

Undersøkelsesplikt -individ - SiV

Gjelder for: []
Dokumenttype: Skjema
Sist endret: 27.06.2024

UNDERSØKELSESPLIKT – INDIVID (SKJEMA)

Leders håndtering av innkommet bekymring/klage/varsel
(vurderingshjelp og sjekklister)

Undersøkelsessak skal opprettet i Public 360 Alle dokumenter i saken skal arkiveres.	<i>kontakt HR/dokumentsenteret</i>
---	------------------------------------

Dato for mottatt henvendelse	
Hvem mottar henvendelsen	<i>(navn og stilling)</i>
Hvem melder	<i>(navn og stilling/tillitsvalgt/verneombud)</i>
Hvem gjelder henvendelsen	<i>(navn, stilling og seksjon)</i>
Hvem er ansattes nærmeste leder:	<i>(navn og stilling)</i>
Det skal gis tilbakemelding til melder om at henvendelsen er mottatt.	<i>(navn og dato)</i>

Kort om informasjon gitt i klagen/bekymringen

Hvis manglende informasjon må leder kontakte den som har klaget for å utdype påstand

Hva dreier henvendelsen seg om?	
Hva har konkret skjedd? Hvordan ble det oppdaget?	
Hvor har det nevnte forholdet funnet sted?	
Hvem er involvert i det nevnte forholdet?	
Hvorfor har forholdet oppstått (hvis man har opplysninger om dette)?	
Hvilke konsekvenser fikk eller kan det nevnte forholdet ha?	

Finnes det dokumentasjon på det nevnte forholdet? Eventuelt hva?	
--	--

Leders undersøkelsesplikt	
Vurder det meldte forholdet. Er det behov for å innhente mer informasjon og dokumentasjon fra melder og/eller andre?	<p><i>En godt opplyst sak, vil hjelpe leder å trekke riktig konklusjon og eventuelt finne nødvendige tiltak.</i></p> <p><i>Saken behandles som en personalsak. Taushetsplikten må overholdes.</i></p> <p><i>HR kan bistå leder.</i></p>
Medfører forholdet fare for liv eller helse? Er forholdet kritikkverdig (jf aml kap 2A) – er det grunn til å tro at det foreligger brudd på lover og regler, samt etiske retningslinjer? Hvis ja, skal saken håndteres videre i tråd med SiVs rutine for varsling.	<p><i>Se varslingsrutinene i Personelhåndboka under HMS.</i></p>
Den som er gjenstand for klage/bekymringsmelding/varsel må få anledning til å uttale seg.	<p><i>Hva har skjedd ifølge ansatt?</i></p> <p><i>Er det ulike virkelighetsoppfatninger?</i></p> <p><i>Må saken belyses ytterligere?</i></p> <p><i>Handler saken om en konflikt, se om konflikthåndtering i Personelhåndboken under HMS. Se for øvrig håndtering av ulike type saker i Veileder for ledere ved håndtering av bekymringsmeldinger og klager.</i></p>