

## Varsling av kritikkverdige forhold i Helgelandssykehuset HF.

### Formål:

Formålet med retningslinjen er å gi medarbeidere veiledning for hvordan man kan varsle om kritikkverdige forhold.

### Omfang:

Gjelder alle ansatte i Helgelandssykehuset HF.

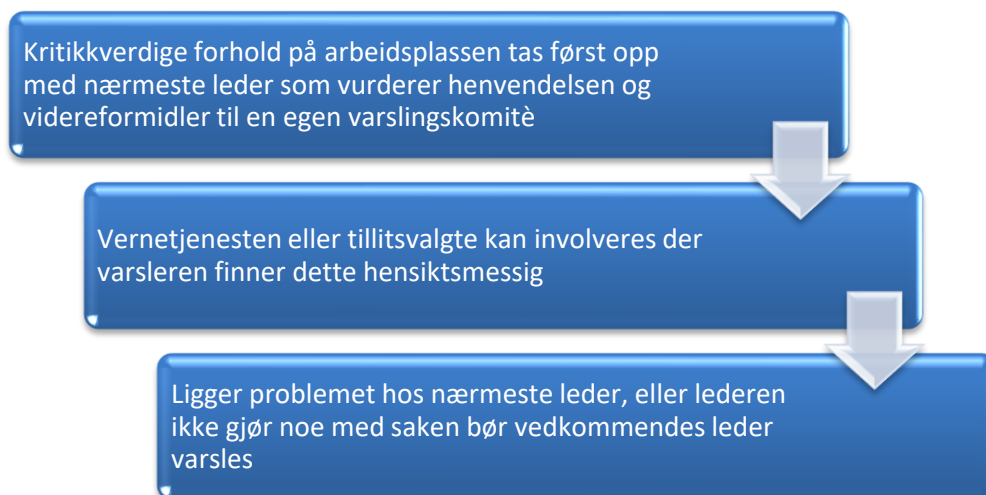
### Ansvar og myndighet:

Definert i organisasjonskart for Helgelandssykehuset HF, varsleren skal først og fremst søke å følge linjen i Helgelandssykehuset. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling eventuelt har skjedd i strid med lovens bestemmelser.

### Arbeidsbeskrivelse

Avvikssystemet bør i utgangspunktet benyttes først. Hvis alvorlige avvik ikke behandles, er neste steg i prosessen muligheten for varsling.

### Varsling skjer på følgende måte:



### Varsling i Helgelandssykehuset HF.

Varsling er definert som de tilfeller der ansatte sier fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Kritikkverdige forhold er forhold i strid med lov eller etiske normer, eksempelvis korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, fare for pasienters liv og helse, farlige produkter eller dårlig arbeidsmiljø. Det er tale om varsling hvis arbeidstaker sier fra om slike forhold internt til ledelsen eller andre i virksomheten eller eksternt til blant annet tilsynsmyndigheter og media.

Gode og reelle muligheter for å si fra om feil og mangler er et vesentlig trekk ved et godt arbeidsmiljø og en sunn bedriftskultur. Arbeidstakere som melder fra kan bidra til at

lovbrudd, korrupsjon og annen uakseptabel oppførsel blir avdekket og opphører. Derfor er det viktig at arbeidstakere som varsler om slike forhold har et godt vern.

Retningslinjen for varsling i Helgelandssykehuset er hjemlet i Arbeidsmiljøloven:

- §2A-1, Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- § 2 A-2, Vern mot gjengjeldelse ved varsling
- § 2A-3 Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling
- § 2A-4 Taushetsplikt ved varsling til offentlige myndigheter.

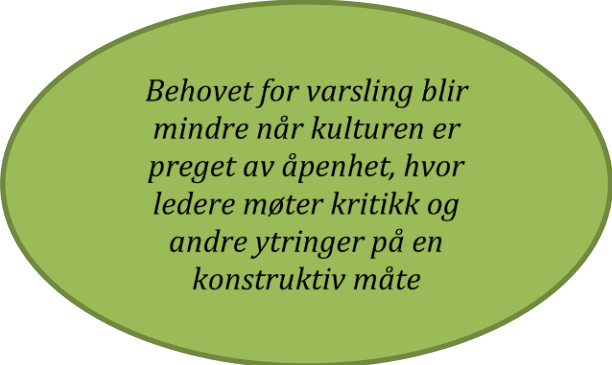
### **Innleide skal inkluderes**

Reglene om varsling skal også gjelde for innleide arbeidstakere. Innleide arbeidstakere blir dermed likestilt med innleievirksomhetens egne ansatte både når det gjelder retten til å varsle, og vernet mot gjengjeldelse.

### **Myndighetene må tie om varslere**

Det skal være trygt å varsle eksternt til offentlige myndigheter.

Arbeidsmiljøloven § 18-2 har regler om at Arbeidstilsynet plikter å holde navnet til arbeidstakere som melder fra om brudd på arbeidsmiljøloven hemmelig. Her blir det presisert at enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet plikter å hindre at andre får kjennskap til hvem som har varslet dem. Både navn og andre identifiserende opplysninger skal holdes hemmelig. Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter.



