierne står samlet mot styrets beslutning*". Her har Aftenbladet også både navngitt og avbildet hijabbrukeren.

Spesielt skal nevnes et oppslag 15.12.16. med overskrift "*Blidensol-ledere beskyldt for å være illojale*." Der lar man lokalleder i Sykepleierforbundet, Nina Horpestad, kritisere oss for at vi har påpekt at administrasjonen handler illojalt i forhold til styret som dens foresatte,- noe som gjorde det nødvendig for oss 08.12.16. i Stavanger Aftenblad å belære fagforeningslederen om hvem som skylder hvem lojalitet i arbeidslivet.

Men motarbeidelsen av oss fra administrasjonen går lenger. Kort etter anmeldelsen av oss til Ombudet, sykemeldte både daglig leder og oversykepleier seg. Vi vet selvfølgelig ikke hva grunnen er, men de to har selv meldt om stressplager som følge av nærværende sak. Fraværet har gjort det vanskelig for oss bl.a. fordi styreleder har måttet gjøre administrasjonsarbeid,- hvilket selvsagt ikke er ønskelig. Vi har ikke grunnlag for å bestride at sykefraværet er berettiget, men vi har dokumentasjon som viser at de to ønsker "å lamme ledelsen".

IV

Også hijabbrukeren har sykemeldt seg. Og her vet vi positivt at grunnen er stressplager som følge av den oppståtte situasjonen. Dette er styret blitt kjent med på følgende måte; Fra administrasjonen/ledelsen (oversykepleieren) fikk styreleder overlevert et brev av 02.01.17. fra bedriftshelsetjenesten til den avdelingsleder som er hijabbrukerens nærmeste foresatte. I brevet som er svar på en henvendelse fra avdelingslederen, siteres fra denne:

"Med bakgrunn i den pågående konflikten mellom driftsstyret og de ansatte på Blidensol Sykehjem har ei av mine ansatte blitt syk. Hun har vært borte lenge, men har nå kommet tilbake. Jeg er allikevel bekymret for hennes psykiske helse, og har etter samtale med henne avtalt at jeg henviser henne til dere. Hun er ei av de to som har stått fram i avisen som bruker hijab, og har i etterkant vært en del syk og har hatt en del reaksjoner."

Det fremgår videre av brevet at vedkommende henvendelsen gjelder har vært inne til

samtale hos bedriftshelsetjenesten, som bl.a. uttaler:

"Den ansatte er svært preget av arbeidsbelastningen hun har vært i over tid i forbindelse med denne saken. Hun har både fysiske og psykiske symptomer på stressbelastning. Likevel ønsker hun å stå i jobben og opplyser at hun blir godt ivaretatt kollegialt og av nærmeste ledelse ved sykehjemmet."

Etter et avsnitt der også bedriftshelsetjenesten tar klart parti mot styret i uniformsaken uttales det så at:

"Det er nødvendig at det blir gjort en vurdering av om det er mulig brudd på Arbeidsmiljøloven og Lov om forbud mot diskriminering p.g.a. etnisitet, religion og livssyn."

Brevet avsluttes slik:

"Da det ikke er instans over styret som kan gjøre denne vurderingen, kontakter Bedriftshelsetjenesten Arbeidstilsynet (som står over Arbeidsmiljøutvalget) i denne saken. Saken omhandler et helt arbeidsmiljø og kan skape presedens. Bedriftslegen sender også melding til Arbeidstilsynet om arbeidsrelatert sykdom. Bedriftshelsetjenesten minner om forbudet mot gjengjeldelser (jamfør diskrimineringsloven)."

Ingen kan være i tvil om at kommunens bedriftshelsetjeneste her ikke bare tar parti i uniformsaken, men også lar seg bruke i et forsøk på å etablere en ny front mot styret,- en helsefront. Dette altså i tillegg til den front som for lengst er etablert ved klagen til Diskrimineringsombudet.

At den ansatte har helseplager p.g.a. saken, har vi forståelse for. Men at det i kurativ hensikt **ikke** kan kreves at vi skal endre standpunkt i uniformsaken, bør selv Stavanger kommunes bedriftshelsetjeneste forstå.

Hva bedriftshelsetjenesten sikter til med at; *"saken omhandler et helt arbeidsmiljø og kan skape presedens"* er uklart. For oss er saken kun mellom hun som vil bruke hijab og styret. Andre er kun sympatisører selv om de er ansatte. Hvis noen føler at de ved å ha sympatisert med hijabbrukeren er kommet i konflikt med styret, er det feil. De eneste av de ansatte som kan sies å være det, er de to i ledelsen/administrasjonen, og da fordi de direkte har motarbeidet styret til tross for at de skylder styret sin lojalitet.

Etter vår mening har kommunens bedriftshelsetjeneste her forsømt seg grovt.

