



Varsling



- Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- Videre kan det gjelde forhold av arbeidsmiljømessig karakter.
- Forhold som skaper fare for personers liv og helse.

Hva er varsling og hva menes med kritikkverdige forhold?



- **Noen ganger kan det være vanskelig å vite hva som er forskjellen på «å si fra» og å «varsle». Behovet for å varsle oppstår gjerne når de ordinære kanalene ikke fører fram. Eller hvis det er snakk om kriminelle forhold, hvor det ikke er hensiktsmessig å bruke de ordinære kanalene.**



- Den mest brukte definisjonen av hva som er *varsling* er når en arbeidstaker har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen, og varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet.

Hva er egentlig varsling?



- Destruktiv/dårlig ledelse
- Brudd på instruksjoner om sikkerhet, vedlikehold og hygiene
- Unnaluring av arbeidsoppgaver
- Grov uforstand i tjenesten
- Respektløs opptreden overfor brukere/kunder
- Mobbing av arbeidstakere

Hva varsles det mest om?

5



- Korrupsjon
- Underslag/tyveri
- Seksuelle overgrep
- Brudd på taushetsplikt
- Forhold som medfører fare for liv og helse
- Rettighetsbrudd
- Maktmisbruk
- Mobbing og trakassering
- Diskriminering

Andre eksempler på kritikkverdige forhold:



- Kritiske ytringer, som faglig og politisk uenighet,
- Varsel om for lav grunnbemanning kan være en faglig uenighet
- Faglig kritikk vil ofte være vernet av ytringsfriheten selv om det ikke et kritikkverdig forhold.

Ikke varsling

7



- **Har jeg rett til å varsle?**
- Som ansatt har du rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- **Hvorfor bør jeg varsle?**
- Du oppfordres til å varsle slik at ledelsen får kunnskap om forholdene og dermed en mulighet til å iverksette nødvendige tiltak.



- Alle ansatte
- Innleide konsulenter og personer som arbeider på oppdrag
- Underliggende virksomheter
- Eksterne personer uten tilknytning til virksomheten

Hvem kan varsle?

9



- Du har plikt til å si fra til arbeidsgiver og/eller verneombud om trakassering, diskriminering og feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse,
- Du har plikt til å melde fra til arbeidsgiver om forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade,

Har jeg plikt til å varsle?

10



- Dersom du har varslingsplikt, må du varsle med en gang du har blitt oppmerksom på med forholdet, jf. aml. § 2-3 nr. 2, bokstav b, d og e. For øvrig er det du som bestemmer om og når du ønsker å varsle om kritikkverdige forhold.

Når skal jeg varsle?



- I utgangspunktet bør varsling skje via Kvalitetslosen. Varsling kan også skje muntlig, men da bør dette dokumenters skriftlig i en omforent versjon.

Hvordan varsler jeg?

12



- Fullt navn
- Konkret hva en har observert
- Sted for handlingen
- Eventuelle andre vitner
- Eventuell kjennskap til andre og/eller tidligere saker som kan være relevante

Hva bør varselet inneholde?

13



- Anonym varsling innebærer at varslerens identitet ikke er kjent for den som mottar varselet
- Varslerens identitet er, uavhengig av om varselet er anonymt, et forhold som skal behandles med fortrolighet av alle involverte parter.

Kan jeg varsle anonymt?

14



- Det kan varsles anonymt ved å krysse av på «Konfidensielt» i Kvalitetslosen

Hvordan varsler jeg anonymt?

- Loven krever at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen er forsvarlig.
- Arbeidstakeren bør blant annet spørre seg selv om:
 - Har jeg grunnlag for kritikken?
 - Hvordan bør jeg gå frem?
 - Hvem bør jeg si fra til?
- Arbeidsgiver har bevisbyrden for at fremgangsmåten ikke har vært forsvarlig.



Hvilke krav stilles til varsling?

16



- Hovedregelen er at du først bør forsøke å varsle internt i virksomheten eller til overordnet myndighet eller til tilsyns-/ kontrollmyndigheter.

Kan jeg varsle til allmennheten? (offentlig varslings)

17



- Er det grunn til å tro at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold?
- Vurder om intern varsling, varsling til overordnet myndighet eller varsling til offentlig tilsyns- eller kontrollmyndighet er mulig eller hensiktsmessig.
- Vurder om andre utenfor virksomheten har en berettiget interesse i å få vite om forholdene



- Alle henvendelser skal tas alvorlig
- Alle henvendelser skal tas tak i med en gang
- Alle varsel skal undersøkes på en forsvarlig måte
- Det skal ryddes opp i eventuelle kritikkverdige forhold

Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varslingsaker? 19



- Varslingssystemet skal kunne brukes uten frykt for konsekvenser
- Varsleren skal få tilbakemelding på at varselet er mottatt innen en uke
- Behandlingen skal være konfidensiell

Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varslingsaker? 20



- Varsler skal få tilbakemelding på at varselet er mottatt innen en uke. Videre skal varsleren informeres om utfallet av saken når saken ansees for å være avsluttet. Spørsmål om innsyn utover dette vil være regulert i bl.a. offentlighetsloven, forvaltningsloven, personopplysningsloven m.m.

Mottar varsleren noen tilbakemelding?



- Alle negative sanksjoner som kan relateres til varslingen.
- Ubegrunnet fratakelse av arbeidsoppgaver eller forbigåelse i forhold til muligheter for faglig utvikling, stillingsopprykk og lønnsutvikling.
- Mobbing eller trakassering.

Som gjengjeldelse må regnes: 22



- Dersom varsleren legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted en gjengjeldelse, har arbeidsgiver bevisbyrden for at gjengjeldelse ikke har funnet sted.



- Varslerens identitet skal ikke være kjent av flere enn det som er absolutt nødvendig for den videre saksbehandlingen.
- Varslerens identitet skal i utgangspunktet ikke gjøres kjent for den det varsles om.

Hensynet til varsleren



- Dersom den det er varslet om ber om innsyn i saken etter forvaltningslovens regler, vil vedkommende likevel som hovedregel ha krav på å få opplyst varslerens identitet. Unntak som følger av forvaltningsloven § 19 kan likevel komme til anvendelse slik at varslerens navn kan bli holdt fortrolig overfor den det er varslet om.