*Behovet for varsling blir mindre når kulturen er preget av åpenhet, hvor ledere møter kritikk og andre ytringer på en konstruktiv måte*

Arbeidet med å implementere gode rutiner for varsling bør gå hånd i hånd med arbeidet for å utvikle åpenhet, respekt og tilgjengelighet i Helgelandssykehuset HF. Å skape en god ytringskultur er et ansvar alle ansatte kan bidra til. Behovet for varsling blir mindre når kulturen er preget av åpenhet, hvor ledere møter kritikk og andre ytringer på en konstruktiv måte. Det samme gjelder i tilfeller hvor ledere anerkjenner og drøfter etiske dilemmaer med sine medarbeidere

### **Kritikkverdige forhold**

Kritikkverdige forhold er forhold som er brudd på lov, interne regler/retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer.

Varsling i samsvar med en slik plikt vil alltid være riktig og lovlig.

Eksempler på kritikkverdige forhold:

- Forhold som kan medføre far for liv og helse
- Mobbing og trakassering
- Korrupsjon
- Maktmisbruk
- Underslag, tyveri, økonomiske misligheter
- Brudd på taushetsplikt
- Diskriminering

### **Varslets innhold**

- Varselet bør være så detaljert, utfyllende og forklarende som mulig.
- Varselet bør inneholde informasjon om arten av det kritikkverdige forholdet, hvem som var til stedet, hvem varsler mener er ansvarlig, tid og sted for når forholdet oppstod etc.
- Dette gjelder spesielt dersom varselet skjer anonymt.

Etter arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstavene b, d og e plikter arbeidstakeren

- Å straks underrette arbeidsgiver (linjeleder) og verneombud, og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere, når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan føre til fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet.
- Å sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.
- Å melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstakeren blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.
- Verneombudet har en særskilt varslingsplikt etter arbeidsmiljøloven §6-2 tredje ledd. Blir verneombudet kjent med forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare, skal verneombudet straks melde fra til arbeidstakerne på stedet og til arbeidsgiver. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette arbeidsmiljøutvalget lokalt eller på foretaksnivå, eller Arbeidstilsynet.

- Etter [helsepersonelloven §17](#) skal helsepersonell av eget tiltak gi tilsynsmyndighetene informasjon om forhold som kan medføre fare for pasienters sikkerhet.

Faglig uenighet vil ikke anses å falle innenfor det bestemmelsene i arbeidsmiljøloven tar sikte på å verne.



### **Prinsipper for varsling i Helgelandssykehuset HF.**

- Alle varsler skal tas på alvor og undersøkes
- Kritikkverdige forhold må endres eller stoppes
- Åpenhet, respekt og tilgjengelighet er viktig
- Alle saker bør først tas opp med nærmeste leder. Er det mulig å melde forholdet som avviksmelding? Det vil si at en skal aller helst forsøke å varsle i linjen til leder eller verneombud, hvis dette ikke lar seg gjennomføre, skal man forsøke å følge linjen til disses overordnede ledere.
- Den som varsler skal ivaretas på en god måte
- Den/de som eventuelt varsles om, har krav på rettsikkerhet.

### **Varsling til andre:**

- Dersom man ikke ønsker å ta opp forholdene i egen enhet/avdeling, kan varsleren henvende seg til andre instanser i foretaket som AMU, vernetjenesten eller tillitsvalgte for assistanse.
- Varsling til tilsynsmyndigheter: Arbeidstaker har alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Eksempler på slike myndigheter er Arbeidstilsynet, Økokrim, Konkurransetilsynet, Datatilsynet, Helsetilsynet eller Statens forurensningstilsyn. Slik varsling vil alltid være riktig og lovlig. Men man bør alltid forsøke å varsle internt først.
- Varsling til media: Arbeidstaker har også mulighet til å varsle media eller på andre måter gjøre opplysningene tilgjengelige for offentligheten. Det er viktig at

arbeidstaker kan varsle til media i de tilfeller der intern varsling eller varsling til tilsynsmyndighetene ikke virker. Arbeidstaker må imidlertid ta høyde for at det normalt vil være større risiko for at opplysningene kan skade virksomheten unødige enn ved varsling på andre måter. Merk: ansatte som velger å varsle til media, uttaler seg ikke på vegne av helseforetaket, men som enkeltperson/ansatt.

Loven krever at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen er forsvarlig. Dette betyr at arbeidstaker må tenke seg om før opplysninger om kritikkverdige forhold bringes videre.

Arbeidstakeren bør spørre seg selv:

- Har jeg grunnlag for kritikken?
- Hvordan bør jeg gå frem?
- Hvem bør jeg si fra til?

### **Forsvarlig varsling**

Arbeidstaker har i utgangspunktet en rett til å varsle om kritikkverdige forhold, men skal foreta slik varsling på en forsvarlig måte. Dette innebærer at det stilles visse krav til måten varslingen skjer på.

