

Varslingsrutiner for ansatte i Indremisjonsforbundet

Hva er en varsling?

En varsling er å si ifra om kritikkverdige forhold på din arbeidsplass eller i organisasjonen. Arbeidsmiljøloven har en bred forståelse om hva som regnes som et kritikkverdig forhold. For eksempel nevner loven brudd på lover, regelverk, etiske normer og alvorlige forhold som kan skade individer, vår organisasjon, samarbeidspartnere eller samfunnet.

Kritikkverdige forhold kan være:

- brudd på organisasjonens skriftlige retningslinjer eller verdidokument
- brudd på taushetsplikten
- uforsvarlig arbeidsmiljø som har innvirkning på fysisk eller psykisk helse (f.eks. mobbing, trakassering - inklusiv seksuell trakassering, diskriminering eller maktmisbruk)
- rusmisbruk eller annen problematisk avhengighet
- fare for liv og helse
- korrupsjon, økonomiske misligheter som tyveri, underslag, upassende gaver eller bonuser
- virksomhet som kan skade eiendom eller infrastruktur

Varsling er regulert i arbeidsmiljøloven kap. 2 A.

Hva er ikke å regne som et varsel?

For å defineres som et kritikkverdig forhold bør forholdet ha en viss allmenn interesse. Forhold som varsler mener er kritikkverdig kun ut fra egen politisk eller etisk overbevisning regnes ikke som varsling etter arbeidsmiljølovens forstand.

Når det gjelder forhold som åpenbart ikke er å regne som varsel av kritikkverdige forhold ber vi deg om å kontakte tillitsvalgt, verneombud eller overordnet. Det kan deretter følges opp som en egen personalsak eller etter andre retningslinjer i organisasjonen.

Hvem kan varsle?

Alle våre arbeidstakere, innleid arbeidskraft, selvstendige oppdragstakere og frivillige medarbeidere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i vår virksomhet.

For eksterne

Varslingsreglene gjelder i utgangspunktet kun de grupper som er nevnt oven, men ImF ønsker også at eksterne gir beskjed om kritikkverdige forhold. ImF ønsker å behandle varselet på en forsvarlig måte uansett hvem som varsler. Saken blir normalt sett behandlet på lavest mulig nivå.

Hvorfor er varsling ønskelig?

Det er viktig at ImF får informasjon om kritikkverdige forhold i virksomheten. Dette gir oss mulighet for å rydde opp i forholdet og skape et bedre arbeidsmiljø. Din informasjon kan hjelpe oss med å oppnå dette.

Tar jeg noen risiko ved å varsle?

Den som varsler er beskyttet mot gjengjeldelse som følge av varslingen. Gjengjeldelse kan blant annet være advarsel, oppsigelse, trakassering eller endring i stilling.

Hvis du skulle oppleve negative konsekvenser på grunn av at du har varslet, ber vi deg ta kontakt med øverste leder eller styreleder.

Saklige motargumenter er ikke gjengjeldelse

Når arbeidsgiver mottar et varsel, har denne plikt å undersøke varselet og kan dermed ha behov for å stille spørsmål og/eller saklige motargument for å belyse saken bedre. Arbeidsgiver kan også ha behov for å gjennomføre nødvendige tiltak som en konsekvens av sakens utfall og konklusjon. Dette er ikke å regne som gjengjeldelse.

Behov for god oppfølging

Det kan oppleves utfordrende for varsler etter at varselet har blitt levert. ImF har som ønske og mål at både varsleren og den omvarslede skal bli godt ivaretatt i den periode varslingsaken blir behandlet.

Hvilken form av varsel skal jeg bruke?

Det fins ingen formelle krav til hvordan du skal varsle. Dermed er det opp til varsleren om det er ønskelig å varsle skriftlig eller muntlig. Det kan for eksempel skje ved personlig fremmøte, per telefon, e-post, via nettbasert skjema eller i brev.

For å unngå misforståelser er det viktig at du tydeliggjør til mottakeren at det er ment som et varsel av kritikkverdige forhold. Uansett hvordan du velger å varsle kan du med fordel ta utgangspunkt i sjekklisten som du finner under overskriften «*Hva bør et varsel inneholde?*»

Mottaker av et muntlig varsel bør alltid skriftliggjøre dette i samråd med varsler.

Kan jeg være anonym?

Du som varsler har rett til å opptre anonymt. Mottaker plikter å håndtere alle varsel seriøst og forsvarlig.

Anonyme varsel er det ofte mer utfordrende å håndtere. Derfor er det svært viktig at anonym varsler uttrykker seg tydelig, konkret og med så utfyllende informasjon som mulig.

