

The logo for ndla.no, featuring the text "ndla.no" in a white, bold, sans-serif font on a dark blue rectangular background.

## Varsling av kritikkverdige forhold i ndla

I denne seksjonen vil gå igjennom rutinen for varsling i NDLA, slik at du kan lære deg:

- Dine plikter og rettigheter
- Hva god varsling er (og hva det ikke er)
- Hvordan du kan gå fram i tråd med den rutine for dette som finnes i ndla

# Bakgrunn

Alle tilsatte plikter å medvirke til å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø, og se til at all gjeldende lover, forskrifter og retningslinjer blir fulgt.

**Arbeidsmiljølovens § 2.3**

# Å kommunisere når ikke alt er bra.

- Som hovedregel skal vi ta opp problem og kritikkverdige forhold med nærmeste leder slik at en kan komme fram til forbedringstiltak.
- Det er viktig å streve etter god og løsningsorientert kommunikasjon for å unngå at det oppstår unødig konflikt.
- Dersom man er usikker på hvordan andre vil reagere, kan det være klokt å rådføre seg med andre; eksempel tillitsvalgt, verneombud eller bedriftshelsetjeneste.
- Gjennom god kommunikasjon kan en unngå dårlig stemning og unødig påkjenning både for den som tar opp et problem, og for den som føle seg kritisert.

# Arbeidsmiljøloven § 2.3 Arbeidstakers medvirkningsplikt (punkt 1)

Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse- miljø og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

# Hva mener vi med varsling?

Det regnes som varsling når en arbeidstaker sier fra om kritikkverdige forhold i virksomheten.

Med kritikkverdige forhold mener en noe som er i strid med lover og regler, fylkeskommunens/ndlas retningslinjer eller annet som oppfattes som forsvarlig og etisk akseptabelt.

## Eksempler på kritikkverdige forhold

- Forhold som kan medføre fare for liv og helse
- Mobbing, diskriminering og trakassering
- Korrupsjon
- Underslag, tyveri eller økonomisk svik
- Brudd på taushetsplikten, personvern eller trygghetsrutiner
- Maktmisbruk

## Arbeidsmiljølovens §2.4; Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten
- (2) Arbeidstakers framgangsmåte ved varsling skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.
- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med bestemmelsen.



# Hvor finner jeg prosedyrer og skjema?

**iNDIA**  
Informasjon. Dokumentasjon. Diskusjon.  
Intranett for engasjerte i Nasjonal digital læringsarena.

**Brukerstatistikk oppdatert daglig**  
EVS/Deling

**Høring - pedagogisk plattform**  
Produksjon  
Styret, ledelse og organisasjon NDIA  
Arbeidshåndtering

**Veiledninger**  
3. Prosedyre for risiko-urtering i NDIA

**Innlegg**  
Informasjonsmateriell  
NDIA-skolen  
De gode eksemplene

**Niv i NDIA**  
Etiske forutsetninger, etiske utfordringer og etiske dilemmaer i NDIA

**Personalføring**  
Økonomi  
Arbeidsting

# Hva er ikke varsling?

- Vanlig tjenestemessig kommunikasjon er ikke å regne som varsling. Vi skal forsøke å løse saker på lavest mulig nivå. Ta opp problemer eller kritikk med nærmeste leder eller en kollega.
- Forhold som gjelder den tilsattes egen situasjon, f.eks lønn, personalmessig oppfølging eller kommunikasjon med leder, gir ikke grunnlag for varsling.
- Politiske eller moralske ytringer er som regel heller ikke varsling.



# Hva er forskjellen på avvik og varsling?

## Avvik er:

- En uønsket hendelse der det har hendt noe som ikke er i samsvar med lover, forskrifter, prosedyrer eller rutiner – i **ndla** eller i den **fylkeskommunen du jobber i**.
- En hendelse som er avgrenset i tid og rom. Det kan gjelde noe som har hendt deg.
- En uønsket hendelse kan oppstå uten at noen enkeltperson har opptrådd uetisk eller kritikkverdig, f.eks. en arbeidsulykke.

## Ved varsling

- Er det som hovedregel slik at en tar opp forhold der en eller flere personer opptrer kritikkverdig eller uetisk, i form av bevisst adferd som er i strid med lover og regler.
- Varsling skal normalt ikke gjelde din egen person som tilsatt

# Klage/anke

- Som medarbeider i ndla kan du være sterkt uenig i en avgjørelse fattet av nærmeste leder, daglig leder eller styret.
- En protest er i utgangspunktet verken avvik eller varsling, men en klage/ankesak.
- Det er viktig at vi ikke misbruker systemet for avviksmelding og varsling når vi vil klage over en avgjørelse.

# Hvilket organ skal du varsle til?

For varsling av kritikkverdige forhold i ndla:

**Hordaland fylkeskommune**

For varsling av kritikkverdige forhold i den fylkeskommune du er tilsatt i:

**Din fylkeskommune**

**ndla**

# Hvem kan du varsle til?

Muntlig eller skriftlig varsel formidles til:

- Nærmeste leder
- Overordnet leder
- Annen leder eller tilsatt med myndighet til å viderebehandle saken. Eks. HR direktør eller HR rådgiver.
- Varslingsutvalget i fylkeskommunen. ( I Hordaland: Varslingsutvalget, Hordaland fylkeskommune, Postboks 7900, 5020 Bergen)

# Hvordan varsler du?

- Varsling kan gjøres muntlig eller skriftlig, ved brev, e-post eller bruk av eget skjema
- Du kan varsle anonymt, men det vil normalt sikre en bedre saksgang dersom du gjør navnet ditt kjent.
- Varslingen bør inneholde:
  - - Fullt navn på tjenestested for den som varsler - om varsleren ikke velger å være anonym.
  - - Dato for rapportering Konkret hva som er observert; dato, klokkeslett og sted.
  - - Eventuell kjennskap til tidligere saker
  - - Eventuelle navn på andre du meder kan bidra, eller annen informasjon til hjelp ved undersøkelser.

