



|         |   |
|---------|---|
| Hva     | <b>Varslingsplakat</b>                    |
| Hvor    | <b>Krødsherad kommune</b>                 |
| Org.nr. | <b>964 962 855</b>                        |
| Hvem    | <b>Alle ansatte i kommunen</b>            |
| Når     | <b>Oppdateres innen 15. februar årlig</b> |
| År      | <b>2021</b>                               |
| Status  | Vedtatt i AMU mai 2019                    |

### **Hva er varsling?**

Varsling er å videreformidle opplysninger om kritikkverdige, ulovlige eller uetiske forhold i virksomheten som du blir klar over, til personer eller instanser som har mulighet og myndighet til å endre på forholdet.

**Krødsherad kommune skal ha en ytringskultur preget av aksept for å ta opp feil, uttrykke bekymring eller komme med kritiske ytringer.**

### **Hvorfor varsle?**

Varsling er positivt og ønskelig da det kan bidra til at kritikkverdige forhold rettes opp. Ansatte som varsler er en viktig ressurs og bidrar til å utvikle vår kommune.

### **Hva slags forhold skal du varsle om?**

Som ansatt har du rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold som lovbrudd og brudd på allmenne etiske normer. Det kan for eksempel være kriminelle forhold, brudd på taushetsplikt, mobbing, uønsket seksuell adferd, korrupsjon, tyveri eller maktmisbruk. Helsepersonell har varslingsplikt i h t Helsepersonelloven. Varsling til media, inkludert sosiale medier, er et alternativ som kun kan benyttes når alle andre kanaler er forsøkt uten resultat, og dersom saken har allmenn interesse. Før varsling bør saken ha vært forsøkt løst på lavest mulig nivå i organisasjonen.

### **Slik varsler du**

Varsling om kritikkverdige forhold skal skje skriftlig. Varsling kan gjøres anonymt, men normalt vil det bli en bedre saksgang og bedre resultat for alle involverte om varsleren er kjent. Varselet sendes til internt varslingssekretariat.

### **Hva skjer videre?**

Arbeidsgiver har ansvar for å rydde opp og undersøke saken.

Du vil få en tilbakemelding om prosessen så raskt som mulig, og senest innen 3 uker.

Som varsler er du som hovedregel ikke part i saken og vil ikke bli holdt løpende orientert eller få innsyn.

Du får tilbakemelding når saken er avsluttet.

### **Hva risikerer du ved å varsle?**

Det er ikke lov å straffe og sanksjonere mot ansatte som har varslet. Opplever du likevel straffereaksjoner, skal du kontakte personalsjef eller rådmann. Henvendelsen skal utredes raskt.

**For mer informasjon om varsling, se kvalitet-systemet.**