



Varsling

- Retningslinjer for deg som ønskjer å varsle

Denne rutina er i hovusak meint for varsling etter arbeidsmiljølova.

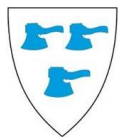
Osterøy kommune ønskjer at kritikkverdige tilhøve i kommunen skal avdekkjast og ryddast opp i. Alle arbeidstakarar og andre buande i Osterøy kommune vert difor oppmoda om å melde frå om kritikkverdige tilhøve i kommunen og på arbeidsplassen.

Det er svært viktig at alle involverte partar opptrer ryddig og gjennomtenkt sidan ei varsling ofte opplevast å vere ein krevjande prosess for alle dei involverte partane.

Denne rettleiaren gjeld for deg som ønskjer å varsle. Dersom du som varslar har behov for rådgjeving i saka kan du ta kontakt med HR-avdelinga, tillitsvalde eller verneombod.

Innhald

Kva er ei varsling?	2
Kven sender ein varslinga til?	2
Korleis varslar ein?	3
Anonym eller open varsling?	3
Framgangsmåte ved ei varsling:	3
Kva skjer når varselet er sendt?	4
Forbod mot hemn/straff	5
Teieplikt	5



Osterøy kommune

Kva er ei varslings?

Ei varslings er ein ytring som gjeld kritikkverdige tilhøve i bedrifta. Med kritikkverdige tilhøve er det meint lovbrøt eller andre straffbare tilhøve – til dømes brøt på interne retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer.

Lov om varslings er heimla i **arbeidsmiljølova kapittel 2A**. Varslinga kan fremmast både munnleg og skriftleg, og det er innhaldet i varslingsa som avgjer om det er ei varslings eller ikkje. Ofte kan varslingsar grense mot tips, avvik og/eller andre meldingar.

«§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.
- (2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslings skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varslings. Det samme gjelder varslings til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.
- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varslings har skjedd i strid med denne bestemmelsen.»

Nokre døme på kritikkverdige tilhøve (ikkje uttømmende):

- Korrupsjon
- Maktmisbruk
- Mobbing/trakassering
- Seksuelle overgrep/trakassering
- Brøt på teieplikta
- Tilhøve som kan medføre fare for liv og helse
- Underslag, tjuveri og økonomisk misleghald
- Diskriminering
- Uforsvarleg sakshandsaming

Mindre alvorlige brøt på kommunens rutinar og prosedyrar er eksempel på avvik.

Avvik kan vere skade, ulukke, nesten ulukke, brøt på IT-, person- og informasjonssikkerheit. Avvik som ikkje vert følgt opp kan likevel verte eit kritikkverdig forhold etter arbeidsmiljø lova sin definisjon, og må då varslast om gjennom kommunens varslingskanalar.

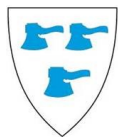
Melding om avvik må gjerast gjennom intranettsida til Osterøy kommune.

Kritikk av forhold som ein arbeidstakar er ueinig i berre ut frå si personlege eller politiske overbevisning reknast ikkje som varslings.

Kven sender ein varslings til?

Det er igjen viktig for Osterøy kommune å presisere og tydeleggjere at vi ønskjer at kritikkverdige tilhøve i kommunen skal avdekkjast og ryddast opp i, og at vi derfor oppfordrar alle i kommunen til å bruke sin moglegheit til å varsle og melde frå. Samtidig er det eit generelt ønskje om at alle konflikhtar skal løysast på så lågt nivå som mogleg, og du vert difor oppfordra til først å melde frå til den det gjeld dersom dette let seg gjere.

Har du fleire spørsmål om varslings, sjå: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varslings> eller ring: 73 19 97 00



Osterøy kommune

Varsling bør som hovudregel gå «tenesteveg», altså næraste leiar, med mindre tilhøve gjeldt på eit høgare nivå. Gjeld varslinga næraste leiar, varslar ein til leiar over leiar. Gjeld varslinga for eksempel rådmann (Høgaste nivå i kommunen), bør varslinga gå til politikarane i kommunen.

