



Nærøysund kommune



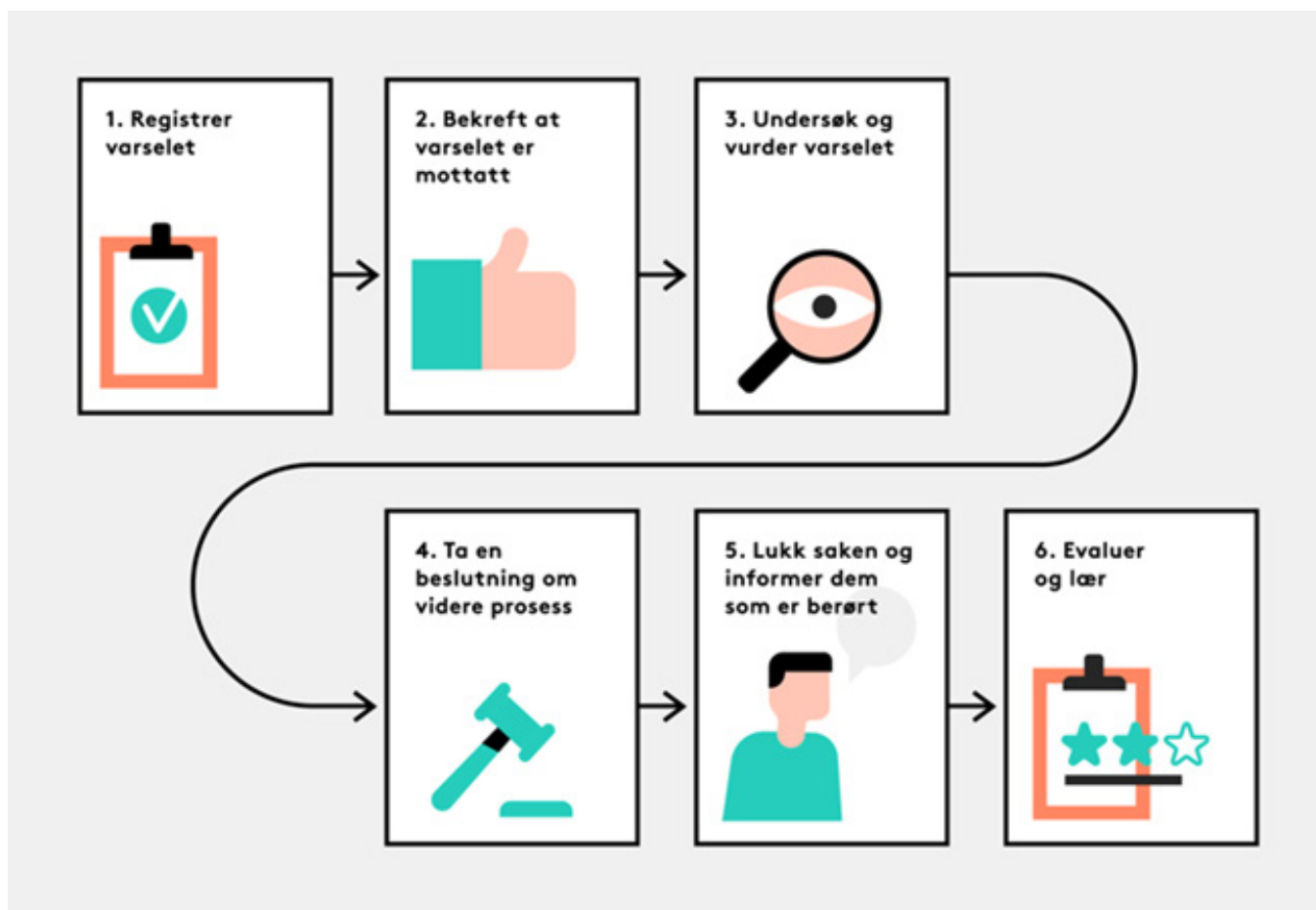
Retningslinje for varslings- mottakets håndtering av mottatt varsel.

