



**FREDRIKSTAD KOMMUNE**

# Hovedverneombudets rolle i varslingsutvalg.

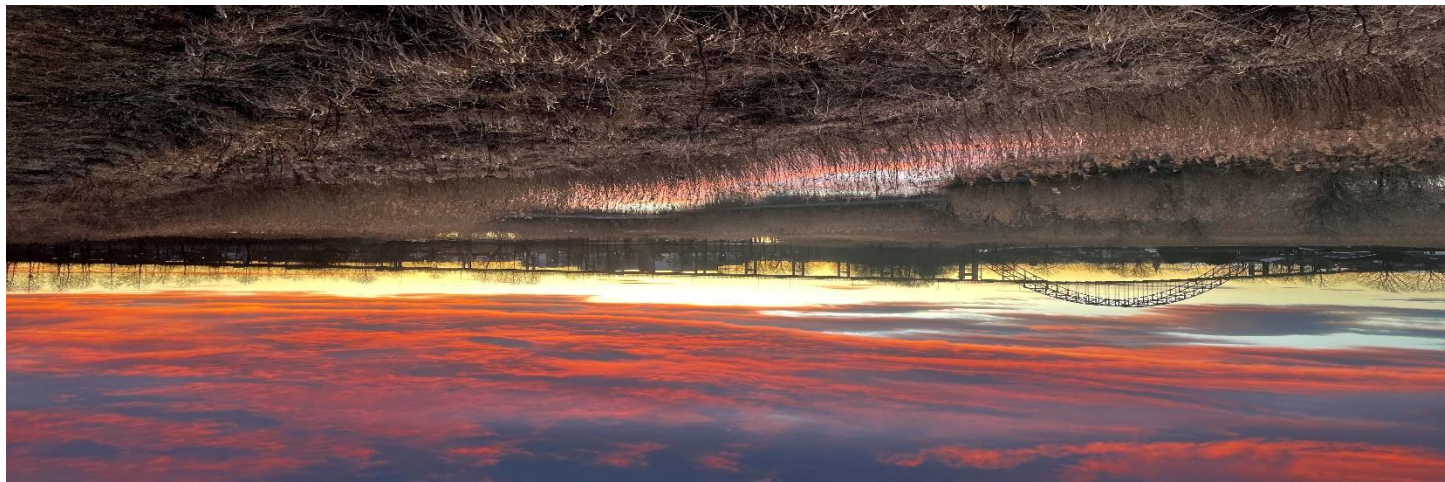


**Erfaringer fra sentralt hovedverneombud**

**Lise Moe Kristiansen.**

**UNIOS verneombudskonferanse 2022.**

# Hva er egentlig varsling?



- Den mest brukte definisjonen av hva som er *varsling* er når en arbeidstaker har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen, og varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet.



# Hva kan kritikkverdige handlinger være?

Med kritikkverdige forhold menes 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

- a) fare for liv eller helse
- b) fare for klima eller miljø
- c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- d) myndighetsmisbruk
- e) uforsvarlig arbeidsmiljø
- f) brudd på personopplysningssikkerheten.



# Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varslings.

- Når det varsles om kritikkverdige forhold skal arbeidsgiver sørge for at varselet blir undersøkt tilstrekkelig innen rimelig tid.
- Aktivitetsplikt innebærer dokumentasjon og forsvarlig saksbehandling uten unødig opphold.
- Arbeidsgiver skal særlig påse at både den som har varslet og eventuelle omvarslede har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- Aktivitetsplikt innebærer også at arbeidsgiver, mens saken pågår, må gjennomføre en risikovurdering av arbeidsmiljøet, og iverksette aktuelle forebyggende tiltak.
- Arbeidsgiver sørge for tiltak som forebygger gjengjeldelse.



# Arbeidsgivers omsorgsplikt ved varslings.

- Arbeidsgivers omsorgsplikt gjelder for alle ansatte. Mens varslingsaken utredes må det sikres et forsvarlig arbeidsmiljø for alle parter.
- Omsorgsplikten gjelder helt til saken er avsluttet, også i tilfeller der arbeidsforholdet er opphørt.



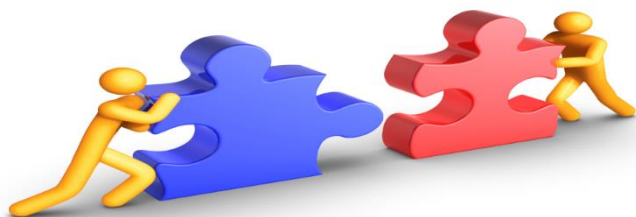
# Hva er oppgaven til varslingsutvalget?