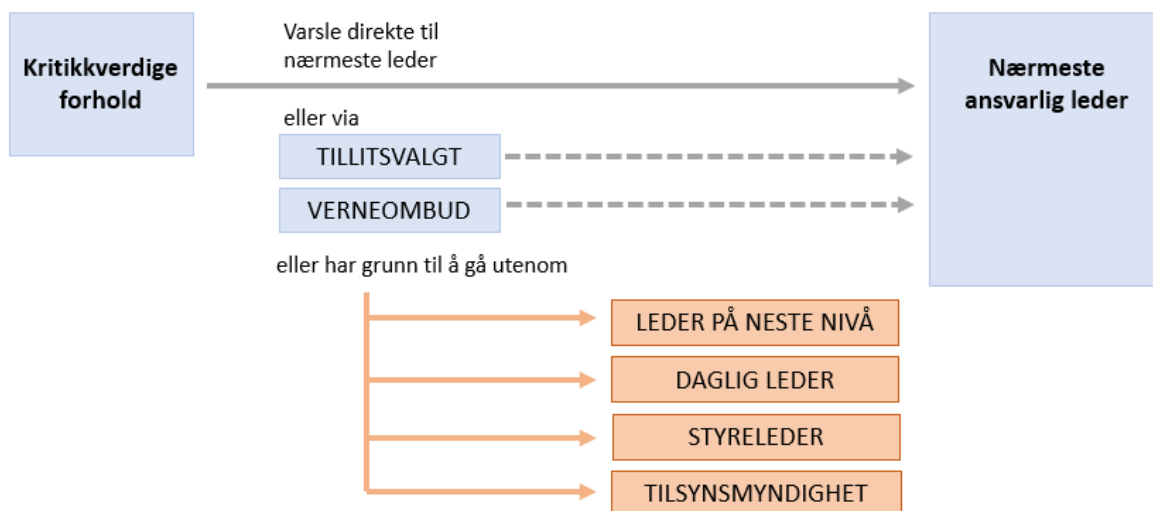
Anonyme varsel som er rettet mot andre individer i organisasjonen er ofte vanskelig å undersøke og følge opp. Det er ønskelig å vite hvem som står bak varselet for å kunne ivareta begge parters rettigheter.

Er varsler selv en del av det kritikkverdige forholdet?

I varsel som omfatter konflikt- og trakasseringssaker der du selv er en del av forholdet, er det vanskelig å være anonym. Bakgrunnen for dette er at den det varsles mot (heretter kalt omvarslede) har rett å få innsyn i varselets innhold, og få fortelle sin side av saken (kontradiksjonsprinsippet). Uten denne rettigheten har ikke den omvarslede noen mulighet til å kunne forsvare seg fullt ut. I noen tilfeller må saksbehandler forberede varsler på at identitet må gjøres kjent for den omvarslede for å kunne følge opp saken videre. I slike tilfeller kan varsler selv avgjøre om de ønsker å gå videre med saken eller ikke.

Det kan heller ikke utelukkes at varslers identitet på et senere tidspunkt kan gjøres kjent for omvarselede, eksempelvis i en eventuell etterfølgende rettslig prosess. Noe absolutt løfte om anonymitet kan derfor ikke gis til varsler.

Til hvem skal jeg varsle?



Si ifra til nærmeste ansvarlig leder

I hovedsak skal varslingssakene løses på lavest mulig ledernivå. Derfor er det normale at arbeidstaker varsler til nærmeste leder.

Tillitsvalgt, verneombud eller kollega

Den som varsler kan velge å varsle indirekte gjennom tillitsvalgt, verneombud eller kollega. Du ber dermed denne parten varsle på vegne av deg. Den parten som mottar varslet, videresender vanligvis varslet til nærmeste leder.

Leder på neste nivå eller annen overordnet

Dersom det av noen grunn ikke er ønskelig å varsle til nærmeste ansvarlig leder, kan varslet leveres til leder på neste nivå i organisasjonen.

Varsel til daglig leder / ImF - leder

Om varsler ser behov av å varsle direkte til daglig leder / ImF – leder er dette mulig. Varsling hit skal ikke erstatte, men være et supplement til de ordinære kanalene.

Varslings saker som sendes til leder / ImF – leder vil alltid bli vurdert. Daglig leder / ImF – leder vurderer hvem som bør behandle saken videre. Som utgangspunkt skal saken håndteres på lavest mulig ledernivå.

