
Varsel om kritikkverdige forhold

Hva vil det si å varsle?

Å varsle vil si å melde fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Å varsle om kritikkverdig forhold er en rett, og noen ganger en plikt, som er gitt alle medarbeidere i kraft av arbeidsmiljølovens kap. 2A. Med "alle medarbeidere" menes ansatte på alle stillingsnivå i Mental Helse Ungdom.

Herværende varslingsregler gjelder også for andre som er tilknyttet Mental Helse Ungdom uten å være ansatt i organisasjonen.

Eksternt varslingsombud:

Mental Helse Ungdom har et samarbeid med Advokatfirmaet Legal AS. Advokat Niels-Christian Schelver Petersen er av Mental Helse Ungdom utpekt som varslingsombud for organisasjonen. Han kan kontaktes på nc@legal.no eller på telefon 51 53 82 60 eller 90 61 99 06.

Hva menes med kritikkverdige forhold?

Med "kritikkverdige forhold" menes forhold knyttet til brudd på lov- og avtaleverk, interne prosedyrer, retningslinjer og/eller allment aksepterte etiske normer. Eksempler på slike forhold kan være:

- forhold som kan medføre fare for liv og helse
- destruktiv/dårlig ledelse
- unnaluring av arbeidsoppgaver
- respektløs opptreden overfor kunder
- mobbing, trakassering og diskriminering av kolleger
- korrupsjon, maktmisbruk
- straffbare overgrep og/eller seksuell trakassering
- underslag, tyveri, økonomiske misligheter
- brudd på taushetsplikt
- andre forhold som kan anses etisk uforsvarlige og/eller etisk uakseptable

Hva er formålet med varslingsreglene?

Formålet med varslingsreglene er å fremme et godt arbeidsmiljø gjennom åpenhet og et godt ytringsklima. Loven krever at arbeidsgiver tilrettelegger for et godt ytringsklima gjennom å etablere regler som sikrer at varsling kan finne sted på en forsvarlig måte. Dette dokumentet er et ledd i dette. Videre stilles det krav til at den som ønsker å varsle, gjør dette på en forsvarlig måte. I praksis betyr "forsvarlig måte" at den som varsler følger varslingsreglene gjengitt her, og at vedkommende nøye vurderer om han/hun har forsvarlig grunnlag for sin varsling, før den fremmes.

Hva er forskjellen på avvik og varsling av kritikkverdige forhold?

Vi definerer gjerne arbeidsmiljø som summen av følgende tre aspekter:

- Det fysiske: fysisk påkjenning, inneklima, renhold, ergonomiske forhold
- Det psykososiale: samarbeid, relasjoner, samhold, konflikter, mobbing, trakassering
- Det organisatoriske: ledelse, organisering av arbeidet, tilrettelegging, ansvarsforhold

Avvik handler først og fremst om brudd på rutiner, feil og mangler knyttet til det fysiske eller det organisatoriske arbeidsmiljøet. Ved avvik skal det skrives avviksmelding selv om saken løser seg. Dette fordi vi gjennom avviksmeldinger dokumenterer organisasjonens HMS-arbeid og fordi avviksmeldinger er en kilde til læring og kontinuerlig forbedring.

Varsel om kritikkverdige forhold handler først og fremst om brudd på kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet, eller når det organisatoriske arbeidsmiljøet har mangler ved seg som enten innebærer fare for liv, helse eller materielle tap, eller som er brudd på lov- og avtaleverk. Behovet for å varsle oppstår når de ordinære ytringsarenaene ikke fører fram, eller dersom det er snakk om mulige ulovlige/straffbare forhold og/eller uetisk adferd og hvor det ikke er hensiktsmessig å bruke de ordinære kanalene. I motsetning til avvik skrives varsel kun dersom man har prøvd å adressere saken i egnede fora, men opplever at saken ikke er blitt løst på en tilfredsstillende måte. Alternativt varsles det direkte dersom slik avviksmelding ikke anses hensiktsmessig som følge av forholdets karakter/kritikkverdige forhold som beskrevet over.