Vedtatt av Arbeidsmiljøutvalget i Nærøysund 12. mars 2025



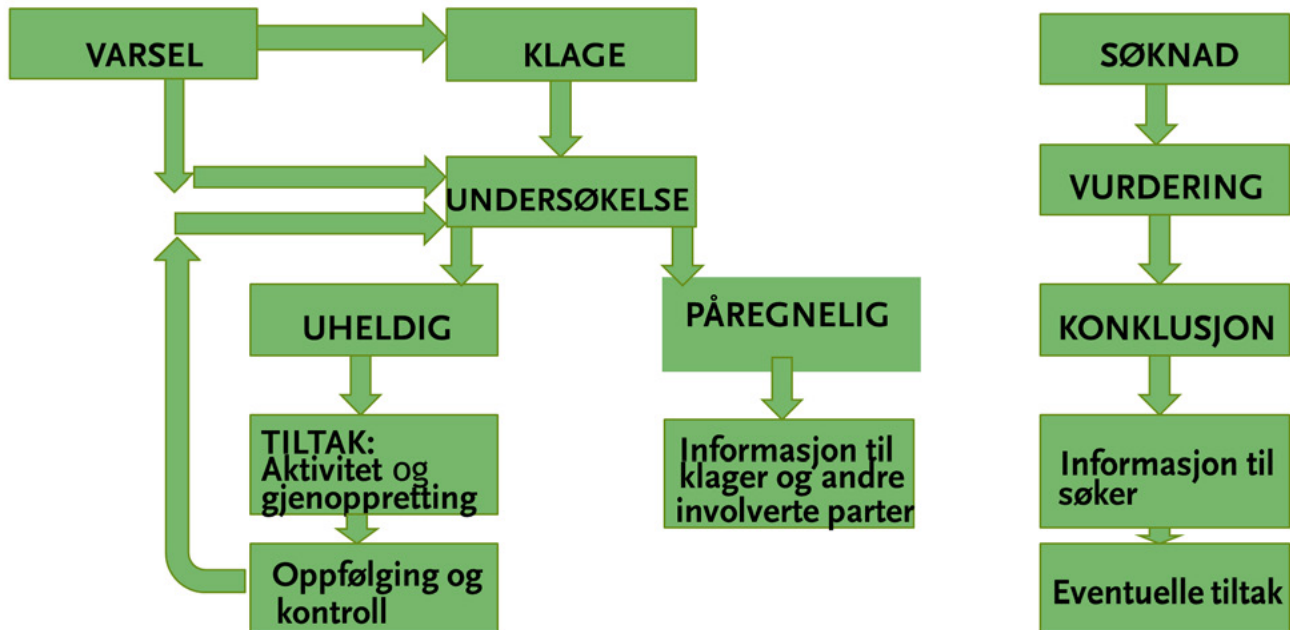
Innhold

Saksgang i arbeidsmiljøspørsmål	3
Mottak og registrering av varselet	4
Vurdering av varselet	4
Undersøk og vurder varselet	5
Ta en beslutning om videre prosess	6
Konkluder	6
Informer	6
Evaluer og lær	6





Saksgang i arbeidsmiljøspørsmål



Nærøysund kommune skal sikre at alle varsler om kritikkverdige forhold håndteres på en grundig, rettferdig og konfidensiell måte. Dette gjelder uavhengig av om varselet kommer fra en ansatt, en leder, en kommunalsjef eller en folkevalgt.

Mottak og registrering av varselet

Når et varsel mottas, skal det:

- **Registreres av varslingsmottaket**, som oppretter en sak i kommunens system.
- **Vurderes om det er et varsel eller en klage**. Hvis det er en klage (for eksempel en uenighet om arbeidsforhold), håndteres det i den ordinære klageprosessen. Hvis det gjelder kritikkverdige forhold som brudd på lover, etiske standard eller brudd på etiske normer, behandles det som et varsel.
- **Bekreftes skriftlig til varsleren**, så lenge vedkommende ikke er anonym.

