

# Retningslinjer for varsling m/utfyllande bakgrunnsinformasjon, aktuelle lover og skjema

(vedteke i f.skap 18.12.07, sak 174/07)

1. Det er ynskjeleg at alle medarbeidarar varslar om kritikkverdige forhold (*for utfyllande info, sjå eige vedlegg pkt. a, b, c*).
2. Varslinga skal vere forsvarleg, og det skal ikkje gjengjeldast som fylgje av varslinga (*for utfyllande info, sjå eige vedlegg pkt. d, e, f*).
3. Varsling ved bruk av dette skjemaet er forsvarleg.
4. Varsling i samsvar med varslingsplikt, eller varsling til tilsynsmyndigheit eller annan offentlig myndigheit er også alltid forsvarleg.
5. Dette varselet bør leverast næraste overordna leiar eller tillitsvald/verneombod (*for utfyllande info, sjå eige vedlegg pkt. f*).
6. Arbeidsgjevar ynskjer at varselet skal underskrivast med namn. Då kan arbeidsgjevar innhente ytterlegare opplysningar frå varslar og gje tilbakemelding til varslar om kva som vert gjort med forholdet. Du kan likevel velje å varsle anonymt (*for utfyllande info, sjå eige vedlegg pkt. g*).
7. Du vil få tilbakemelding innan 8 dagar om kva som skjer i saka du har varsla om.

*Eg ynskjer å varsle om fylgjande kritikkverdige forhold:*

.....

.....

.....

.....

.....

*Eg meiner fylgjande bør gjerast (dersom varslar ynskjer å kome med forslag):*

.....

.....

.....

.....

Varsla av: ..... Dato:..... Eg vil vere anonym

**a. Bakgrunn for utarbeiding av reglement (lovheimel):**

- Arbeidsmiljølova § 2-4 (varsling om kritikkverdige forhold), 2-5 (vern mot gjengjelding ved varsling) og 3-6 (plikt til å legg forholda til rette for varsling).
- Lova pålegg kommunane å legge til rette for intern varsling. Tilsynsmyndet ligg hjå Arbeidstilsynet.
- I høve fylgjande lover gjeld det varslingsplikt:
  - Arbeidsmiljølova § 2-3 nr. 2
  - Helsepersonellova § 17
  - Straffelova §§ 139 og 172
  - Barnevernslova § 6-4

**b. Føremål med lovendringa/varslingsreglane**

- Fremje openheit og styrke det interne ytringsklimaet i verksemda, der arbeidsgjevar pliktar å legge til rette for varsling gjennom rutinar som sikrar tryggleik for arbeidstakaren i slike høve.
- Signalisere at varsling både er lovleg og ynskjeleg.
- Sikre trygge rammer for varsling.
- Styrke kommunens omdøme gjennom å styrke innbyggjaranes tillit til kommunen og dei tilsette

**c. Kva slag varsling gjeld dette**

- Gjeld varsling innan Valle kommune som organisasjon. Gjeld ikkje varsling til media.

**d. Når skal det varslast/kva kan vere grunnlag for varsling**

- Ved kritikkverdige forhold - brot på til dømes lov, interne reglar/retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer (eks. på dette kan vere forhold som kan medføre fare for liv og helse, mobbing og trakassering, korrupsjon, maktmisbruk, underslag, tjuveri og økonomisk misleghald, brot på teieplikt, diskriminering)

**e. Kva må arbeidstakaren tenke gjennom før varsling**

- Måten det vert varsla på skal vere sakleg og forsvarleg og ikkje bygge på sladder eller ugrunna påstandar.
- Den som varslar må vurdere grundig om det er tilstrekkeleg grunnlag for kritikken og om arbeidstakar har tatt tilstrekkeleg omsyn til kommunens saklege interesser med omsyn til måten det vert varsla på.
- Varslinga må balanserast i høve lojaliteten til arbeidsgjevar.
- Det må sikrast at det berre er dei faktiske forholda som vert omtala/varsla.
- Varsling i strid med § 2-4 – dersom måten varslinga vart gjort på ikkje var forsvarleg, er den tilsette **IKKJE** verna av forbodet mot gjengjelding.

**f. Kven skal det varslast til**

- Hovudregelen er at eit varsel om forhold som bør undersøkast nærare eller som krev tiltak skal varslast/takast opp på eigen arbeidsplass/varslast til næraste leiar – finne løysing på lågast muleg nivå.

- Ordinære varslingskanalar vil vere
  - leiing i lina
  - tillitsvalde
  - verneombod

I heilt særskilte høve, dersom varslinga ikkje vert tatt alvorleg av nokon ansvarleg i administrasjonen, kan kontrollutvalet varslast (særleg alvorlege saker utan andre tilsynsorgan).

- Dersom varslinga gjeld eigen leiar eller leiar ikkje gjer noko med forholda, kan det varslast forbi leiar, ev. til rådmannen.
- Dersom varslar meiner det er utilstrekkeleg med varsling i lina, eller varslar ikkje ynskjer å ta opp forholda på eigen arbeidsplass, kan det varslast til tillitsvalde eller verneombod.

Hovudprinsippet for varslingskanalane er det same som gjeld for organisasjonen elles, informasjon og ansvarsforhold fylgjer lina, der problemløysing så langt råd er skal løysast der problemet har oppstått.

#### **g. Korleis skal varslinga behandlast**

- Alle varsel skal takast på alvor og undersøkast
- Leiar/den som mottok varselet har plikt til å fylgje opp og undersøke.
- Vedk. har også plikt til å gje tilbakemelding til arbeidstakar om tiltak i høve varslinga.
- Arbeidstakaren skal også få korrigerande opplysningar frå arbeidsgjevar der det er nødvendig, til dømes dersom det syner seg at forholdet som blei varsla ikkje var kritikkverdig.
- Arbeidsgjevar er ansvarleg for at kritikkverdige forhold vert endra eller stoppa.
- Arbeidsgjevar skal stå for openheit og sanning.
- Den som varslar skal ivaretakast på ein god måte, der namnet berre skal gjerast kjent i større omfang enn det som er heilt nødvendig i høve saka.
- Varslar har krav på rettssikkerheit.
- Den varselet gjeld må sikrast rettssikkerheit og personvern og retten til å bli gjort kjent med påstandar mot ein sjølv og høve til å imøtegå desse.
- Arbeidsgjevar må vurdere kva tidspunkt opplysningane skal gjerast kjent for den det varslast om.