Hvem skal man varsle til?

Dersom en medarbeider ønsker å varsle om ulovlige, uetiske eller kritikkverdige forhold ved det psykososiale eller det organisatoriske arbeidsmiljøet, skal varselet gis til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet. Dette betyr i praksis at det ikke er nok å si fra til en kollega, dersom kollegaen ikke har makt og myndighet til å gjøre noe med det. Det skilles mellom intern varsling (innad i organisasjonen/Mental Helse Ungdom) og ekstern varsling (til myndigheter og/eller offentligheten). Varsling til varslingsombud anses som en intern varsling i denne sammenheng. Hovedregelen for organisasjonen Mental Helse Ungdom er at man skal varsle internt først – med mindre forholdet er av for eksempel straffbar karakter og ekstern varsling derfor er påkrevd – for eksempel politianmeldelse etc.

Arenaer for å ta opp kritikkverdighet forhold.

Organisasjonen Mental Helse Ungdom har en rekke arenaer for ytring av forhold som fungerer godt, mindre godt eller som må forbedres. Våre ytringsarenaer omfatter blant annet samtaler mellom leder og medarbeider, personalmøter/ avdelingsmøter, allmøter, vernerunder, medarbeidersamtaler samt AMU møter og arbeidsmiljøkartlegginger der virksomhetens størrelse tilsier at dette gjennomføres.

Det er avgjørende at medarbeidere på alle nivå i organisasjonen bruker disse ytringsarenaene til å fremme ris og ros slik at utfordringer i størst mulig grad løses av dem som sitter nærmest, har størst kjennskap og best forutsetning for å etablere gode løsninger. Et godt ytringsklima mellom medarbeidere og ledere er det viktigste virkemiddelet vi har for å unngå at kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven oppstår.

Dersom kritikkverdige forhold likevel avdekkes og varsler opplever at overnevnte ytringsarenaer ikke gir tilfredsstillende respons/eller ikke bør/kan brukes, gjelder følgende:

Hvordan skal man varsle om kritikkverdige forhold og hvordan håndtere dem?

1. Alle medarbeidere og personer tilknyttet Mental Helse Ungdom har rett til å si fra om kritikkverdige forhold. I noen tilfeller har en plikt til melde fra – for eksempel dersom man oppdager mulige straffbare forhold, trakassering, diskriminering, brudd på etiske eller moralske forpliktelser/retningslinjer eller forhold som kan medføre fare for liv, helse eller materiell tap.
2. Medarbeidere og personer tilknyttet Mental Helse Ungdom henstilles om, så langt det er mulig, å søke interne løsninger før eventuelle eksterne parter involveres.
3. Varsler skal i utgangspunktet melde fra om kritikkverdige forhold til nærmeste leder. Leder skal deretter ta kontakt med varslingsombud advokat Niels-Christian Schelver Petersen (se kontaktdata over) eller Generalsekretær. Dersom varsler finner det lite hensiktsmessig/ønskelig å varsle sin leder, skal varsler melde fra direkte til varslingsombud, advokat Niels-Christian Schelver Petersen eller Generalsekretær.
4. Alle varsler om kritikkverdige forhold skal tas på alvor og undersøkes av den som mottar varselet. Dersom mottaker av varselet ikke har makt eller myndighet til å gjøre noe med forholdet, skal mottaker rådføre seg med varslingsombud eller Generalsekretær.
5. Mental Helse Ungdom har ansvar for at den som varsler vernes mot eventuelle reaksjoner. Samtidig forutsettes det at den som varsler nøye vurderer om han/hun har forsvarlig grunnlag for sin kritikk, før den fremmes.
6. Påstand om kritikkverdige forhold kan være en belastning både for den som varsler, det/den/de det varsles om, for organisasjonen, kolleger og miljøet/klimaet i organisasjonen. Det anbefales derfor at medarbeidere eller person tilknyttet Mental Helse Ungdom som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold, søker rådgivning dersom sakens alvorlighetsgrad tilsier det. Dersom det ikke er naturlig å rådføre seg med nærmeste leder, skal rådgivning søkes eksternt hos varslingsombud eller hos Generalsekretær.
7. Varsler velger selv om varslingen skal gjøres kjent gjennom personlig oppmøte, via telefon, e-post eller pr. post. Dersom flere medarbeidere eller personer tilknyttet Mental Helse Ungdom er kjent med det kritikkverdige forholdet, anbefales det at man går sammen om å varsle.
8. Ved skriftlig varsel skal "Varsling om kritikkverdige forhold - skjema" benyttes (se under).
9. Dersom en leder mottar et muntlig varsel, skal leder skriftlig registrere forholdet det varsels om. Leder skal deretter varsle varslingsombud eller Generalsekretær.
10. Den som mottar eller behandler et varsel skal straks opprette en mappe der all korrespondanse relevant for saken arkiveres. Dersom deler at korrespondansen er muntlig skal vedkommende notere det som ble sagt i et referat/notat. Referatet/ notatet skal påføres dato samtalen fant sted, og signeres av den som har skrevet