Hva som er forsvarlig fremgangsmåte beror på en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Vurderingstemaet vil i hovedsak være om arbeidstaker har saklig grunnlag for kritikken og om arbeidstaker har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers og helseforetakets legitime interesser med hensyn til måten det varsles på.

Lojalitetsplikten er forankret i arbeidsforholdet og innebærer blant annet en plikt for den ansatte til å unngå ytre seg på en illojal måte som åpenbart vil skade arbeidsgivers legitime og saklige interesser. Håndhevelsen av lojalitetsplikten er knyttet til arbeidsgivers styringsrett.

Den ulovfestede lojalitetsplikt som gjelder i alle arbeidsforhold, kan medføre at arbeidstakeren må legge bånd på sine uttalelser.

Varsleren må derfor gjengi faktiske opplysninger og de vurderinger og slutninger som varsleren gir uttrykk for må være riktige. Det bør dermed ikke fremsettes grunnløse eller svakt funderte påstander.

*Varsleren må gjengi faktiske opplysninger og de vurderinger og slutninger som varsleren gir uttrykk for må være riktige.*

## **Personalkonflikter og interne samarbeidsproblemer**

Arbeidstakere har en svært begrenset adgang til å ytre seg om personalkonflikter og interne samarbeidsproblemer eksternt.

Konflikter løses best internt og «skittentøysvask» bør holdes internt.

Dersom arbeidstaker ikke når frem med sine ytringer, bør arbeidstakeren ytre seg overfor Arbeidstilsynet.

### **Hvordan varsle:**

- Varsleren henvender seg først til nærmeste leder som benytter vedlagt skjema for å oppsummere leders vurdering.
- Varsleren selv velger om varslingen skal skje ved personlig oppmøte, via telefon (da bør samtalen loggføres med navn mottaker av varsel), e-post eller ordinær post.
- Skjema videreformidles fra leder til HR sjef som er leder i varslingskomiteen.
- Ved varsling om forhold på arbeidsplassen skal sak dokumenteres skriftlig.
- Dersom det er flere ansatte som er kjent med de kritikkverdige forhold, anbefales at man går sammen om å melde forholdet.
- For å ivareta rettsikkerheten i foretaket oppfordres det til å varsle med fullt navn. Varslersens identitet skal bare gjøres kjent for dem som har behov for å vite dette. Varsleren vil bli ivaretatt i henhold til lovverket.

### **Oppfølging av varsling**

- Når varslingskomiteen mottar varsel om kritikkverdig forhold skal mottaker som hovedregel innen én uke vurdere innholdet i varselet.
- Varsleren får tilbakemelding innen én uke om hva som skjer med saken det er varslet om. Beskjed skal gis skriftlig til varslers via e-post eller brev.
- Komiteen skal ikke alene prøve å løse varslingen, men sørge for at den blir fulgt opp. Varslings saker blir derfor behandlet av lederlinja i samarbeid med varslingskomiteen.
- Identiteten til varsleren er en fortrolig opplysning. Personvernet til varsleren og den det varsles om ivaretas.
- HR sentret ved HR sjef eller rådgiver (team arbeidsgiver) kan kontaktes ved behov for veiledning eller bistand i prosessen.
- Nærmeste leder har ansvar for å ivareta arbeidstaker som har varslet og om nødvendig igangsette tiltak for å sikre dette.

### **Anonym varsling**

Arbeidstaker kan varsle anonymt. Det kan imidlertid ofte være en fordel om den som mottar varslingen vet hvem som har sagt i fra, f.eks for å stille oppfølgende spørsmål når det skal ryddes opp i de kritikkverdige forholdene.

Arbeidstaker bør være klar over at det ut i fra situasjon uansett vil kunne fremgå hvem som har sagt i fra.

Anonym varslings foregår som ovenfor (arbeidsbeskrivelse) dvs internt dvs til ledelse, verneombud, tillitsvalgt eller arbeidsmiljøutvalg.

Anonym varslings skal ikke benyttes dersom det dreier seg om et ordinært avvik. Det skal meldes på ordinær måte i avvikssystemet – til nærmeste overordnet.

### **Skjema for intern varslings av kritikkverdige forhold i Helgelandssykehuset HF**

- Fylles først ut av nærmeste leder
- Deretter varslingskomite
- Vennligst fyll inn informasjon så presist som mulig.
- Opplysningene skal være riktige

**Jeg vil varsle om følgende kritikkverdige forhold:**

**Forslag til hva som kan gjøres:**

**Varslet av:**

**Dato:**

**Fylles ut av nærmeste leder:**

Oppfølging av varsel angående:	<b>Dato og sign.:</b>
Varsel mottatt av:	
Følgende undersøkelser er gjort:	
Foreløpig konklusjon er som følger:	
<b>Oppfølging av varsel fra varslingskomiteen</b>	
Varsel mottatt den:	
Nødvendig informasjon ble gitt til den (de) det er varslet om:	
Tilbakemelding ble gitt til varsler:	
Følgende tiltak er igangsatt:	
Videre oppfølging (planlagt, gjennomført):	

Det er mulig å legge ved utfyllende vedlegg. Antall vedlegg:\_\_\_