

NOTAT

Til: Kommunalsjefer og direktører

Fra: Rådmannen

Dato: 25.09. 2018

Vedrørende: Rådmannens beslutning om nytt Varslingsråd i Bærum kommune

Rådmannen nedsatte en arbeidsgruppe for å ha en gjennomgang av kommunens varslingsordning. Gruppen startet sitt arbeid i desember 2017 (første møte 21.12.17). Rådmannen mottok arbeidsgruppens rapport i juni 2018.

Med utgangspunkt i arbeidsgruppens forslag, la rådmannen frem sitt forslag for Hoved AMU og Rådmannens MBM. Det er enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstagerrepresentantene.

Rådmannens beslutning er slik det beskrives i dette notatet.

1. Ad. endring av navn og mandat/rolle

Rådmannen beslutter at det etableres et nytt **Varslingsråd** som gis følgende mandat:

- Behandling av de varsler som etter ordningen inngår i varslingsrådets oppgaver.
- Gjennomføring av en førstehåndsvurdering av varsler som mottas.
- Informasjon om videre prosess i de saker som varslingsrådet vurderer skal behandles av linjen eller andre, herunder krav til dokumentasjon.
- Registrering, samling og sammenfatning av rapporter i alle varslingssaker i kommunen, både saker fra, eller gjennom, varslingsrådet selv, og saker framkommet lokalt i kommunen.
- Sørge for skriftlig dokumentasjon i alle varslingssaker som behandles av varslingsrådet.

2. Bærum kommunens definisjon av varsling

Bærum kommune legger definisjon fra forarbeidene til arbeidsmiljøloven og anbefaling fra NOU 2018:6 «Varsling – verdier og vern» til grunn for kommunens varslingsordning.

Varsling i arbeidsforhold er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 2 A. Her fremkommer det at arbeidstaker har rett til å varsle om «kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet», men at fremgangsmåten ved varslingen skal være forsvarlig (§ 2 A-1).

Kritikkverdige forhold kan være straffbare forhold og andre lovbrudd, samt brudd på kommunens etiske standard og allment aksepterte moralnormer.

Eksempler på kritikkverdige forhold kan være:

- straffbare forhold, herunder korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud

- brudd med virksomhetens etiske retningslinjer/etisk standard eller brudd på alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet
- forhold som utgjør en fare for personers liv og helse
- manglende oppfyllelse av krav til personvern og informasjonssikkerhet
- brudd på taushetsplikt
- arbeidsmiljø som ikke oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven f.eks mobbing trakassering, diskriminering
- forhold som utgjør en fare for klima og miljø
- seksuell trakassering/seksuelle overgrep
- grov uforstand i tjenesten

For at noe skal være et kritikkverdig forhold må det ha en viss allmenn interesse. I tillegg må det dreie seg om opplysninger som ikke er allment tilgjengelige, men som arbeidstaker har kommet til i kraft av ansettelsesforholdet

Forhold som ikke er ulovlige eller uetiske og som **ikke** regnes som varsling er;

- kritikk basert på ren faglig uenighet
- forhold som en arbeidstaker mener er kritikkverdig kun ut fra sin politiske, etiske eller personlige overbevisning
- forhold som er allment kjent
- klage som gjelder misnøye med arbeidstakers eget arbeidsforhold

Det kan være grunn til å peke på at selv om slike forhold i utgangspunktet ikke vil karakteriseres som varsling, kan det likevel utvikle seg til å bli en varslings sak om kritikkverdige forhold dersom det skjer en forverring, forholdet endrer karakter eller blir håndtert på en kritikkverdig måte.

3. Sammensetning av det nye varslingsrådet

Varslingsrådet består av 5 personer som til sammen innehar kompetanse innen juss, arbeidsmiljø, økonomi/regnskap samt kommunens organisasjon. Varslingsrådet skal ha et eksternt medlem med juridisk kompetanse.

Følgende personer pekes ut til varslingsrådet:

Eirik Lindstrøm, leder av utvalget (leder av Politisk sekretariat)

Siri Opheim, sekretær (controller, Rådmannen)

Øvrige medlemmer: Liv Brandsvik Weisser (Bedriftshelsetjenesten), Elisabeth Hjelle (Regnskap), ekstern jurist

Følgende prinsipper legges til grunn for arbeidet i varslingsrådet:

- Det bør være minst 3 personer for å behandle en sak, og de som behandler saken må ikke være personer som kan få en interessekonflikt.
- Ved behov, innhenter varslingsrådet ekstra bistand fra relevante interne ressurser. Dette kan være i saker som krever spesiell kompetanse (eksempelvis ved sikkerhetsbrudd).
- Mottatte varsler sorteres av leder og sekretær som også setter sammen undersøkelsesgruppen.

- Ved behov kan varslingsrådet også hente inn ytterligere ekstern bistand. Kostnader knyttet til slik ekstern bistand dekkes av rådmannen.

Prinsipper for rolleutøvelse:

- Alle medlemmer i varslingsrådet fristilles fra ordinær stilling når de jobber med saker relatert til varsling.
- Medlemmer oppnevnes i kraft av sin uavhengighet, fagkunnskap, profesjonalitet og integritet. De ansatte må ha tillit til de som deltar i varslingsrådet.
- Medlemmer i varslingsrådet bør ha rollen i en avgrenset periode. Alle medlemmer bør ikke skiftes ut samtidig, det må sikres kontinuitet.
- Leder for varslingsrådet rapporterer til rådmannen.

4. Rutiner for varsling i Bærum kommune

Kommunen ønsker at uenighet og konflikter løses på lavest mulig nivå i organisasjonen og at varsling skjer til nærmeste leder. I enkelte saker kan det være nødvendig å varsle til leder på nivået over eller leder på høyere nivå i organisasjonen. Dette gjelder f.eks. dersom varselet gjelder leder, eller leder ikke følger opp varslingssaker.

Dersom varsling i linjen ikke er fulgt opp, eller varsling i linjen ikke er formålstjenlig, kan varsel sendes til kommunens varslingsråd. Det kan også varsles direkte til varslingsrådets eksterne medlem. Rådmannen vil revidere håndbok for varsling. Forslag til revisjon av håndbok for varsling vil bli lagt frem for H-AMU for drøfting. Deretter vil det igangsettes ulike opplæringstiltak som foreslått av arbeidsgruppen.