



LILLEHAMMER
KOMMUNE

Om kommunens rutine for varsling av kritikkverdige forhold og oppfølging av varslingssaker

Kontrollutvalget

7.6.2021

Sidsel Brath

HR og organisasjonssjef



Varsling

Hjemlet i Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A

Omfattende endringer i
AML 2017.

Nasjonalt varslingsutvalg
arbeidet frem en NOU
(2018:6 Varsling – verdier
og vern), grunnlag for nye
lovendringer i 2020.

§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

§ 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling

§ 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

§ 2 A-4. Forbud mot gjengjeldelse

§ 2 A-5. Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse

§ 2 A-6. Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling

§ 2 A-7. Taushetsplikt ved eksternt varsling til offentlig myndighet

NOU

Norges offentlige utredninger 2018:6

Varsling – verdier og vern

Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet



Kommunens rutine

Iht. AML § 2A-6

Ny i 2018, oppdatert 2020

En kort og praktisk rutine som veileder både den som ønsker å varsle, og den som mottar et varsel.

Kapitler i rutinen:

Hva kan du varsle om? • Hvordan kan du varsle? • Hvem skal du varsle til? • Arbeidsgivers saksbehandling av mottatt varsel • Oppfølging av ansatte

Utarbeidet sammen med vernetjenesten, tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter, også for å sikre veiledningskompetanse i varslingsaker.

Vedtatt i AMU. AMU holdes oppdatert i forhold knyttet til varsling, og vurderer behov for endringer i kommunens rutine/praksis.

VARSLINGSPLAKATEN

Hva er varsling?

En ytring som gjelder kritikkverdige forhold i virksomheten som bør stoppes.

Hva kan varsles?

Kritikkverdige forhold som tyveri, trakassering, mobbing, fare for liv og helse, maktmisbruk, brudd på taushetsplikt og lignende.

Hvem varsler du til?

Lederen din. Dersom det ikke fører frem kan du ta kontakt med lederen over din leder, tillitsvalgt, verneombud eller HR-enheten.

Kan du varsle anonymt?

Ja, men anonym varsling kan medføre at arbeidsgiver ikke får gjort noe med varselet. Arbeidsgiver oppfordrer derfor til å oppgi navn.

VARSLING ER POSITIVT

Lillehammer kommune ønsker å være en åpen organisasjon som kjennetegnes av god ytringskultur blant kommunens arbeidstakere.

Varsler straffes ikke

Varsler skal ikke behandles negativt på grunn av varsling. Gjengjeldelse er forbudt. Dersom du opplever det kan du ta kontakt med din leder, tillitsvalgt eller verneombud.

Rett til varsling

Arbeidstaker (faste, innleide og midlertidig ansatte) har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Alle på arbeidsplassen har en plikt til å skape et trygt arbeidsmiljø.

