

MØTEINNKALLING

Administrasjonsutvalget

Dato: 17.03.2020 kl. 09:00
Sted: Kommunestyresalen
Arkivsak: 19/00421
Arkivkode: 033

Mulige forfall meldes snarest til leder av administrasjonsutvalget.

SAKSKART			Side
Saker til behandling			
1/20	18/00163-6	Rutiner for varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen - Revidering	2

Hamnvik, 10.03.2020

Jim Kristiansen
Leder administrasjonsutvalget

Saker til behandling

1/20 Rutiner for varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen - Revidering

Arkivsak-dok. 18/00163-6
Arkivkode. 443
Saksbehandler Roald Pedersen

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalget	17.03.2020	1/20
2 Formannskap		
3 Kommunestyret		

Forslag til vedtak/innstilling:

Administrasjonsutvalget anbefaler formannskapet å vedta reviderte «Rutiner for varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen».

Vedlegg:

1. Forslag til reviderte varslingsrutiner.
2. Referat fra drøftingsmøte 16.01.2020.

Fakta i saken

I juni 2019 ble det vedtatt viktige endringer i arbeidsmiljøloven om reglene for varsling. Disse trådte i kraft fra 01.01.2020 og gjelder for alle virksomheter med ansatte i Norge.

Vurdering

Utgangspunktet for endringene er å gi varslere styrket vern, gjøre det lettere å forstå hvilke forhold varslingsreglene gjelder for og hvordan varsling skal gjøres.

Arbeidsgivers plikt til å følge opp varsling skjerpes også. Tidligere var det ingen regulering av arbeidsgivers plikt til å følge opp et varsel. Endringene fra 1. januar pålegger arbeidsgiver en aktivitetsplikt ved varsling. Ibestad kommune har likevel hatt dette med i tidligere varslingsrutiner.

Det er et sentralt formål med de nye varslingsreglene å sikre at de som opplever kritikkverdige forhold i en virksomhet tør å si fra. Arbeidsgiver pålegges derfor en skjerpet plikt til å påse at den som har varslet har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Om nødvendig må det sørges for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse. Kommunens varslingsregler pålegger også arbeidsgiver å påse at den det varsles om også har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Arbeidstaker har rett til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Det er derfor viktig å ha gode rutiner som beskriver både fremgangsmåte og oppfølging av varslinger. Dagens varslingsrutiner er fra 2010 og ble revidert siste gang i

kommunestyret i 2018. Ny revisjon sørger for at de foreslåtte varslingsrutinene er i tråd med de nye kravene i arbeidsmiljøloven.

Følgende forhold skal alltid vurderes:

Helse og miljø

Ikke vurdert

Personell

Ikke vurdert

Økonomi

Ikke vurdert

Kommunedirektørens konklusjon

Det anbefales at reviderte «*Rutiner for varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen*» vedtas.

Vedlegg til sak



Varsling om
kritikkverdige forhold



Referat 2020-01-16
- Drøfting

IBESTAD KOMMUNE



Referat fra drøftingsmøte

Dato: 16.01.2020 kl. 09:00 – 10:30

Sted: Ibestad kommune – Kommunestyresalen

Til stede:

Fra administrasjonen: Ass. rådmann/personalsjef Roald Pedersen.

Fra Fagforbundet: Monica Simonsen

Fra Delta: May-Hilde Gravrok

Fra Utdanningsforbundet: Susann Myrvang

Fra FO: Ellen Skog Johansen

Andre: Lill Grethe Fosshaug, hovedverneombud

Møteleder og referent: Roald Pedersen

Saker til drøfting:

1. I forbindelse med nedbemanning på bofellesskapet så fører nedbemanningsrutinene våre til at andre ansatte utenom bofellesskapet kan bli berørt. Informasjon/drøfting av generelt berørte.
2. **Revidering av «Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen».** foruten noen grammatikalske feil som ble rettet opp, var tillitsvalgte enige i de foreslåtte endringer. I tillegg til dette ble det enighet om en utdyping av «pkt. 3.5. Kontradiksjon». (alle foreslåtte endringer i rødt).