referatet/notatet. Signatur også fra den referenten har hatt samtalen med er ønskelig - men ikke nødvendig, dersom dette er vanskelig gitt situasjonen. Korrespondansen skal lagres i en mappe hvor innsyn ikke er mulig for uvedkommende.

11. Dersom en medarbeider, en person tilknyttet Mental Helse Ungdom eller en leder i organisasjonen skriftlig registrerer et varsel på vegne av en annen, skal den som skriver varselet opplyse om dette på skjemaet (se neste side).
12. Det oppfordres til å varsle med fullt navn. Varsler kan likevel velge å ikke oppgi navn ved levering av varsel og/eller be om anonymitet ved behandling av saken. Tilbakemelding til varsler skal alltid gis snarest mulig etter mottatt varsel. Ved anonym varsling er tilbakemelding ikke mulig.
13. Varsler har alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter – herunder Arbeidstilsynet, Økokrim, Skatteetaten, Konkurransetilsynet, Datatilsynet, Helsetilsynet og Miljødirektoratet, dersom sakens innhold tilsier dette.
14. Gjengjeldelse mot en som varsler, eller som på andre måter gir til kjenne at han/hun planlegger eller vurderer å varsle, er lovstridig. Varsler må likevel tåle saklige motargumenter eller motbevis knyttet til påstand om kritikkverdige forhold. Dersom varslers fremgangsmåte ikke er forsvarlig, gjelder ikke gjengjeldelsesforbudet. Dette betyr imidlertid ikke at en gjengjeldelse nødvendigvis vil være lovlig. Generelt gjelder at en reaksjon må stå i et rimelig forhold til bruddet på forsvarlighetskravet.
15. Dersom Mental Helse Ungdom mener at varslingen ikke har skjedd i samsvar med varslingsrutinene, har Mental Helse Ungdom bevisbyrden. Dersom varsler mener at gjengjeldelse har funnet sted i strid med AML kap 2A, er det opp til Mental Helse Ungdom å motbevise dette.
16. Medarbeidere eller personer tilknyttet Mental Helse Ungdom som blir utsatt for ulovlig gjengjeldelse i forbindelse med varsling, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Erstatning for økonomisk tap/oppreisning kan eventuelt kreves.

Se neste side for varslings skjema.

Varsel om kritikkverdige forhold - skjema

Jeg vil med dette varsle om følgende kritikkverdige forhold:

Jeg foreslår følgende tiltak for å utbedre forholdet:

Sted/Dato:

Varsel gitt til (navn, tlf.mob.nr):

Varsler (navn, tlf./mob.nr.):

- Jeg ønsker å være anonym og er innforstått med at tilbakemelding ikke mulig
- Jeg varsler på vegne av en kollega

Oppfølging av varsel

Dato mottatt:

Følgende undersøkelser/tiltak er iverksatt:

Konklusjon:

Videre oppfølging er planlagt:

Tilbakemelding til varsler ble gitt: