

NTNUs varslingsveiledning

Innhold

NTNUs varslingsveiledning	1
1. Hva kan det varsles om?.....	1
2. Hvem kan varsle?.....	1
3. Hvem skal jeg varsle?	2
4. Hvordan varsler jeg?.....	2
5. Hvordan følger NTNU opp varslingsaker?	3

1. Hva kan det varsles om?

Varsling er å si fra om:

- brudd på lov og regelverk
- brudd på etiske normer
- alvorlige forhold som kan skade universitetet eller samfunnet

I henhold til Arbeidsmiljøloven § 2-4 har ansatte rett og i noen tilfelle plikt til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten (eks. ved fare for liv og helse).

For eksempel ønsker vi at du sier fra dersom du oppdager:

- brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om mobbing og trakassering
- miljøkriminalitet
- økonomiske forhold slik som korrupsjon eller økonomisk utroskap
- brudd på profesjons- og forskningsetiske retningslinjer
- forhold som kan representere en fare for liv og helse
- virksomhet som kan skade eiendom eller infrastruktur

Det vil alltid være ulike meninger om beslutninger som fattes enten det handler om budsjettfordeling, ansettelse, faglige prioriteringer eller vedtak med hjemmel i lov og regelverk. Å gi uttrykk for slik uenighet regnes ikke som varsling.

2. Hvem kan varsle?

Ansatte ved NTNU, tillitsvalgte, fagforeninger og verneombud kan varsle på egne eller andres vegne om kritikkverdige forhold. Gjelder det mobbing og trakassering eller brudd på NTNUs sikkerhetsbestemmelser har du som ansatt plikt til å varsle i henhold til Arbeidsmiljøloven.

Også NTNUs studenter, eksterne styremedlemmer, kunder og samarbeidspartnere kan varsle om kritikkverdige forhold.

Søk råd om du er i tvil

Hvis du er i tvil om det er en varslingssak eller om hvordan du bør gå fram, bør du ta det opp med din nærmeste leder. Hvis leder er involvert, kan du rådføre deg med andre som du stoler på. Her er noen tips om hvem du kan kontakte

3. Hvem skal jeg varsle?

Varsling tjenestevei

Ved NTNU prøver vi å løse problemer så tidlig som mulig og på lavest mulig nivå. Hvis du oppdager kritikkverdige forhold enten det handler om brudd på lover, normer eller sikkerhetsmessige forhold, bør du ta det opp med din nærmeste leder. Hvis du mener at saken ikke kan løses lokalt, kan du ta det opp med lederen på nivået over (dekanus/avdelingsleder).

Du har rett til å ta med deg en person du har tillitt til i møter som gjelder arbeidsmiljøet, for eksempel en fra fagforeningen din, verneombudet eller en fra HMS-avdelingen.

Varsling på NTNU-nivå

Dersom du mener at saken ikke har blitt løst eller vanskelig kan løses tjenestevei, kan du bringe den opp på NTNU-nivå. Varsling på NTNU-nivå skal ikke erstatte, men være en tilleggskanal til ordinær konfliktløsning og kommunikasjon med ansvarlige ledere.

Rektor har gitt NTNUs personalsjef ansvaret for å følge opp varslingssaker på NTNU-nivå uavhengig av saksområde.

Ekstern varsling

Hvis intern varsling ved NTNU ikke fører fram eller du vurderer at det ikke er hensiktsmessig, er det mulig å varsle tilsynsmyndighetene som for eksempel Arbeidstilsynet, Sivilombudsmannen, politiet eller departementet. Du kan også varsle ekstern advokat.

Bruk av media

Du bør være forsiktig med å bruke media for å få oppmerksomhet om kritikkverdige forhold. For å være beskyttet av Arbeidsmiljølovens regler om vern av ansatte som varsler, er det en forutsetning at varsling skjer på en forsvarlig måte. Varsling i henhold til NTNUs varslingsrutiner (internt ved NTNU eller til ekstern advokat eller tilsynsmyndighet) er definert som forsvarlig varsling.

