



Innlandet  
fylkeskommune

# Varslingsrutiner i Innlandet fylkeskommune

Orientering i kontrollutvalget 2.9.2021

Fylkesadvokat Kristin Rønning

## Kort informasjon

Presentasjonen sendes ut i etterkant.

Ytterligere spørsmål kan rettes:  
[Kristin.ronning@innlandetfylke.no](mailto:Kristin.ronning@innlandetfylke.no)

# Dagens gjennomgang

- Hva er varsling og hva er en klage?
- Varsling etter arbeidsmiljøloven – kritikkverdige forhold
- Arbeidsgivers plikter etter loven
- Intern og ekstern varsling
- Varsling og skrevne rutiner i Innlandet fylkeskommune
- Varslingsplakaten
- Intern behandling av varsler
- Gjengjeldelse
- Statistikk på mottatte varsler

# Hva er varsling

- Å varsle er å melde fra om ulovlige, farlige eller andre alvorlige kritikkverdige forhold.
- Det kan være brudd på lovregler, interne regler eller etiske normer, f.eks. mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet, trakassering, diskriminering, rusmisbruk, brudd på regler knyttet til arbeidsmiljø, forhold som utgjør en fare for personers liv og helse, miljøtrusler, farlige produkter, underslag, tyveri, bedrageri, korrupsjon, økonomisk utroskap m.m.



# Viktig å skille mellom varsling og «klager» på eget arbeidsforhold

- Klagesaker er ytring som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold. Disse regnes ikke som varsling etter arbeidsmiljøloven og utløser ikke samme plikter for arbeidsgiver som varsling etter loven.

# Varsling etter arbeidsmiljøloven (Aml)

- Endrede regler i arbeidsmiljøloven fra 2020
- Nytt kapittel 2A
- Angir rett til å varsle og konkretiserer hva som er kritikkverdige forhold
- Krav til saksbehandling
- Lovfester en aktivitetsplikt

# Kritikkverdige forhold definert i loven

- 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 og helse
  - Fare for klima eller miljø
  - Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
  - Myndighetsmisbruk
  - Uforsvarlig arbeidsmiljø
  - Brudd på personopplysningssikkerheten



# Unntak for klage knyttet til eget forhold

- Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.
- Dette betyr at egne arbeidsforhold faller utenfor – MEN - ikke hvis det omfattes av et av forholdene i annet ledd
- (Annet ledd: fare for liv og helse, korrupsjon, myndighetsmisbruk osv)



# Arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven

- En slik inndeling i loven stiller et særskilt krav til saksbehandlingen ved mottak av varsler/klager
- Konkluderes det med at det er et varsel følger det av arbeidsmiljøloven at man må følge spesielle fremgangsmåter ved behandling av saker
- Konkluderes det med at det er et varsel utløses også en aktivitetsplikt for arbeidsgiver

# Hvor kan man varsle i Innlandet fylkeskommune?

- Varsle internt, til fylkesadvokaten som har ansvar for varslingsmottaket, den nærmeste overordnede eller en annen leder man har tillit til.
- Varsle via tillitsvalgt, verneombud eller en annen kollega.
- Varsle via eksterne varslingsmottak hos Ernst & Young.
- Varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter (f.eks. Arbeidstilsynet hva angår arbeidsmiljøloven, Datatilsynet, politi o.a.)



# Ekstern varslings

- Ekstern samarbeidspartner – Ernst & Young (EY)
- Konfidensielt
- Helt anonymt
- Anonymt for Innlandet fylkeskommune, men ikke EY
- Varsel med fullt oppgitt navn

# Ekstern varsling – melding videre

- Fylkesadvokaten mottar melding fra EY om mottatt varsel
- Kort oppsummering av varslet
- Kort anbefaling om videre behandling av saken

# Varsling og skrevne interne rutiner

- Høyt prioritert i fylkeskommunen
- Klare rutiner fra januar 2020 og følger lovens nye mønster for saksbehandling – Jf. Aml § 2A-6
- Varslingsplakaten med veiledere
- Lett tilgjengelig for de ansatte via INNsia

# Varslingsplakaten

- Hva er varsling?
- Hvilke forhold kan det være?
- Hvem kan varsle
- Hvorfor bør jeg varsle?
- Til hvem bør jeg varsle
- Har jeg rett til å varsle?
- Kan jeg varsle anonymt og kan jeg stole på at jeg forblir anonym?
- Varslingsplikt! Om hva og til hvem har jeg plikt til å varsle?
- Når skal jeg varsle?
- Hvordan varsler jeg?

# Varslingsplakaten

- Hva bør varslingen inneholde?
- Hvilke krav stilles til varsling?
- Kan jeg varsle til media? (offentlig varsling)
- Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varslingssaker?
- Hva med rettighetene til den/de det varsles om og de som varsler?
- Hvem håndterer varslingen? Saksgang?
- Mottar jeg noen tilbakemelding?
- Er det begrensninger for varsling?
- Tar jeg noen risiko ved å varsle?

# Overordnede prinsipper for behandling av varsler

- Alle varslinger tas alvorlig og skal behandles raskt
- Anonym varsling er fullt ut akseptert og er like verdifull som andre varsler
- De ulike fremgangsmåter for varsling skal vektlegges likt
- Alle varslings saker blir behandlet konfidensielt
- Varsling skal kunne foretas uten frykt for negative konsekvenser for varsleren



# Intern behandling av varsler

- Opprettet et forberedende varslingsteam
- Ansatte fra HR-avdelingen, fylkesadvokaten og representant fra berørt avdeling der det er nødvendig
- Tar stilling til hvorvidt dette er et varsel eller en klage på eget arbeidsforhold
- Er det et varsel utløses utredningsplikten og aktivitetsplikten etter arbeidsmiljøloven og vil hovedsakelig håndteres av HR-avdelingen

# Metodevalg i Innlandet fylkeskommune

- Benytter som hovedregel faktaundersøkelse
- Innebærer nærmere undersøkelse og intervjuer for å finne ut om det er brudd på arbeidsmiljøloven.
- Metoden er vedtatt av partene i arbeidslivet og er en av metodene som anbefales av Arbeidstilsynet.
- Oppfyller forvaltningslovens krav til god saksbehandling, blant annet reglene om habilitet, dokumentasjon, kontradiksjonsrett, konfidensialitet og taushetsplikt

# Spesielt om gjengjeldelse – og håndtering i Innlandet fylkeskommune

- En lovfestet rett til beskyttelse for varsler jf. aml § 2A-4
- Forbud og nedfelt i varslingsplakaten
- Praktiser strengt og Innlandet er opptatt av ivaretagelse
- Kan være vanskelig grenseganger mot personalsaker dersom saken gjelder klage over eget arbeidsforhold
- Være obs på rett bruk av varslingsbestemmelsene
- Ikke klaget inn til Diskrimineringsnemnda

# Statistikk – varslingsaker Innlandet fylkeskommune

- **Mottatt i 2020**

- 1 Intern
- 2 Eksterne via EY

- **Mottatt i 2021**

- 1 Intern
- 8 Eksterne via EY



# Eksempler på saker innmeldt som varslingsaker

- Brudd på taushetsplikt
- Privat kjøring med fylkeskommunal bil
- Vanskelig arbeidsforhold
- Motstrid mellom interne reglement

# Vanskelige grensetilfeller

- Skal forholdet meldes som:
  - en klage
  - et varsel eller
  - via kvalitetsverktøyet som et forbedringsforslag?



**Innlandet**  
fylkeskommune

