



HMS

EN DEL AV INTERNKONTROLLEN

Retningslinjer og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold

Vedtatt av Arbeidsmiljøutvalget 25.05. 2020.

RETNINGSLINJER OG RUTINER FOR VARSLING

1 Formål og omfang

Ansatte i Lyngen kommune har som alle andre, en grunnleggende rett til å ytre seg om kommunens virksomhet og om andre forhold. Et ytringsklima som er åpent for frie og kritiske ytringer, vil være et virkemiddel for kommunen for å avdekke og ordne opp i misligheter.

Denne prosedyren beskriver håndtering av varsling i Lyngen kommune.

2 Ansvar og myndighet

Rådmannen i Lyngen kommune skal påse at prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold fungerer og følges opp i de ulike virksomhetsområder.

Kommunens varslingsgruppe kan behandle varsler fra ansatte som av ulike årsaker ikke ønsker å varsle via ordinær tjenestevei. Det samme gjelder i tilfeller der saker det er varslet om har stoppet opp hos leder.

3 Rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold

Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære

- a) fare for liv eller helse
- b) fare for klima eller miljø
- c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- d) myndighetsmisbruk
- e) uforsvarlig arbeidsmiljø
- f) brudd på personopplysningssikkerheten.

Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling.

I tillegg til å ha en **rett** til å varsle, kan det følge av den enkeltes stilling eller arbeidsavtale at man har en **plikt** til å varsle.

Etter arbeidsmiljøloven har vi alle en **plikt** til straks å varsle arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere, hvis vi blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet.

På samme måte har vi alle en plikt til å varsle hvis vi blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

4 Forsvarlig varsling

Hovedregelen er at varsling skal skje internt.

- Varsling bør normalt skje til nærmeste leder, eventuelt via verneombud eller tillitsvalgt.

- Hvis dette er uhensiktsmessig, for eksempel fordi varselet involverer vedkommende, kan varsling skje direkte til Varslingsgruppen i Lyngen kommune.
- Varsling kan også skje anonymt til bedriftshelsetjenesten. Bedriftshelsetjenesten mottar varslet og videresending anonymt til Varslingsgruppen.

Varsling til offentlig myndighet vil alltid anses som forsvarlig. Varsling til andre virksomheter eller personer utenfor virksomheten, herunder til media, vil normalt **ikke** anses som forsvarlig varsling, med mindre det først er varslet internt i virksomheten, og det er klart at slikt internt varsel ikke er fulgt opp på en samvittighetsfull måte.

5 Innhold i varslingen

Varsling bør skje skriftlig (f. eks. epost eller brev).

Varslingen bør være så detaljert og konkret som mulig, og si noe om:

- *Hva varsles det om?*
- *Hvor skjedde dette?*
- *Når skjedde dette?*
- *Hvem var involvert?*
- *Finnes det dokumentasjon på forholdene?*

6 Vern mot gjengjeldelse

Alle ansatte som har varslet på en forsvarlig måte skal være vernet mot enhver form for gjengjeldelse. Denne beskyttelsen er hjemlet i Arbeidsmiljøloven § 2 A-2.

Som gjengjeldelse regnes for eksempel:

- At vedkommende blir fratatt arbeidsoppgaver
- At vedkommende blir forbigått i forhold til muligheter for faglig utvikling og lønnsutvikling
- At vedkommende blir utsatt for mobbing eller trakassering

7 Oppfølging av varsler internt i kommunen

- Arbeidstaker skal primært varsle nærmeste leder.
- Det kan også varsles til nærmeste leder via tillitsvalgt, verneombud, kollega, advokat eller bedriftshelsetjeneste.
- I tilfeller der de forhold det varsles om gjelder nærmeste leder eller varselet ikke blir fulgt opp i avdelingen, kan det varsles til rådmannen eller annen representant for ledelsen som har påvirknings- eller beslutningsmyndighet i forhold til de spørsmål som varslingen gjelder.

Ansatte som ikke ønsker å varsle via ordinær tjenestevei, kan kontakte kommunens varslingsgruppe. Det samme gjelder i tilfeller der saker det er varslet om har stoppet opp.

Ansatte oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold gjennom eksisterende kanaler. Dette innebærer at saker som hovedregel skal søkes løst på et lavest mulig organisasjonsnivå i kommunen, fortrinnsvis på det nivå saken gjelder.

Dersom det er mulig, bør de forhold varselet omhandler adresseres i en konstruktiv og åpen dialog, i håp om å løses så raskt og på et så lavt nivå som mulig.

I så tilfelle vil Rådmannen være formelt ansvarlig for gjennomføringen av granskningen.

Dersom saken gjelder alvorlige og kompliserte forhold, vil varslet føre til en formell granskning. Granskningen kan eventuelt skje ved bistand fra ekstern gransker dersom medlemmene i Varslingsgruppen kan oppfattes å være inhabile eller av annen grunn ønsker det.

Den som har varslet har krav på å få informasjon om utfallet av varslet.

Varslingsgruppen må også ivareta interessene til den eller de det varsles på. Som hovedregel skal den det er varslet om gis informasjon om varselet og dets innhold, slik at vedkommende kan komme med sin versjon.

8 Registreringer/dokumentasjon

Logg over varslinger føres og lagres i kommunens sak/arkivsystem og med begrenset tilgang.

9 Personopplysninger og konfidensialitet

I varslingssaker, som typisk gjelder sensitive opplysninger, er det særlig viktig å iakttå nødvendig taushetsplikt. Dette er viktig både av hensyn til den enkelte person som er omfattet av varselet, tilliten til varslingsordningen og virksomhetens forhold. Enhver som blir kjent med innholdet i varsler skal derfor ta nødvendig hensyn til taushetsplikt om informasjonen som mottas, med mindre det er åpenbart at varslingens innhold ikke lenger er sensitivt.

For øvrig må personopplysningsloven og GDPR iakttas ved behandling av alle personopplysninger.

10 Oppfølging og vedlikehold av varslingsrutinene

Varsling er et område i utvikling, og disse rutinene bør evalueres jevnlig i samråd med hovedverneombud og tillitsvalgte.

11 Henvisninger

Arbeidsmiljøloven, [Kapittel 2 A. Varsling](#)

12 Vedlegg

Vedlegg 1 - skjema for VARSEL OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD I LYNGEN
KOMMUNE

Vedlegg 2 - skjema for INTERN OPPFØLGING AV VARSEL OM KRITIKKVERDIGE
FORHOLD