I pasientsamtalen etter bekymringsmeldingen fra avdelingslederen skulle man forklart at når man velger å bruke sin klagerett som her, og dertil lar seg navngi, avbilde, intervju og omtale i media i det omfang som her har skjedd, må man være forberedt på reaksjoner både fra omgivelser og fra egen kropp. I stedet for relevant behandling kaster man så pasienten ut på en ny front,- nå med hennes sviktende helse som våpen!

Hertil kommer at man utviser en total mangel på den objektivitet og nøytralitet som er en absolutt forutsetning for bedriftshelsetjenesten.

Det siste gjorde at styret straks fant å måtte skifte til annen bedriftshelsetjeneste.

V

Men skaden var allerede skjedd.

Arbeidstilsynet engasjerte seg. Etter at AT i brev av 18.01.17 hadde bedt om opplysninger, og mottatt slike fra oss i brev av 01.02.17, der vi påpekte at henvendelsen til det kun måtte skyldes uenighet om uniformsvedtaket, mottok vi nytt brev fra AT datert 13.02.17, der det klart tar parti mot styret. Brevet ble besvart 20.02.17. Begge brevene vedlegges som hhv. bilag 1 og 2.

Som det fremgår åpner AT med å "registrere" at "daglig drift overstyres av driftsstyret" og at "dette gir uheldige konsekvenser for arbeidsmiljøet".

Når det gjelder "overstyringen" trodde vi den var ethvert styres både rett og plikt, og da særlig når administrasjonen svikter eller sykemelder seg.

Det sies intet om hva de angivelige "uheldige konsekvensene for arbeidsmiljøet" består i. Men det sies at AT "vurderer at konflikt foreligger" mellom styret og administrasjonen. For at slik konflikt skal vedkomme AT må den innvirke negativt på arbeidsmiljøet. Det mener tydeligvis AT den gjør. **Men det gjør den ikke.** Riktignok har det skapt vanskeligheter for oss at de to i administrasjonen har sykemeldt seg etter å ha kommunisert om "å lamme" styret. Men uenighet mellom styre og administrasjon er vanlig, og har ikke nødvendigvis betydning for arbeidsmiljøet på hjemmet generelt. En annen sak er at administrasjonen med sitt standpunkt og sine disposisjoner i uniformsaken kan se en mulighet for å bil kvitt et "plagsomt" styre. Det kan endog være motivet for det sterke engasjement på hijab-brukerens side.

Som mulig miljøforringelsesgrunn står da kun igjen selve vårt standpunkt i uniform-saken. Men det er vel ikke AT's mening at vi skal endre det av hensyn til arbeidsmiljøet?

AT skriver videre:

"Vi oppfatter at Blidensol sykehjem er i en situasjon, hvor saker er vedtatt av driftsstyret uten at sakene er behandlet i lovpålagt møtearena for arbeidsmiljø saker (AMU) og i HMS-linjen i virksomheten. Arbeidstilsynet har fått opplyst at disse vedtakene har ført til arbeidsrelatert sykefravær, konflikter og påvirket arbeidsmiljøet ved sykehjemmet negativt."

I denne forbindelse er det vist til styrevedtaket om arbeidsantrekk og styrevedtaket om skifte av bedriftshelsetjeneste ble gjort uten forutgående behandling i AMU. Det er korrekt. Men både daglig leder og ansattrepresentanten deltok i styremøtene uten å gjøre innsigelse om dette. Vi er amatører på dette området. Av lederen er dette forsømmelse idet det er hans jobb å informere styret om formalia,

Vi stiller oss for øvrig uforstående til at disse formfeilene skal ha ført til "arbeidsrelatert sykefravær, konflikter og påvirket arbeidsmiljøet ved sykehjemmet negativt." At vedtakenes innhold irriterer de som er imot vedtakene er noe annet, - men selvsagt noe man må tåle.

Vi vil i denne forbindelse påpeke at vi ikke anser oss å være i konflikt med verken hijabbæreren eller de som støtter henne. Uenighet om lovforståelse betyr ikke konflikt, - i hvert fall ikke så lenge vedtaket ikke er effektivt.

Det er derfor forstemmende å se at både Stavanger kommunes bedriftshelsetjeneste og AT på grunnlag av at noen reagerer på selve vedtaket, forsøker å konstruere at helserelatert konflikt foreligger, og derved åpne en "helsefront" mot oss i tillegg til den "diskrimineringsfront" som allerede er reist.

AT har i brevet også bemerkninger til at vi legger ut saksdokumenter på vår hjemmeside www.pleiehjemsforeningeniogaland.no , -se nærmere om det nedenfor.

VI

Da vi fra Diskrimineringsombudet mottok klagen mot oss i uniform-saken, var dokumentene stemplet "Unntatt offentlighet". Dette er et stempel som dessverre brukes altfor ofte uriktig og uhjemlet. At vi ikke kan pålegges taushet om klager mot oss selv og forsvar mot samme er klart.