Vurdering av varselet

- Hvis varselet ikke omhandler et kritikkverdig forhold, kan det avsluttes eller behandles i et annet system, for eksempel avvikssystemet.
- Hvis varselet gjelder alvorlige forhold, innledes en undersøkelse for å finne ut om påstandene stemmer. Dette kan innebære samtaler med varsleren, ansatte eller andre berørte parter.

Varslingsmottaket gir varslere en forklaring og begrunnelse for hvorfor dette ikke blir behandlet som et varsel.

Varsel på Kommunedirektør, håndteres av varslingsmottak@naroysund.kommune.no

Det vises til [Undersøkelsesplikten - KS](#)

De fleste varsler på kommunedirektør skal og bør følges opp av kommunedirektøren selv.

Kommunedirektøren vil i de færreste tilfeller være inhabil til å undersøke og følge opp de kritikkverdige forholdene det pekes på i varselet. Det må foretas en konkret vurdering av habilitet etter forvaltningslovens regler, jf. forvaltningsloven § 6. Kommunedirektøren vil først være inhabil dersom kommunedirektør er

- part i saken
- nær tilknytning til en som er part i saken
- eller om det foreligger andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet

Det kan i noen tilfeller likevel være hensiktsmessig at andre undersøker saken selv om kommunedirektøren er inhabil. I slike tilfeller avgjør kommunedirektøren om oppdraget skal settes ut eksternt.

Det kan være nødvendig å gjøre noen mindre forundersøkelser/undersøkelser for å avklare om det kan foreligge inhabilitet, avklare omfanget av saken og hvordan den bør håndteres videre. En slik forundersøkelse kan avklare om saken kan håndteres videre av kommunedirektøren i kraft av kommunedirektørens ansvar etter kommunelovens § 13-1 og internkontrollansvaret i § 25-1, eller om dette følges opp eksternt.

Hvis det er åpenbart at kommunedirektøren er part i saken, eller har nær tilknytning til en som er part i saken oversendes varselet direkte til kommunens advokat for videre oppfølging. Advokat vil da rapportere til Forhandlingsutvalget til kommunaldirektør der ordfører er leder.

Undersøkelser utover dette bør normalt skje ved hjelp av ekstern bistand.



Varsel rettet mot folkevalgte - håndteres av varslingsmottak@narøysund.kommune.no

Det vises til [Undersøkelsesplikten - KS](#)

Arbeidsgivers aktivitetsplikt utløses dersom et eventuelt kritikkverdig forhold fra folkevalgt har skjedd gjennom utøvelse av tillitsverv for kommunen. Eksempler på slike forhold er dersom en folkevalgt trakasserer enkeltansatte fra kommunestyrets talerstol eller det er mistanke om at folkevalgte har begått underslag eller korrupsjon i kommunen.

Varsel om kritikkverdige forhold som retter seg mot folkevalgte i egenskap av politikere vil ikke omfattes av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven.

Varsler på folkevalgte kan i første omgang vurderes på administrativt nivå i tråd med rutinen. Åpenbart grunnløse påstander siles bort. Ansatte som eventuelt blir utsatt for trakassering/mobbing av folkevalgte bør følges opp for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø.

Dersom det er nødvendig med ytterligere undersøkelser/granskning før det kan tas stilling til forholdet, anbefaler KS at kommunen innhenter ekstern bistand. For øvrig må kommunedirektøren sørge for informasjon til politisk nivå i tråd med kommunelovens regler.

Undersøk og vurder varselet

Et varsel er en påstand om ett eller flere kritikkverdige forhold i iht. lover/regler, etiske retningslinjer, etiske normer med bred tilslutning til samfunnet.