Roald Pedersen
referent

Rutiner for
VARSLING
om kritikkverdige forhold
på arbeidsplassen



IBESTAD KOMMUNE

VEDTATT I KOMMUNESTYRET 23.09.2010

Revidert av kommunestyret 14.06.2018

Innholdsfortegnelse

1	Formål	3
2	Arbeidstakers rett til å varsle	3
3	Fremgangsmåte ved varsling	3
3.1	Intern varsling.....	4
3.2	Varsling til tilsynsmyndigheter	4
3.3	Varsling til media	4
3.4	Anonymitet	4
3.5	Kontradiksjon	5
4	Intern oppfølging av varsling.....	5
4.1	Avslutning av varslingssaker.....	5
5	Vern mot gjengjeldelse	5

1 Formål

Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Formålet med varslingsrutinene er å klargjøre at det er ønskelig at våre ansatte varsler om kritikkverdige forhold i lbestad kommune. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med lov eller gjeldende etiske retningslinjer for lbestad kommune.

Varslingsrutinene skal bidra til at arbeidsgiver får stoppet de varslede kritikkverdige forholdene, de skal klargjøre saksgang, rettigheter og plikter overfor varsleren.

Arbeidstakeren har rett til å **si fra varsle** om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Det er viktig at arbeidstakerne bruker denne retten. Det at arbeidstakerne **sier fra varsler** er ofte den eneste måten ukultur og ulovlige forhold kan avdekkes.

Varslingsrutinene gjelder alle ansatte på alle nivåer i kommunen.

2 Arbeidstakers rett til å varsle

En arbeidstaker som blir kjent med kritikkverdige forhold i lbestad kommune har rett til å **si fra varsle** om dette til andre, i eller utenfor virksomheten. **Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i kommunen.**

Arbeidsmiljøloven kapittel 2A hjemler retten til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.

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

- fare for liv eller helse
- fare for klima eller miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysningssikkerheten

Eksempler på kritikkverdige forhold kan være:

- ~~✓ Forhold som kan medføre fare for liv og helse.~~
- ~~✓ Mobbing og trakassering~~
- ~~✓ Korrupsjon~~
- ~~✓ Maktmisbruk~~
- ~~✓ Underslag, tyveri og økonomiske misligheter~~
- ~~✓ Brudd på taushetsplikt~~
- ~~✓ Diskriminering~~

Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av overstående forhold.

Faglig uenighet vil ikke anses å falle innenfor det varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven tar sikte på å verne.

3 Fremgangsmåte ved varsling

Påstander om kritikkverdige forhold kan være en belastning både for den det varsles om, og for kolleger og miljøet på arbeidsplassen. Mange opplever også det å varsle om

kritikkverdige forhold som en belastning ~~for~~ i seg selv.

Arbeidsgiver har plikt til å ivareta at, både den som varsler og den varslet gjelder alltid har rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø under håndteringen av varslet.

For lbestad kommune vil ubegrunnede varslinger kunne føre til stor skade. For å unngå ~~dette at lbestad kommune skades unødig~~, skal arbeidstaker velge en forsvarlig fremgangsmåte ved varslingen. Det anbefales derfor at arbeidstaker søker rådgivning, gjerne hos tillitsvalgt, verneombud, bedriftshelsetjenesten eller Arbeidstilsynet, før en eventuelt går til det skritt å varsle om kritikkverdige forhold i lbestad kommune.

~~Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2) krever at arbeidstakerens fremgangsmåte ved varslingen er forsvarlig. Dette betyr at arbeidstakeren må tenke seg godt om før opplysninger om kritikkverdige forhold bringes videre.~~ Varselet bør ha en saklig form, et tydelig budskap med faktiske opplysninger, samt egne vurderinger av opplysningene. I tillegg kreves det at opplysningene er korrekte. ~~Varsling i henhold til disse rutinene er å anse som forsvarlig.~~

3.1 Intern varsling

Arbeidstaker kan alltid varsle internt.

Som hovedregel bør man ta opp kritikkverdige forhold med nærmeste overordnede, eventuelt overordnet over denne eller rådmannen. Dette fordi disse som oftest er de nærmeste til å igangsette nødvendige tiltak. Arbeidstaker kan også ~~si fra varsle til~~ via tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalg. Det er utarbeidet "skjema for varsling – lbestad kommune" som kan benyttes.

3.2 Varsling til tilsynsmyndigheter

Arbeidstaker har alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter, eks. Arbeidstilsynet, Helsetilsynet, Økokrim m.fl.