P.g.a. sakens skjeve behandling i pressen, men også fordi lovtolkningen er interessant og ikke er avgjort av domstolene, har vi derfor lagt ut de viktigste saksdokumentene på nettet. Vi er kjent med at det har vært reagert mot dette både fra Stavanger kommune og fra Sykepleierforbundet, som begge forgyeves har gjort henvendelser til Ombudet om det.

Som nevnt har AT reagert spesielt på vår utleggelse på nett av kommunens bedriftshelsetjenestens tilbakemelding på avdelingsleders bekymringsmelding vedrørende hijabbrukeren. Tilbakemeldingsbrevet må av avdelingslederen være levert til administrasjonen ved oversykepleier, som var den som leverte det til styreleder. Vi forutsetter at leveringene skjedde med hijabbrukerens samtykke da dette ellers ville være brudd på diskresjonsplikt.

Hva hensikten var med leveringen til styreleder er uklart, - den var jo oss formelt uvedkommende. Men den ble av oss med rette oppfattet som et varsel, for ikke å si trussel, om åpning av en helsefront mot oss, - jfr. avslutningen om at helsetjenesten vil be AT vurdere å bruke Arbeidsmiljøloven mot oss.

Ettersom brevets innhold tydelig viser at et bestillingsverk fra hijabbrukeren assistert av avdelingslederen var på gang via Stavanger kommunes bedriftshelsetjeneste til AT, hadde vi god grunn til ved utleggelsen på vår nettside å vise både disse og omverdenen hva som var i ferd med å skje.

Men etter at AT nå har vist at de lot seg bruke, har brevet kun historisk interesse. For ikke å bruke mer tid unødvendig, fjerner vi derfor nå brevet fra nettsiden

VII

Vi forventet at vårt svar til AT (bilag 2) ville være tilstrekkelig. Men der tok vi feil. Det vises til AT's brev til oss av 28.02.17, som vedlegges, - bilag 3.

Av brevet fremgår at en rekke forhold som AT påtalte i forrige brev menes å ikke være rettet, hvorfor det nå gjøres vedtak om pålegg vedrørende de samme forhold, - med frist til 13.03.17.

Våre styremedlemmer er alle solid utdannede personer. Men brevene fra AT er etter vår mening så preget av sammenblanding av informasjon om AT's funksjon og midler med subjektiv stillingtagen til fakta at de er vanskelige å forholde seg til. Vi skal allikevel gjøre et forsøk:

1

Vi registrerer at AT gjentar kravet om fjerning fra nettet av bedriftshelsetjenestens tilbakemeldingsbrev til avdelingsleder Som nevnt blir det nå gjort.

2

AT krever "*for å kunne vurdere om pålegg er oppfylt*":

- Referat fra siste AMU-møte. Det skal det få
- Referater fra AMU-møter om arbeidsantrekk og skifte av helsetjeneste. Som opplyst har slike møter ikke vært holdt, hvorfor referater ikke foreligger. Mener AT. at styrevedtakene derfor er nulliteter?
- Referat fra møte i driftsstyret hvor AMU sine vedtak og vurderinger i nevnte saker er behandlet. Hvordan skal det kunne etterkommes når AMU-møtene ikke har vært holdt?
- Referat fra AMU-møte hvor AT sin tilsynssak inngår. Det skal det få.
- Referat fra AMU og driftsstyret. Hvor AMU's " rolle og funksjon

behandles" og med "hvilke retningslinjer som skal følges i arbeidsmiljøarbeidet". Vi forstår dette som at det forventes et fellesmøte mellom AMU og styret om arbeidsmiljøet. Det ser vi ikke at der er behov og grunnlag for å kreve nå.

3

Vi registrerer at AT er enige med oss i at sykefravær i administrasjonen ordnes med vikar, men også at det føyer til: "men arbeidsgiver skal likevel tilrettelegge for sykemeldte så langt det er mulig slik at videre sykefravær forebygges". Dette er vi selvsagt klar over. Men utsagnet kan vanskelig oppfattes som annet enn nok en stillingtagen mot styret og i favør av administrasjonen som har sykemeldt seg angivelig pga uniform-saken

4

Endelig registrerer vi AT i forbindelse med at vi har latt vår nye bedriftshelsetjeneste besvare "de detaljerte spørsmålene" påpeker at: "Arbeidsgiverrollen kan ikke delegeres til en bedriftshelsetjeneste. Arbeidstilsynet skal ha tilbakemelding fra arbeidsgiver." Det er vi selvsagt klar over. At vi svarer gjennom helsetjenesten betyr ikke at vi overlater avgjørelser til den. Alternativet ville for oss være å ansette vikarer for vår sykemeldte administrasjon. Det ville neppe noen være tjent med. Men "å lamme styret" er tydeligvis ikke bare de sykemeldte ledernes strategi.

Stavanger 13.03.2017

Med hilsen

Kirsten Smedvig
Leder Pleiehjemsforeningen i Rogaland
Nestleder i driftsstyret
Sign.

Dagny H.H.Pedersen.Welle
leder driftsstyret Blidensol sykehjem
styremedlem i Pleiehjemsforeningen
sign