

Varslingsplakaten

For alle ansatte i Grimstad kommune

Reglene om varsling finnes i Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A.

I Grimstad kommune er det utarbeidet retningslinjer og rutiner for varsling. Kommunen har også etikkplakat og etiske retningslinjer.

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 atferden vi ønsker i Grimstad 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:

- Nærmeste, eventuelt overordnet, ledelse
- Tillitsvalgte
- Vernetjenesten
- Intern varslingsgruppe
- Alternativt varslingsmottak
- Arbeidsmiljøutvalget
- Interne revisorer eller kontrollutvalget
- Ordføreren eller andre politikere
- 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 eget varslings skjema og at varslingen formuleres saklig og nøkternt.

Når du har varselet

Ledelsen skal følge opp varselet.

- Kritikkverdig forhold skal rettes opp. Varsleren skal ha beskjed innen 14 dager om hvordan varselet vil bli, eller har blitt, fulgt opp.
- Dersom varselet viser seg å være grunnløst, skal likevel varsleren få en ordentlig forklaring og korrigerende opplysninger.
- 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, jf. *arbeidsmiljøloven §§ 2A-4 og 2A-5*. 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. Varslers identitet skal, så langt som mulig, behandles fortrolig av alle involverte parter.