
Varsel om kritikkverdige forhold

1. 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 arbeidstakere i kraft av arbeidsmiljølovens kap. 2 A.

Med Arbeidstaker menes ansatte på alle stillingsnivå i Mental Helse Ungdom. Dersom Mental Helse Ungdom har innleid arbeidskraft har disse også i tråd med reglene rett til å varsle om kritikkverdige forhold.

Varslingsregler gjelder også for andre som er tilknyttet Mental Helse Ungdom uten å være ansatt eller innleid til Mental Helse Ungdom. Dette omfatter for eksempel personer under opplæring tilknyttet Mental Helse Ungdom og deltakere i arbeidsmarkedstiltak som utfører arbeid for Mental Helse Ungdom. Det vises her til arbeidsmiljølovens § 1-6.

2. 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. Schelver Petersen kan kontaktes på nc@legal.no eller på telefon 51 53 82 60 eller 90 61 99 06.

3. Hva menes med kritikkverdige forhold?

Kritikkverdige forhold er definert i arbeidsmiljølovens § 2 A-1. Dette er forhold som er:

"i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære

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

Overnevnte forhold føler direkte av arbeidsmiljøloven.

Andre praktiske forhold kan være:

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

Ytringer om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter de ovenfor nevnte regler. Dette vil kunne være personalkonflikter eller uenighet om gjennomføring av arbeidsavtalen og skal håndteres på annen måte.

4. 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.

Fremgangsmåten ved varsling beskrives nærmere under.

5. 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 de forhold som har blitt beskrevet over 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.

6. Fremgangsmåten ved varsling/hvem skal arbeidstaker varsle til?

Dersom en arbeidstaker ønsker å varsle om "kritikkverdige forhold" som beskrevet over skal reglene i arbeidsmiljøloven § 2 A-2 følges.

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 Mental Helse Ungdom er at arbeidstaker alltid kan varsle internt til følgende:

-
- a) til Mental Helse Ungdom eller en representant for Mental Helse Ungdom
 - b) i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
 - c) i samsvar med varslingsplikt
 - d) via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.

Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.

Arbeidstaker kan også varsle eksternt til media eller offentligheten ellers dersom

- a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet
- b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
- c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

Mental Helse Ungdom har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med loven eller i strid med herværende rutiner for varsling.

7. 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 ansatte på alle nivå i Mental Helse Ungdom 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 arbeidstaker og Mental Helse ungdom er et viktig virkemiddelet 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:

8. Nærmere om fremgangsmåte/retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold i Mental Helse Ungdom

1. Alle arbeidstakere tilknyttet Mental Helse Ungdom har en generell rett til å si fra om kritikkverdige forhold. I noen tilfeller har arbeidstaker også plikt til varsle – 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. Arbeidstaker i Mental Helse Ungdom henstilles om, så langt det er mulig, å søke interne løsninger før eventuelle eksterne parter involveres i en varsling.

-
3. Arbeidstaker i Mental Helse Ungdom 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 arbeidstaker finner det lite hensiktsmessig/ønskelig å varsle sin leder, skal varslingsombud melde fra direkte til varslingsombud (advokat Niels-Christian Schelver Petersen) eller Generalsekretær.
 4. Et varsel om kritikkverdige forhold kan være en belastning både for den som varsler, det/den/de det varsles om, for Mental Helse Ungdom og miljøet/klimaet i organisasjonen. Det anbefales derfor at arbeidstaker i 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.
 5. Arbeidstaker velger selv om varslingen skal gjøres kjent gjennom personlig oppmøte, via telefon, e-post eller pr. post. Dersom flere arbeidstakere tilknyttet Mental Helse Ungdom er kjent med det kritikkverdige forholdet, anbefales det at man går sammen om å varsle.
 6. Ved skriftlig varsel skal "[Varsling om kritikkverdige forhold - skjema](#)" benyttes (se under).
 7. Dersom en leder i Mental Helse Ungdom mottar et muntlig varsel, skal vedkommende skriftlig registrere forholdet det varsels om. Leder skal deretter informere varslingsombud eller Generalsekretær.
 8. Den som mottar eller behandler et varsel skal straks opprette en mappe der all korrespondanse relevant for saken arkiveres. Dersom deler av 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.
 9. Dersom en arbeidstaker eller Mental Helse Ungdom skriftlig registrerer et varsel på vegne av en annen, skal den som skriver varselet opplyse om dette på skjemaet – "[Varsling om kritikkverdige forhold - skjema](#)" (se under).
 10. Det oppfordres til å varsle med fullt navn. Arbeidstaker kan likevel velge å ikke oppgi navn ved levering av varsel og/eller be om anonymitet ved behandling av saken. Tilbakemelding til den som varsler skal alltid gis snarest mulig etter mottatt varsel. Ved anonym varsling er tilbakemelding ikke mulig.
 11. Arbeidstaker 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.

-
12. Gjengjeldelse mot en arbeidstaker som varsler, eller som på andre måter gir til kjenne at han/hun planlegger eller vurderer å varsle, er lovstridig og forbudt etter arbeidsmiljøloven § 2 A-4.

Varsler må likevel tåle saklige motargumenter eller motbevis knyttet til varsel/en 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.

13. Dersom Mental Helse Ungdom mener at varslingen ikke har skjedd i samsvar med varslingsrutinene, har Mental Helse Ungdom bevisbyrden. Dersom varslers mener at gjengjeldelse har funnet sted i strid med AML kap 2A, er det opp til Mental Helse Ungdom å motbevise dette.

14. Arbeidstaker som blir utsatt for ulovlig gjengjeldelse i forbindelse med varsling, kan kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til Mental Helse Ungdoms skyld.

9. Forbudet mot gjengjeldelse

Gjengjeldelse mot en arbeidstaker som varsler i samsvar med de ovenfor nevnte regler er forbudt. Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel

- a) trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden
- b) advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
- c) suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff

Dette gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse.

10. Mental Helse Ungdom/Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

Når det varsles om kritikkverdige forhold i virksomheten ihht de overnevnte bestemmelser, skal Mental Helse Ungdom sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt. Mental Helse Ungdom skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal Mental Helse Ungdom sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

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: _____