Hensikten med en undersøkelse er å finne ut om påstanden(e) er riktig.

Når det varsles om kritikkverdige forhold i virksomheten skal arbeidsgiver sørge for at varselet blir tilstrekkelig undersøkt innen rimelig tid. Dette er dels et spørsmål om når undersøkelser skal gjennomføres, og dels et spørsmål om hvilket omfang undersøkelsene skal ha

Arbeidsgivers undersøkelsesplikt gjelder både om det varsles i henhold til rutine eller varselet er mottatt på annen måte.

Planlegg undersøkelsen:

- Hva er målet for undersøkelsen?
- Hvem skal involveres?
- Hvordan skal disse involveres?
- Hvilke spørsmål skal stilles?
- Hvordan er tidsplanen?
- Hvordan ivareta Varsler og Påvarslet.
- Hvordan sikre konfidensialitet
- Risikovurdere fare for gjengjeldelse.
- Gå gjennom de aktuelle dokumentene i saken.
- Gjennomfør samtaler med de aktuelle partene og skriv referat. Referatet gjennomleses av deltakerne i møtet. Hvis deltakerne er uenige om innholdet i referatet, skal de få mulighet til å kommentere det skriftlig i et eget brev som legges ved saken.

Kontradiksjon, et rettsprinsipp om at alle har rett til gjøre seg kjent med beskyldninger rettet mot seg og kunne gi sin uttalelse til saken.



Ta en beslutning om videre prosess

Når alle parter er hørt og saken er tilstrekkelig opplyst, må arbeidsgiver ta en beslutning: Har det funnet sted et kritikkverdig forhold i virksomheten?

Er det sannsynlighetsovervekt for at det foreligger lovbrudd, brudd på retningslinjer eller andre allmenne etiske normer? Hvis så er tilfellet må det, basert på faktum og de juridiske vurderingene, avgjøres hvilke tiltak som er aktuelle.

Ved kritikkverdig forhold

Dersom undersøkelsen avdekker ett eller flere kritikkverdige forhold, er det normalt å iverksette tiltak og/eller reaksjoner mot den eller de som har forårsaket det kritikkverdige forholdet.

En eventuell personalsak følges opp av linje, og ikke av varslingsmottaket. Varsler har ikke rett til innsyn i nøyaktig hvilken reaksjon som arbeidsgiver avgjør. I praksis vil arbeidsgiver kun bekrefte at saken følges opp som en personalsak med vedkommende.

Ved ikke kritikkverdig forhold

Dersom undersøkelsen avdekker at det ikke har funnet sted ett eller flere kritikkverdige forhold – men for eksempel en faglig uenighet – skal arbeidsgiver begrunne hvorfor forholdet ikke håndteres som et varsel.

Konkluder

Arbeidsgiver utarbeider en konklusjon. Skriftlig konklusjonen skal dokumentere at saken er undersøkt, vurdert og avsluttet.

Informer

Når konklusjonen foreligger, skal Varslingsmottak vurdere hvem som skal ha informasjon om at saken er behandlet og avsluttet. Informasjonen skal inneholde

- en bekreftelse på at de påstått kritikkverdige forholdene er undersøkt
- informasjon om utfallet
- informasjon om hvilke tiltak som eventuelt skal iverksettes

Også her må arbeidsgiver huske å ivareta personvernet til alle som er involvert i saken. Dette bør gjøres før saken eventuelt gjøres kjent for andre.

Evaluer og lær

God håndtering av varsling innebærer også evaluering og læring. Hva kan virksomheten lære av varslingsaken? Fungerer varslingsrutinen? Er det behov for forbedringer?



Notater



Nærøysund kommune

Postadresse: Nærøysund kommune
Postboks 133, Sentrum,
7900 Rørvik

Kontakt:
post@narøysund.kommune.no
Tlf.: 959 93 300