Varsel til styreleder

Når det gjelder kritikkverdige forhold som er rettet mot øverste ledelse skal det varsles direkte til styreleder.

Styret skal her opptre profesjonelt og ryddig. Varsel som rettes mot øverste leder stiller spesielle krav til styrets objektivitet og habilitet. Styret må her ta sin rolle som kontrollfunksjon på alvor. Dette krever en uavhengighet og avstand til den administrative ledelsen når varselsaken behandles. Styret skal behandle slike varslinger selv, eventuelt med bistand fra eksterne og uavhengige parter, uten at den administrative ledelsen trekkes inn.

Om det i andre varselsaker kommer frem opplysninger underveis som tilsier at øverste leder kan være innblandet, skal styret ta over saksbehandlingen av varslet.

Varsling til statlige tilsynsmyndigheter

Varsling til statlig tilsynsmyndigheter vil alltid karakteriseres som forsvarlig. Det kan være hensiktsmessig å varsle direkte til myndighet i tilfeller der det for eksempel er vanskelig med intern varsling eller når du ikke opplever at du når frem når du varsler innad i organisasjonen.

Hva bør et varsel inneholde?

For at ImF skal kunne følge opp varselet på en forsvarlig måte, er det viktig at varsler er presis og så utfyllende som mulig i beskrivelse av situasjonen.

Et varsel bør inneholde:

- fullt navn (kan være anonym)
- varslers arbeidsplass (kan være anonym)
- kontaktinformasjon til varsler (kan være anonymt)
- dato for rapportering
- tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for observasjonen
- konkret hva du har observert
- sted for handlingen
- eventuell kjennskap til tidligere saker
- hvem som allerede er gjort kjent med forholdet.
- relevant dokumentasjon, for eksempel e-poster, sms, brev eller lignende.
- eventuelle vitner

Falsk anklage

Vær oppmerksom på at det er straffbart å anklage noen på falskt grunnlag. Varsler må varsle i god tro om at sannhetsgrunnlaget er til stede.

Politianmeldelse

Om det kritikkverdige forholdet er straffbart vil den fornærmede part kunne politianmelde forholdet. ImF vil da støtte og hjelpe den rammede med å melde saken til politiet. Er ImF den part som har blitt fornærmet, kan organisasjonen politianmelde forholdet.

Varsling til media/allmenheten

ImF ser at det i noen tilfeller kan være gode grunner til å varsle allmenheten (for eksempel til media eller på sosiale medier) om kritikkverdige forhold i organisasjonen.

Vi gjør oppmerksom på at arbeidsmiljøloven stiller strengere krav til fremgangsmåten ved eksterne varsler. Varsler skal ha stor grunn til å tro at det er riktige påstander en fremfører. Det er det ikke grunnløse påstander som varsles til allmenheten.

For å sikre at varsling til allmenheten er berettiget, anbefaler vi at du på forhånd vurderer følgende:

1. Er du sikker på at det foreligger kritikkverdige forhold? Undersøk de faktiske omstendighetene og faktagrunnlaget så grundig det lar seg gjøre.
2. Har du vurdert om det er mulig og mer hensiktsmessig å varsle internt eller til tilsynsmyndighet først?
3. Foreligger det gode grunner til at allmenheten bør vite om forholdene?
4. Dersom saken allerede er varslet om internt, og er under behandling og/eller tiltak er satt i verk, bør du vurdere om ekstern varsling bidrar eller motvirker det som er varslings formål - å hindre kritikkverdige forhold.

Ved å gjøre disse vurderingene kan du være med å forhindre at mennesker og ImF som helhet blir skadelidende i tilfeller hvor det ikke er grunn for det. Det er dessverre vanskelig å rette opp feilaktige påstander i ettertid.

Rett til å varsle eksternt: [Arbeidsmiljøloven § 2 A-2 \(3\).Fremgangsmåte ved varsling](#)

Hvor kan jeg få råd?

Kontaktpersoner ved ImF sentralt for ansatt:

Tillitsvalgt	Petter Olsen	p.olsen@imf.no
Verneombud	Marita Halvorsen Sævig	m.sævig@imf.no
ImF-leder	Runar Landro	r.landro@imf.no
Personalleder	Camilla Kårbø	c.karbo@imf.no
Styreleder	Gabriel Pollestad	gp@maskinering-sveiseservice.no

Eksempel på tilsynsmyndigheter:

Gjelder det kritikkverdige forholdet noe som ligger under en av følgende tilsynsmyndigheter, har du mulighet å rådføre deg med disse:

- Arbeidstilsynet
- Datatilsynet
- Direktorat for samfunnsikkerhet og beredskap
- Helsetilsynet
- Mattilsynet

