



DET KONGELIGE
KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENT

Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep.

0030 OSLO

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET
08 JUNI 2007
ARKIVKODE:
SAKSNR. 200701261-41

Deres ref

Vår ref
07/1090-4 HN

Dato
07.06.2007

Forslag retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten - Høring

KRD viser til FADs forslag til retningslinjer for varsling i statstjenesten datert 23. april d.å.

KRD mener det er mange interessante og viktige problemstillinger som reises. Vi sitter likevel igjen med en følelse av at tittelen er noe misvisende og isteden burde vært: "Veileder for utarbeidelse av varslingsrutiner for statstjenesten".

KRDs generelle tilbakemelding er at vi ønsker at retningslinjene bør skrives i ett enkelt språk, slik at det blir mulig å forstå for alle. Teksten bør også vinkles positivt, slik at fordelene med retningslinjene kommer tydelig fram. Siden dette er et dokument fra statens arbeidsgiverrepresentant, ville det vært ønskelig med noe mer enn en oppsummering av arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling. Det bør vurderes om det bør tas med noe mer fra NOU 1993:15 Forvaltningsetikk, i tilknytning til det lokale arbeidets betydning. Her kan det også hentes ut konkrete eksempler.

Når det gjelder spørsmålene i høringsnotatet, har vi følgende kommentarer:

1) De ulike typer taushetsplikt bør omtales, bl.a. fordi de fungerer på ulik måte i forhold til kravet om beskyttelse ved varsling (lovbestemt taushetsplikt, generell (lojalitets-) taushetsplikt og ledelsesbestemt taushetsplikt).

Enkeltbegrepene *ytringsfrihet*, *lojalitetsplikt* og *retten til varsling* bør omtales i retningslinjene. Når retningslinjene fra FAD skal tjene som et felles overordnet

rammeverk for de lokale varslingsrutiner som senere skal utarbeides, er det viktig at begrepene har et entydig innhold. Av samme grunn bør forholdet mellom disse tre begrepene også redegjøres nærmere for i retningslinjene.

2) Nei, dette er tilstrekkelig ivaretatt gjennom det som står om ytringsmiljø.

3) Dersom det skal tas inn noe om dette i veilederen fra FAD, er det kanskje tilstrekkelig at det står dette er et moment som bør vurderes ved utforming av retningslinjer for den enkelte virksomhet.

Retningslinjene er innrettet mot de ansatte, - og bør kanskje begrenses til det? Spørsmålet om eventuelt å åpne for at andre som er i kontakt med forvaltningsorganet utenfra også kan gis rett til å varsle, kan ha en del problematiske sider. Vi vil peke på at eksterne organ eller personer som er i kontakt med et forvaltningsorgan ofte har egeninteresser ift dette organet, og det kan være vanskelig å vite hva som er bakgrunnen for varsling fra eksterne. Dertil vil eksterne organ/personer oftest kun ha et inntrykk basert på enkeltdeler av forvaltningsorganets virksomhet, - dette gir et mangelfullt grunnlag for varsling, og det kan inneholde feilkilder og skape misforståelser. Vi mener likevel at retningslinjene bør kunne åpne for at den enkelte virksomhet selv tar stilling til om eksterne bør gis rett til varsling.

4) Varslingsplikten bør være tydeligere omtalt. I det minste bør det henvises til de etiske retningslinjene og arbeidsmiljøloven når det gjelder dette.

5) I en veileder bør det absolutt stå noe om dette. I foreløpig utkast til retningslinjer for KRD sier vi noe om dette.

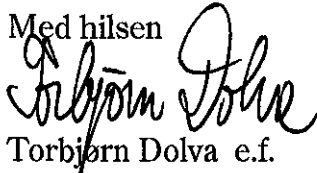
Retningslinjene bør gi en pekepinn om hvilke minimumsopplysninger et varsel bør inneholde. Minimumskravene bør i alle fall inneholde krav til faktaopplysninger om saken, konkretisering av hvem varsler anser som ansvarlig for saken, opplysninger om hvorvidt saken er forsøkt løst, og informasjon om parter som i så fall er kontaktet/brakt inn i saken for å bistå/rådgi ift løsning, samt avsenderinformasjon som gjør det mulig å kontakte varsleren (enten direkte eller via en mellominstans hvis varsleren er anonym). Det må være mulig å verifisere de innspill som er gitt i en varsling.

6) Mulighet til å gi en anonym varsling kan være nødvendig for å få tatt opp spesielt vanskelige situasjoner. Det er viktig at en varsler gis mulighet til å føle seg trygg, samtidig er det viktig at arbeidsgiver gis anledning til å verifisere de problemstillinger som varsles, for å sikre seriøsiteten i varslingen. Retningslinjene bør klargjøre dette tosidige hensynet, og gi indikasjoner på hvordan anonym varsling kan skje. En mulighet er at varslingen går via tillitsvalgt eller bedriftshelsetjeneste, og at disse ilegges taushetsplikt ift varsleren.

KRD har dessuten følgende merknader til teksten i vedlegget/dokumentet "varslingsrutiner for statstjenesten":

- Side 5, 3. siste avsnitt om Ansatte: Er det dokumentert at mangfold bidrar til større åpenhet osv? Hva menes med siste setning?
- Side 6, øverste boks annet avsnitt, siste setning. Dette bør implementeres også i inneværende dokument.
- Side 7, krav til forsvarlighet, 2. setning. "Forsvarlighetskravet må ikke tolkes ..begrensende". Kan det sies enklere/tydeligere hva som menes?
- Side 9, Hva skal det varsles om? Første setning. Plikten til å varsle bør vel omtales?
- Side 10, Anonym varsling, bør problematiseres ytterligere og gis mer omtale (Anonymiteten til varsleren i forhold til den som beskyttes? Varslernes anonymitet i forhold til den som skal ta i mot varsling? Anonymiteten til den som er beskyldt?).

Med hilsen



Torbjørn Dolva e.f.
avdelingsdirektør



FOR Heidi Nordseth
seniorkonsulent