

Norsk Revmatikerforbund - varsling

Rutiner som gjelder tillitsvalgte på alle nivåer i NRF.

Forbundsstyret ønsker at uoverensstemmelser løses i minnelighet på det nivå det oppstår. Hvis det er utfordrende så kan/skal saker som omhandler tillitsvalgte håndteres av nærmeste organisasjonsledd eller forbundsstyret.

Forbundsstyret har vedtatt å nedsette en gruppe med to forbundsstyrerepresentanter og HR-sjef som administrativ støtte. Denne gruppen skal saksbehandle varsel, for så å presentere en innstilling til forbundsstyret som deretter fatter beslutning/konklusjon i saken.

Saker som omhandler både ansatte og tillitsvalgte skal administrasjonen og forbundsstyret håndtere sammen.

NRF har som prinsipp at saker som omhandler ansatte skal håndteres av administrasjonen ved generalsekretær og HR sjef.

NRF velger å anvende Arbeidstilsynets prinsipper og retningslinjer for saksbehandling av varsel selv om de må tilpasses NRF sin kontekst og sakene kan også medføre andre verktøy og tiltak. Se dokument: 20 Varslingsrutiner NRF fra Arbeidstilsynet.

Hva kan du varsel om?

Varselet må gjelde forhold - gjennom aktiviteter knyttet til NRF, i lokallaget, fylkeslaget eller NRF sentralt, Med kritikkverdige forhold menes forhold, handlinger, unnlatelser eller praksis som er i strid med skriftlige etiske retningslinjer eller vedtekter i NRF, lov/forskrift/rettsregler, eller i strid med etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, jf. [aml. § 2 A-1 \(2\)](#).

Noen typetilfeller nevnes her, men listen er ikke uttømmende:

- Brudd på NRFs skriftlige etiske retningslinjer
- Brudd på personopplysningssikkerheten
- Trusler mot tillitsvalgte og tillitsvalgtes nærstående
- Mobbing, trakassering eller diskriminering
- Korrupsjon, underslag, tyveri eller annen økonomisk kriminalitet
- Andre kriminelle forhold
- Rusmisbruk

BESØKSADRESSE:

Professor Dahls gate 32
0260 Oslo

POSTADRESSE:

Postboks 2653 Solli
0203 Oslo

TELEFON:

22 54 76 00

EPOST:

post@revmatiker.no

revmatiker.no

Norsk Revmatikerforbund ble stiftet av pasientene selv i 1951. I dag er vi en av Norges største interesse- og brukerorganisasjon med om lag 35 000 medlemmer. Én av fem har en sykdom relatert til muskel- og skjelett. Vi jobber med forskning for å løse sykdomsgåten, behandling og rehabilitering. Vi hjelper alle til bedre livskvalitet, mestring av sykdommen og deltakelse i samfunnet. Sammen for et friskere liv!

- Fare for liv eller helse
- Fare for klima og miljø

Ytringer som kun angår den tillitsvalgtes eget arbeidsforhold, regnes normalt ikke som varsling, jf. [aml. § 2 A-1 \(3\)](#). Dette kan for eksempel være personalkonflikter, samarbeidsproblemer, faglige og/eller politiske ytringer på arbeidsplassen. Det kan også være generell misnøye med organisasjonens drift og strategier. Slike forhold tar du direkte opp med din nærmeste. Slike personalsaker kan også tas direkte til NRFs HR-sjef.

Hva er varsling?

Varsling er skriftlig eller muntlig melding om uetisk atferd og/eller kritikkverdige forhold til noen som har mulighet til å gjøre noe med forholdet. Varsler må forsikre seg om at varslingsmottaker har oppfattet at meldingen er ment som et varsel.

For tillitsvalgte er ikke retten til å varsle nedfelt i arbeidsmiljøloven, men NRF vektlegger at tillitsvalgte i organisasjonen har på samme måte som arbeidstakere rett til et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Ref [aml. § 2 A-1\(1\)](#).

NRF Forbundsstyret ved generalsekretær har ansvar for at varslingsrutinene tilfredsstillende lovkrevet.

Hva bør et varsel inneholde?

Den som ønsker å varsle bør oppgi fullt navn, med mindre det er ønskelig å være anonym. Det er også en fordel om det oppgis kontaktopplysninger, slik at NRF kan ta kontakt dersom det er behov for mer informasjon.

Et varsel bør inneholde en saklig, objektiv og konkret fremstilling av det mulige, kritikkverdige forholdet. Følgende opplysninger bør være med:

- Hva har skjedd (brudd på lover, regler, brudd på etiske normer eller interne retningslinjer)?
- Hvor skjedde hendelsen?
- Når skjedde dette?
- Hva er omfanget av hendelsen?
- Finnes det vitner eller dokumentasjon som kan underbygge opplysningene om det mulige, kritikkverdige forholdet?

Gi gjerne informasjon om tidligere saker som kan ha betydning for varslingen og informasjon om det er andre som er kjent med forholdet det varsles om.

Et varsel fra en arbeidstaker/tillitsvalgt skal være forsvarlig, jf. [aml § 2 A-2](#). Det betyr at det stilles krav til fremgangsmåte ved varsling, og at det ikke kan varsles om åpenbart feilaktige forhold, eller varsles for å skade. Den som varsler må derfor vurdere om det er rimelig grunnlag for kritikken varselet omfatter, hvilken fremgangsmåte som skal velges og til hvem det skal varsles. Varsleren trenger ikke å bevise at det kritikkverdige forholdet/at de kritikkverdige forholdene det varsles om har funnet sted, eller kommer til å finne sted. Det er tilstrekkelig at den som varsler har rimelig grunn til å tro at forholdene det varsles om er riktige.

Det vil normalt anses forsvarlig å varsle internt når varslingen skjer i samsvar med disse rutinene for varsling.

Hvordan og til hvem kan det varsles?

a. Intern varsling til nærmeste leder

Tillitsvalgte bør alltid varsle direkte til nærmeste leder. Dette kan gjøres ved personlig oppmøte eller skriftlig i en e-post. Dersom man foretrekker det kan det varsles direkte til organisasjonsleddet over. Lokallag/fylkeslag/forbundsstyre

b. Intern varsling til nærmeste leder via tillitsvalgt eller advokat

Slike varsler går direkte til forbundsleder om det gjelder tillitsvalgte og HR sjef eller generalsekretær om det gjelder ansatte.

d. Ekstern varsling til media eller offentligheten

Rett til å varsle eksternt til media eller offentligheten forutsetter at den tillitsvalgte er i aktsom god tro om innholdet i varselet, at det kritikkverdige forholdet har allmenn interesse, og at det først er varslet internt i organisasjonen. Kravet om at det først skal varsles internt gjelder ikke dersom den tillitsvalgte har grunn til å tro at slik intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

Vedtatt av Forbundsstyret, 28. oktober 2020