4. Hvordan varsler jeg?

Du har rett til å få legge fram ditt syn for en leder som har mulighet til å gjøre noe med saken. Varsling kan skje på ulike måter, per brev, e-post, telefon eller muntlig. Men for at vi skal kunne følge opp saken er det viktig at du sier fra om du mener det er en varslingssak. Det er også en fordel at du kan gi en så presis beskrivelse som mulig av saken:

- Hva varsler du om?
- Hvor og når skjedde det?
- Hvem er involvert/vitner?
- Eventuell kjennskap til tidligere saker?

Den som mottar varselet skal lage en skriftlig framstilling av saken. Hvis du bare ga et muntlig varsel, bør du be om å få den skriftlige framstillingen til godkjenning. Saksframstillingen vil bli brukt til å vurdere om det var grunnlag for varsling, og hva man skal gjøre for å rette forholdene.

For den videre oppfølgingen, er det ønskelig at du kan stå fram med navn. NTNU vil så godt som det er mulig, sørge for at din identitet som varsler ikke blir kjent for flere enn det som er strengt nødvendig

for saksbehandlingen. Dersom du likevel vil være **anonym** kan du bruke verneombud, fagforening, HMS-avdeling eller egen advokat som mellomledd. De kan da ta opp saken på NTNU uten å røpe din identitet. I så fall er det bare ved en eventuell rettssak at man kan kreve å få vite din identitet.

Forsvarlig varsling

Både den som varsler og de som skal undersøke slike saker har ansvar for at saken behandles forsvarlig. Det innebærer blant annet at vi respekterer taushetsplikt om personlige forhold og ikke opptre på en ærekrenkende måte. Det innebærer også at dersom den som varslet var i god tro på varslingstidspunktet og det senere viser seg at det ikke var tilstrekkelig varslingsgrunn, skal den som varslet være vernet mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver.

5. Hvordan følger NTNU opp varslingsaker?

NTNUs oppfølging vil kunne variere avhengig av hvor alvorlig saken er og hva den handler om. Som varsler vil du ikke nødvendigvis være part i saken og få innsyn i sakens dokumenter, men når den er avsluttet skal du få beskjed om utfallet.

Oppfølging tjenestevei

Ledere med personalansvar på NTNU har plikt til å handle så raskt som mulig når de får kjennskap til kritikkverdige forhold som involverer ansatte ved egen enhet.

Lederen må ta kontakt med involverte parter for å gjøre seg kjent med sakens innhold. Hvis det dreier seg om arbeidsmiljøet skal verneombud og/eller tillitsvalgt fra fagforening involveres.

Dersom saken ikke kan løses gjennom samtale mellom involverte parter, og grunnlaget for varsling synes å være tilstede, skal det lages en skriftlig faktabeskrivelse. I tillegg til varslers saksframstilling, må det innhentes supplerende informasjon for å få belyst saken fra flere sider (eks. berørte parter). Faktabeskrivelsen skal gi grunnlag for å vurdere om det har skjedd brudd på lover, normer og regler. Rapporten bør også omtale mulige løsninger for å få rettet opp i de kritikkverdige forholdene.

Ledere bør ikke nøle med å søke hjelp fra fakultetet eller sentrale fagavdelinger. Dersom leder selv er inhabil, mangler beslutningsmyndighet eller hvis saken trekker ut i tid, må saken raskt bringes videre til overordnet nivå.

Dersom saken overføres til fakultets-/avdelingsnivå eller til NTNU-nivå er det per definisjon en varslings sak. Den som mottar varselet skal da innhente informasjon om hva saken gjelder og hvordan den har vært håndtert.

Oppfølging på NTNU-nivå

Ved varsling til NTNU-nivå skal Personalsjefen sørge for at fakta avklares. Personalsjefen kan trekke inn advokat eller annen sakkyndig kompetanse for å få en faglig vurdering av saken.

I kompliserte saker oppnevnes en kartleggingsgruppe ledet av advokat som skal gjennomføre en faktaundersøkelse for Rektor. Dersom NTNUs ledelse kan være involvert, rapporterer kartleggingsgruppens leder til Styret, Departement eller relevant tilsynsmyndighet. Ved særlig alvorlige lovbrudd vil Rektor varsle relevant tilsynsmyndighet.

Se NTNUs varslingsrutiner pkt 2.4 Hvem skal det varsles til?

pkt. 3. Saksbehandling ved varsling

vedlegg 3 Retningslinjer for leders saksbehandling