Ein kan også varsle til tillitsvald, verneombod eller til HR-avdelinga dersom ein ikkje ønskjer å ta opp forholda med leiinga.

Kommunen har satt opp ei eiga varslingsgruppe som skal handsame alle varsel. Det er i tillegg oppretta eit eiga elektronisk varslingsystem/skjema, tilsvarande det kommunen har når det gjeld avvik, som du finn på heimesida vår. Kommunen ønskjer at alle varsel kjem inn via det systemet. På denne måten ønskjer vi å sikre at alle varsel blir handtert og følgt opp på naudsynt måte.

Korleis varslar ein?

Det er i utgangspunktet ikkje noko formkrav ved ei varsling. Det betyr at du sjølv kan velje måten du vil gjere det på – anten munnleg per telefon eller møte, eller skriftleg per brev, e-post og elektronisk gjennom digitalt skjema.

Det er viktig at du som varslar skildrar tilhøve eller hendinga på ein slik måte at mottakar av varselet kan forstå at det er eit varsel, og at det er tilstrekkeleg med informasjon til å undersøke saka. Ver difor så presis og spesifikk som mogleg.

Link til side kor ein kan varsla: **XXXXX (Blir opprettet)**

Ønskjer du å vere **heilt anonym** kan du sende oss eit brev utan avsendar, ein e-post frå ein kryptert e-post adresse (for eksempel opprette ein ny e-post adresse berre for varslinga), eller ringe frå et skjult/hemmeleg nummer. (Eit anonymt varsel som ikkje gir tilstrekkeleg med informasjon og opplysningar til at mottakar av varselet kan gjennomføre ei forsvarleg saksbehandling vil diverre måtte avvisast)

Anonym eller open varsling?

Me ønskjer i utgangspunktet at varslinga skal underteiknast med namn. Dette er fordi ein då kan hente inn meir opplysningar frå varslar og gje ei tilbakemelding om kva som må gjerast med forholda.

Du kan likevel velje å varsle anonymt.

Du kan difor velje om du vil vere heilt open som varslar, delvis open (dvs. open for den som mottar varselet, men at ein då er beskytta av konfidensialitet og teieplikt) eller heilt anonym. Det er uansett viktig å presisera at det alltid vil vere ein viss risiko for at identiteten din kan bli kjent. Dette er fordi omverda kan resonnera seg fram til kven som er varslar gjennom informasjonen som er kome fram, gjennom dei undersøkingane som blir gjort og gjennom spørsmåla som blir stilt ved oppfølging av varselet.

Framgangsmåte ved ei varsling:

1. Krav om forsvarleg framgangsmåte.
 - a. Før ein varslar kan ein spørje seg:
 - i. Har eg grunnlag for kritikken?
 - ii. Korleis bør eg gå fram?

Har du fleire spørsmål om varsling, sjå: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling> eller ring: 73 19 97 00



Osterøy kommune

- iii. Kven bør eg sei frå til?
2. Utforming av varselet
 - a. Ingen formkrav. Kan benytte seg av vedlagt skjema
 - b. Gi gjerne informasjon om:
 - i. Fult namn, om du ikkje vel å vere anonym
 - ii. Dato for rapportering
 - iii. Kva for ein avdeling gjeld varselet?
 - iv. Når og kvar skjedde handlinga?
 - v. Skildring av det kritikkverdige forholdet
 1. kva, kva tid, kven, kor og korleis
 2. Prøv å skilje mellom kva ein trur og det ein veit
 - c. Korleis har du fått kjennskap til forholdet det varslast om?
 - d. Kven andre veit eller kan vita om forholdet? Kan andre bidra til meir informasjon – gje namn?
 - e. Kom gjerne med forslag til undersøking som kan avklare forholdet.
3. Val av varslingskanal

Kva skjer når varselet er sendt?

Varslar vil få ein tilbakemelding om at varselet er motteke og vil bli følgt opp i tråd med rutinane. Varslar kan også bli kontakta for å gi ytterligare informasjon i saka.

