



Holmestrand kommune

Sommerby og vinterland - friske Holmestrand.



Rutine for intern varsling og oppfølging av kritikkverdige forhold

INTERN VARSLING

1. Det er ønskelig at alle medarbeidere varsler om kritikkverdige forhold
2. Varslingen skal være forsvarlig, og det skal ikke gjengjeldes som følge av varslingen
3. Varsling via dette skjema er forsvarlig
4. Varsling i samsvar med varslingsplikt, eller varsling til tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet, er også alltid forsvarlig
5. Dette varselet bør leveres nærmeste overordnet leder eller tillitsvalgt/verneombud
6. Du kan også levere varselet til kommunens sentrale varslingsordning;
 - a. Personalstab
 - b. Arbeidsmiljøutvalg v/leder
 - c. Kontrollutvalget
7. Arbeidsgiver ønsker at varselet skal underskrives med navn. Da kan arbeidsgiver innhente ytterligere opplysninger fra varsler og gi tilbakemelding til varsleren om hva som gjøres med forholdet. Du kan allikevel velge å varsle anonymt.
8. Da vil få tilbakemelding innen 7 dager om hva som skjer med saken du har varslet om.

Jeg ønsker å varsle om følgende kritikkverdige forhold:

Jeg mener følgende bør gjøres (dersom du ønsker å komme med forslag):

Varslet av: _____ Dato: _____

Jeg ønsker å være anonym

Dato: 11.2.2008
Saksbehandler: Jan Tore Skjørshammer



Rutine for intern varsling og oppfølging av kritikkverdige forhold

INTERN OPPFØLGING

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

Varsling etter arbeidsmiljøloven

Bestemmelsen finnes i aml. § 2-4. Denne hjemler en rett til å varsle. Holmestrand kommune ønsker en åpenhetskultur, der medarbeiderne oppfordres til å varsle internt om alle kritikkverdige forhold. I en åpen organisasjon vil det være en kultur for å stille spørsmål, også om kritikkverdige forhold, og behovet for å varsle vil derfor bli mindre.

Kommunen har utarbeidet en varslingsplakat, som skal henges opp i alle avdelinger og virksomheter. Den beskriver kortfattet hva varsling er og hvordan varsling skal skje.

Råd for bedre ytringsklima og åpenhet

Åpenhet: Diskuter virksomhetens mål, veivalg og verdier med alle ansatte. I en slik prosess blir det betydelig lettere for alle å fremme kritikk og innsigelser. Reell medbestemmelse fremmer åpenhet og et godt ytringsklima.

Oppfølging: Seriøs behandling av avvik og kritisk tilnærming må prege alle deler av virksomheten og prosessene. Det gjør det lettere for ansatte å si ifra når en ser at innsigelser, kritikk og advarsler blir oppfattet positivt og behandlet ordentlig.

Mangfold: Ulikheter og mangfold i utdanning, kjønn, alder og etnisk bakgrunn hindrer lukkede kulturer og skaper takhøyde og bredde i organisasjonen. Vis at åpenhet har positive konsekvenser: det viktigste er hva du gjør, ikke hva du sier. Positive og åpne kulturer bygges ikke av kjappe slagord, men av den daglige praksisen.

Integritet: Belønn og fremhev faglig stolthet, integritet og ansvarlighet. Du har ansatt dine medarbeidere for sin kompetanses skyld. Det er profesjonelt å si sin mening. Det er tegn på integritet og lojalitet til virksomheten når det varsles om kritikkverdige forhold.

Varslingsplikt

I noen tilfelle foreligger en varslingsplikt. Dette innebærer at det i lov pålegger en plikt til å gi opplysninger om nærmere angitte forhold til andre offentlige myndigheter. Eksempler på slike lovbestemmelser er:

- Arbeidsmiljølovens § 2-3 nr. 2
- Helsepersonellovens § 17
- Straffeloven §§ 139 og 172
- Barnevernloven § 6-4