Lenker med mer informasjon om varsling:

- [Arbeidstilsynets sider om varsling](#)
- [Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A. Varsling](#)

Håndtering av mottatt varsel

- Alle varsel (også anonyme) skal tas på alvor og håndteres i tråd med ImFs varslingsrutiner.
- Den som mottar varselet, skal følge opp dette og undersøke påstandene grundig. Det skal snarest mulig ryddes opp i eventuelle kritikkverdige forhold.
- Arbeidsgiver har omsorgsplikt for både varsler og den omvarslede når saken behandles.
- Alle berørte parter skal få anledning til å uttale seg, og har rett til støtte fra for eksempel tillitsvalgt og/eller verneombud.

- Konklusjon skal først trekkes etter at saken er best mulig opplyst.
- Ved avdekking av kritikkverdige forhold skal dette resultere i tiltak.
- Daglig leder / ImF – leder skal gjøres kjent med alle varsel.

GDPR

Varslingssaker kan inneholde sensitive personopplysninger og må behandles deretter. Ved oppfølgingen av et varsel er innhenting av opplysninger begrenset til det som er strengt nødvendig for å kunne avklare og følge opp innholdet i et varsel. ImF oppfordrer derfor varslere til kun å gi informasjon som er relevante for å belyse det kritikkverdige forhold det varsles om, og å unnlate å rapportere unødvendige personopplysninger.

Lagringstid

Dine personopplysninger lagres så lenge det er nødvendig for å oppfylle formålet de ble samlet inn for. Perioden kan variere avhengig av sakens karakter. Dette vurderes fra sak til sak.

Retten til informasjon

Du har rett til å på forespørsel bli informert om hvilke personopplysninger vi behandler om deg, og til å motta kopi av opplysningene. Dette gjelder både når opplysningene er innhentet direkte fra deg eller ved innsamling fra andre kilder. Det finnes imidlertid unntak fra innsynsretten, for eksempel der innsyn vil kunne krenke andres rettigheter.

Retting og sletting

Det er viktig at opplysninger ImF behandler er riktige. Du kan be om at ImF retter eller supplerer opplysninger om deg som er feilaktige eller misvisende. I gitte situasjoner kan du be om at ImF sletter opplysninger om deg.

ImFs behandlingsgrunnlag

All behandling av personopplysninger i ImF, både opplysninger om varsleren og om den omvarslede, skal skje i tråd med norsk lovgivning.

- Behandling av personopplysninger ved håndtering av varsler er nødvendig for å oppfylle de forpliktelsene ImF underlagt i arbeidsmiljøloven kapittel 2 A.
- [Personvernforordningen i artikkel 6 c](#)

Hvem håndterer varslingen?

Arbeidsgiver vurderer hvem som skal involveres i den videre saksbehandlingen og hvilke tiltak som skal iverksettes. Arbeidsgiver skal se til at den som får ansvar ikke er inhabil. Det vil si at de ikke foreligger omstendigheter som kan svekke tilliten til saksbehandlerens upartiskhet.

Får jeg som varsler noen tilbakemelding?

Du som varsler skal, innen rimelig tid, få en bekreftelse på at varslingen er mottatt. Om forholdet er av slik karakter at det er tidskrevende å undersøke og behandle, skal du innen rimelig tid få beskjed om at saken følges opp.

Hvilke rettigheter har du som sier ifra om noe kritikkverdig?

Som varsler har du rett til å legge frem din side av saken og utdype varslene til saksbehandleren. Dette skjer normalt i et møte der det skrives referat.

Om du ikke selv er en part i forholdet du har varslet om, vil du ikke bli en del av videre saksgang. Du som varsler har i utgangspunktet ikke krav på å få vite hvordan arbeidsgiver skal håndtere varselet. Saksbehandleren vil ta kontakt med deg om det er behov for ytterligere opplysninger for å belyse saken.

Du som varsler har rett å få vite hvem som er kjent med din identitet, og på hvilket nivå varslingen skal behandles. I tillegg har du rett til å få bekreftelse på at saken er mottatt, og beskjed når saken er avsluttet.

Hvilke rettigheter har den som blir anklaget for noe kritikkverdig?

Når arbeidsgiver følger opp saken skal omvarslede normalt sett gjøres kjent med innholdet i varslet. Den eller de som varslet rettes mot vil bli innkalt til egne møter før å få belyse saken fra sine perspektiver.

Når saken er ferdig behandlet, skal den omvarslede få beskjed uansett hva utfallet på konklusjonen ble.