**Det vises ellers til skjema for varsling til Hordaland fylkeskommune**

# Ekstern varsling

En medarbeider/tilsatt kan også varsle eksternt til tilsyns- og kontrollmyndigheter som :

- Arbeidstilsynet
- Datatilsynet
- Helsestilsynet
- Politiet

## Varsling offentligheten – eks. aviser

- Varsling til offentligheten krever at en går fram på en forsvarlig måte
- En skal først ha varslet internt/eventuelt offentlige myndigheter
- En skal forsøkt å følge interne rutiner
- En skal være i god tro, dvs. en må først ha sjekket alle tilgjengelige fakta
- Formålet med offentliggjøringen må være å få rettet opp i forholdene
- En bør ta hensyn til alle involverte når en varsler allmenheten.

# Vern mot gjengjeldelse

- Arbeidstaker skal vernes mot ulovlig gjengjeldelse jfr. Arbeidsmiljølovens § 2-5.
- En må likevel tåle saklige motargumenter ellet motbevis knyttet til de kritikkverdige forholdene
- Ulovlig gjengjeldelseshandlinger kan være både formelle og uformelle negative reaksjoner som følge av varslet
- Gjengjeldelse mot arbeidstaker som har varslet er forbudt, og vil bli arbeidsrettslig sanksjonert.

# Arbeidsmiljøloven §25 Vern mot gjengjeldelse ved varsling

- (1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 er forbudt. Dersom arbeidstaker framlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.
- (2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne retten til å varsle etter § 2-4 vil bli brukt, for eksempel for å framskaffe opplysninger
- (3) Den som blir utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp retten finner rimelig under hensyn til partens forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomiske tap kan kreves etter alminnelige regler.



## Hvor finner jeg rutiner og skjema for varsling?

- **Varsling i ndla:** På intranett – forside; **Rutine for varsling av kritikkverdige forhold i ndla**
- **Varsling i din fylkeskommune:** Se fylkeskommunens intranett eller kontakt din nærmeste leder i fylkeskommunen.



# Varsling

Varsling av kritikkverdige forhold i NDLA

E-postadressen din ([annehoegestoel@ndla.no](mailto:annehoegestoel@ndla.no)) blir registrert når du sender inn dette skjemaet. Er det ikke deg? [Bytt konto](#)

\*Må fylles ut

Hvordan bør vi kommunisere når ikke alt er bra? \*

1 poeng

- Løsningsorientert kommunikasjon
- Tar samtalen i det offentlige rom
- Rådfører oss med andre hvis man er usikker på hvordan andre vil reagere
- Gjør det personlig

Hvilke av disse er eksempler på kritikkverdige forhold? \*

1 poeng

- Korrupsjon
- Kritikk fra kollega
- Politiske eller moralske ytringer
- Mobbing, diskriminering og trakassering
- Brudd på taushetsplikten, personvern eller trygghetsrutiner
- Forhold som gjelder den tilsattes egen situasjon, f.eks. lønn, personalmessig oppfølging eller kommunikasjon med leder



Hvem har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med bestemmelse? \*

1 poeng

- Arbeidsgiver
- Arbeidstaker

Hvor finner jeg prosedyrer og skjema for varsling av kritikkverdige forhold i NDLA? \*

1 poeng

- [arbeidstilsynet.no](http://arbeidstilsynet.no)
- På fylkeskommunens intranett
- indla

Avvik eller varsling \*

1 poeng

når en tar opp forhold der person(er) opptre kritikkverdig eller uetisk, i form av bevisst adferd som er i strid med lover og regler

- Varsling
- Avvik

Hva er protest mot avgjørelser? \*

1 poeng

- Avvik
- Varsling
- Klage/ankesak

Hvem skal varsles ved kritikkverdige forhold i NDLA? \*

1 poeng

- NDLA
- Hordaland fylkeskommune
- Din fylkeskommune



**Hva bør varslingen inneholde? \***

1 poeng

- Fullt navn på tjenestested, hvis varsleren ikke velger å være anonym
- Dato for rapportering
- Eventuelt kjennskap til tidligere saker
- Rykter og mistanker
- Eventuelle navn på andre du mener kan bidra

**Hvilket vern har man mot gjengjeldelse? \***

1 poeng

- Vern mot uformelle negative reaksjoner som følge av varslet
- Vern mot motargumenter eller motbevis

 Send meg en kopi av svarene mine.

Dette skjemaet ble opprettet på NDLA. Rapportér misbruk - Vilkår for bruk - Ytterligere vilkår



## Hvem kan du varsle til internt? \*

1 poeng

- Nærmeste leder
- Overordnet leder
- Tillitsvalgt
- Annen leder eller tilsatt med myndighet til å viderebehandle saken
- Varslingsutvalget i fylkeskommunen
- Verneombudet på arbeidsplassen din

## Hvem kan du varsle til eksternt? \*

1 poeng

- Politiet
- Riksmeklingsmannen
- Helsetilsynet
- Arbeidstilsynet
- Datatilsynet

## Hvordan varsler du? \*

1 poeng

- Muntlig
- Skriftlig
- Brev
- Ved oppmøte hos HR-ansvarlig i HFK
- e-post
- Eget skjema