Handsamingstid følgjer av forvaltningslova §11 a

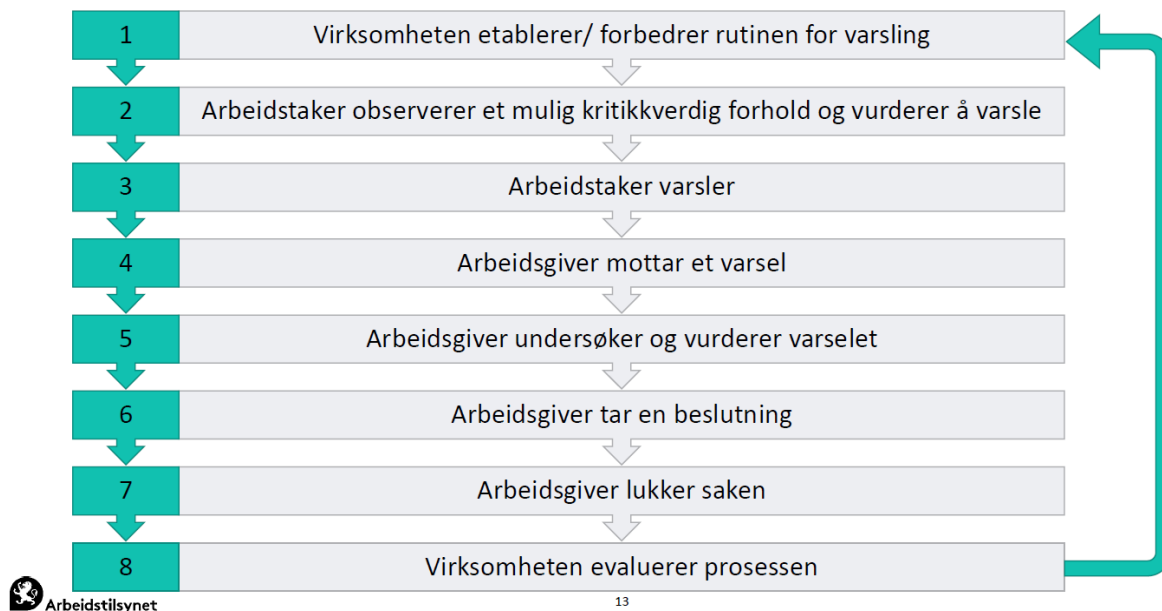
Varslarens rett til innsyn i dokument i saka vil vere avhengig av om vedkommande er "part" i saka. Ein part er ein "*person som en avgjørse retter seg mot eller som saken elles direkte gjelder*", sjå forvaltningsloven § 2 første ledd, bokstav e). Dersom det varslast om kritikkverdige forhold gjort av andre kan den det varslast om vere part. Varslaren er i så fall ikkje part i saka.

Om ein tilsett varslar om at leiaren trakasserer kollegaer, vil leiaren vere part dersom det er aktuelt å gi ein reaksjon, til dømes oppseiing, overfor denne leiaren. I utgangspunktet vil ikkje dei som blir trakassert vere partar fordi dei berre har krav på eit forsvarlig arbeidsmiljø fritt for trakassering. Dette gjeld også dersom varslar er blant dei som er utsatt for trakassering.



Sjå bilete for korleis ein varslingsprosess skal sjå ut.

Varslingsprosessen



Forbod mot hemn/straff

Hemn eller straff mot varslaren er forbode. Dette er viktig for å sikra ei trygg ramme rundt den som varslar (AML § 2-5). Dette gjeld alle former for hemn/straff, t.d. trakassering, maktmisbruk, ugrunna omplasseringar, dårlegare lønsvilkår, usakleg opphøyr av arbeidsoppgåver, avskil og oppseiing.

Teieplikt

Teieplikta gjeld ovanfor sakas partar og deira representantar og går dermed føre reglane om partsinnsyn i forvaltningslova § 18.

Bestemminga om teieplikt gjeld ikkje ved intern varsling i kommunen, men ved ekstern varsling til tilsynsmyndigheita eller andre offentlege myndigheiter.