- Kan være ulike ordninger.
- Vi skulle drøfte varselet, samt foreta de undersøkelser utvalget fant hensiktsmessig for å kunne vurdere om en sak burde følges opp videre i lederlinjen.
- Varslingssekretariatet hadde ingen selvstendig vedtaksmyndighet i sakene som kom inn, men skulle være en rådgiver og pådriver til å følge opp at varselet fikk sin løsning i linjen.
- Særlig alvorlige saker skulle henvises til varslingssekretariatet for oppfølging der. Varslingssekretariatet kunne selv beslutte å innhente saker som er varslet i linjen til utvalgssoppfølging, dersom varslers gav sitt samtykke til det og øvrige hensyn i saken taler for en slik behandling.



# Varsling skal være lovlig og ønsket.

- Det er et lederansvar å oppfordre ansatte til å si fra om kritikkverdige forhold.
- Alle ledere, tillitsvalgte og verneombud skal ha god kjennskap til fremgangsmåte, prinsipper og regler for varsling.
- Medarbeidere skal være trygge på at de kan ta opp kritikkverdige forhold i full åpenhet på egen arbeidsplass.
- Systemene våre blir førende for hvordan vi gjør det « hos oss.»
- Virksomheten skal ha interne rutiner for intern varsling.
- Si TAKK når noen sier ifra !



# Vern mot gjengjeldelse.

- Alle som varsler om mulige bekymringer eller kritikkverdige forhold skal kunne gjøre dette uten frykt for represalier.
- Vernet mot gjengjeldelse gjelder alle former for negative reaksjoner.
- Den som opplever seg utsatt for negative reaksjoner som følge av varsling kan også melde fra om/ varsle om dette.





# Hva sier arbeidstilsynet om forskjell på varsel og en personalsak ?

- **Varsling** er at en arbeidstaker eller innleid arbeidstaker sier ifra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass.
- **Personalsaker** er saker der arbeidsgiver må korrigere eller er misfornøyd med en arbeidstakers arbeid eller atferd, og hvor konflikten ikke lar seg løse ved en uformell samtale. Dette kan for eksempel dreie seg om brudd på arbeidsavtalen.
- Husk at en del forhold ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett og kan ikke sorteres under gjengjeldelse.



# Verneombudets rolle i varslingsaker

- Verneombudet representerer alle innenfor sitt verneområde og må være bevisst sin rolle. I saker der en arbeidstaker varsler på en kollega, kan det føre til rollekonflikter dersom verneombudet i varetar kun én av personene.
- Verneombudet skal videreformidle varselet til arbeidsgiver.
- Verneombudet kan være tilgjengelig for råd og veiledning i prosessen.
- Verneombudet bør ikke delta i møter som støtte for én side i saken.
- Verneombudet er ikke den som saken omhandler (er ikke part i saken), og skal ikke saksbehandle varselet.

( AT)



# Hovedverneombudets rolle i varslingsutvalget.



Dette ble viktig for meg:

- Beholde påseer rollen
- Fri og uavhengig rolle.
- Ikke være part i sak
- Ikke konkludere i sak.
- Gi råd til oppfølging i linjen i prosessen.

Obs. Ivareta taushetsplikt.



# Fordeler og ulemper, - egenerfaring:

## Fordeler:

- Være tett på, følge sakene.  
Hva er viktig i saksgangen og prosessen for de berørte partene?.
- God kunnskap om prinsippene i varslingsordningen.
- Bli kjent med utfordringer i organisasjonen.
- Se behov for endringer i prosedyrer - AMU sak.
- Veilede verneombudene.
- Bidra i implementeringen av ordningen i organisasjonen.

## Ulemper:

- Rollekonflikt.  
Hovedverneombudets rolle kan miste tillit - ansatte er usikre på om man er part i sak.
- Det er mange meninger om hovedverneombudet skal med i utvalget eller ikke.
- Det finnes ingen fasit...



# Det viktigste er forebygging!

- Sett konflikter og varsling på dagsorden og snakk om det!
- Husk forebygging og åpenhetskultur er det viktigste
- Søk støtte og råd dersom du er usikker på sak, saksbehandlingen og oppfølgingen i saken.
- Opplæring som en del av det systematiske HMS arbeidet.



Skrift

Avsnitt

## Retningslinjer for konflikthåndtering

**Retningslinjer  
for  
konflikthåndtering**

Fredrikstad kommune

Ent av rådmannen 04.06.2019

8653 – 49, til behandling i bystyret 20.06.2019

Utsatt dato: 31.10.2022 Side 1 av 26

