

VARSLINGSPLAKATEN

For ansatte i Vevelstad kommune

Arbeidsmiljølovens Kapittel 2 A Varsling §§ 2 A-1 – 2 A-7

Varsling:

Varsling er å videreformidle opplysninger om kritikkverdige forhold til noen som kan sørge for at forholdene rettes opp.

Varsling bidrar til kvalitetssikring av virksomheten og til oppmerksomhet omkring den etiske atferd vi ønsker i Vevelstad kommune.

Kritikkverdige forhold kan være brudd på interne regelverk, lovbrudd, uforsvarlig saksbehandling eller klientbehandling, mobbing, eller annen uetisk eller kritikkverdig atferd.

Hvordan kan det varsles?

Varsling skal skje forsvarlig. Med det menes at intern varsling som hovedregel skal være forsøkt før eventuell ekstern varsling.

Det vil alltid være ansvarlig å varsle til:

1. Nærmeste, eventuelt overordnet, ledelse
2. Tillitsvalgte
3. Vernetjenesten
4. Arbeidsmiljøutvalget
5. Interne revisorer eller kontrollutvalget
6. Ordføreren eller andre politikere
7. Offentlig tilsyn og myndigheter

Varsling gjennom media er forsvarlig når interne varsel ikke fører fram, eller ikke framstår som mulig for varsleren.

Saken bør ha allmenn og samfunnsmessig betydning og ikke være av triviell karakter.

Varslingens form:

Varselet kan gis muntlig eller skriftlig. Det anbefales å benytte modul for varsling i Compilo (Vevelstad kommunes kvalitetssystem.) Varslingen formuleres saklig og nøkternt.

Når du har varset:

Ledelsen skal følge opp varset.

1. Kritikkverdig forhold skal rettes opp. Varsleren skal ha beskjed innen 5 dager om hvordan varselet vil bli, eller har blitt, fulgt opp.
2. Dersom varselet viser seg å være grunnløst, skal likevel varsleren få en ordentlig forklaring og korrigerende opplysninger.
3. Ledelsen har ansvar for å ta vare på både varsleren og den som eventuelt er rammet av varslingen.

Forbud mot gjengjeldelse ved varsling:

Arbeidsgiver kan ikke besvare varsling med oppsigelse, fratakelse av arbeidsoppgaver, utstøting eller andre former for negative reaksjoner som har karakter av straff eller sanksjon. Varslere som opplever negative sanksjoner, anbefales straks å orientere tillitsvalgte eller øverste ledelse.

Anonymitet og fortrolighet:

Varsling kan gjøres anonymt, men åpenhet er ønskelig og vil bedre saksbehandlingen. Varslerens identitet skal, så langt som mulig, behandles fortrolig av alle involverte parter.