3.3 Varsling ~~til media~~ eksternt

Arbeidstaker ~~har også muligheter for å~~ kan også varsle eksternt til media, eller på andre måter gjøre opplysninger tilgjengelig for offentligheten dersom:

- a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
- b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
- c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

~~Varsling til media kan være forsvarlig dersom intern varsling eller varsling til tilsynsmyndigheter ikke fører fram. Forholdet må ha almen interesse, og framgangsmåten må være egnet for å få gjort noe med forholdet.~~

~~Arbeidstaker som varsler direkte til media må imidlertid ta høyde for at det normalt vil være større risiko for at opplysningene kan skade lbestad kommune.~~

3.4 Anonymitet

Så få som mulig skal kjenne til hvem varsleren er. Varslerens identitet er en fortrolig opplysning, og det skal være åpenhet om hvem varslere identitet blir oppgitt til. Det kan likevel bli nødvendig å oppgi identiteten til de personer som blir involvert i en nærmere undersøkelse av saken.

Dersom det varsles anonymt bør lbestad kommune undersøke saken. Det vil imidlertid alltid være en fordel om den som mottar varslingen vet hvem som har sagt fra, ved for eksempel å kunne stille oppfølgende/avklarende spørsmål når det skal ryddes opp i de kritikkverdige forholdene.

3.5 Kontradiksjon

Kontradiksjon skal ivaretas.

Retten til å bli hørt omtales også som «kontradiksjonsprinsippet. Den varslet gjelder skal ha muligheter til å uttale seg om saken og gjøre seg kjent med beskyldningene som er rettet mot vedkommende.

4 Intern oppfølging av varsling

Alle mottatte henvendelser skal følges opp i henhold til utarbeidet skjema "Intern oppfølging – Varsel om kritikkverdige forhold".

Henvendelser om status for oppfølging rettes til varslingsmottaker.

Ved mottak av varsel trer rådmannen, seksjonsleder, hovedverneombudet og leder av administrasjonsutvalget sammen for å avgjøre videre oppfølging av varsel.

Dersom varslet gjelder rådmannen skal ordfører, leder av administrasjonsutvalget og hovedverneombud tre sammen for å avgjøre videre oppfølging av varsel.

Dersom varslet gjelder en seksjonsleder skal rådmannen, ~~assisterende rådmann ordfører, leder av administrasjonsutvalget~~ og hovedverneombud tre sammen for å avgjøre videre oppfølging av varsel.

~~Alle ansatte som varsler om kritikkverdige forhold~~ Varsler skal få tilbakemelding innen 3 uker om hva som gjøres med det varslede forholdet.

4.1 Avslutning av varslingssaker

Når saken er ferdig behandlet skal varsler, og evt. den det er varslet om ha tilbakemelding, uansett utfallet av behandlingen.

Dersom saken ikke er en varslingssak skal dette begrunnes. Varsler får tilbakemelding på sakens utfall.

Dersom saken ikke er en varslingssak, men skal følges opp videre avsluttes saken som varslingssak. Det opprettes ny sak for videre oppfølging.

5 ~~Vern~~ Forbud mot gjengjeldelse

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med Arbeidsmiljøloven §§ 2 A-1 og 2 A-2, er forbudt. Overfor innleide arbeidstakere gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier.

Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel:

~~Ibestad kommune kan ikke reagere på forsvarlig varsling med~~ Oppsigelse, avskjed, suspensjon, ordensstraff, trakassering, utstøtning, fratakelse av arbeidsoppgaver eller andre negative reaksjoner som innebærer straff eller sanksjon. ~~jfr.~~

~~Arbeidsmiljølovens § 2 A-2.~~ Arbeidstaker må likevel tåle saklige motargumenter eller motbevis knyttet til de kritikkverdige forholdene.

~~Vernet mot gjengjeldelser gjelder så langt arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen var forsvarlig.~~

Skjema for varsling – Ibestad kommune

Jeg ønsker å varsle om følgende kritikkverdige forhold (det vil hjelpe om du er så konkret som mulig både om kva du har sett/opplevd, hvor og når du har registrert det, om det er andre "vitner" til saken/forholdet)

Har du forslag til hva som bør gjøres, kan du skrive det her:

Varslet av: _____ Dato: _____

Tjenestested: _____

(Arbeidsgiver ønsker at varselet underskrives med navn, men det er ikke pålagt)

Jeg ønsker å være anonym

OBS: Konfidensiell behandling av alle opplysninger

Intern oppfølging – Varsel om kritikkverdige forhold

Trinn	Oppfølging av varsel	Dato	Sign.
1	Varsel mottatt av		
2	Undersøking gjennomført		
3	Konklusjon		
4	Tilbakemelding gitt til varsler		
5	Nødvendig informasjon gitt den eller de det er varslet om		
6	Tiltak		
7	Videre oppfølging planlagt		
8	Videre oppfølging gjennomført		

OBS: Konfidensiell behandling av alle opplysninger