

Varslingsutvalg i Helgelandssykehuset HF

Utvalgsmedlemmer	<ul style="list-style-type: none"> • HR sjef, Enhetsdirektør på aktuell enhet og Foretaksverneombud. • Valgfritt: rådgiver fra HR med aktuell kompetanse. <p>Hvis et av medlemmene er inhabil, for eksempel ved at varslet er rettet mot et av medlemmene i varslingskomiteen, møter leder et nivå overfor i stedet. Ekstern bistand kan i slike tilfeller også vurderes.</p>
Organisatorisk forankring	Oppdraget er forankret hos administrerende direktør Helgelandssykehuset HF.
Bakgrunn og mål	<p>Varslingsutvalget skal bidra til lovlig drift, avverge/reducere ulykker/sykdom og til et godt arbeidsmiljø i Helgelandssykehuset HF. Forutsetningen er et godt arbeidsmiljø, et godt ytringsklima og god kommunikasjon.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Helgelandssykehuset HF har lav terskel for interne tilbakemeldinger, inkludert kritikk. • Helgelandssykehuset ledere skal verne om ansatte som snakker åpent slik at det oppleves trygt og enkelt og si fra om kritikkverdige forhold. • Varslingsutvalget kan innhente nødvendig informasjon på alle nivå i organisasjonen for å belyse en sak. • En sak som vurderes som en ikke- varslingssak vises til behandling i linjen på vanlig måte.
Begrepsavklaringer og lovhjemmel	<p>Arbeidsgivers plikt til å legge til rette for varsling og lage rutiner for intern varsling følger av arbeidsmiljøloven § 3-6.</p> <p>Arbeidstakers varslingsrett følger av arbeidsmiljøloven 2A:</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 2A-1, Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. • § 2A-2, Vern mot gjengledelse ved varsling • § 2A-3 Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling • § 2A-4 Taushetsplikt ved varsling til offentlige myndigheter. <p>Arbeidstakers varslingsplikt ved trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen etter arbeidsmiljøloven § 2-3 d).</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Kritikkverdige forhold» er et vidt begrep. Lovbrudd dekkes, herunder økonomisk kriminalitet (tyveri, underslag og korrupsjon) og miljøkriminalitet (forurensning). • Det kan være forhold knyttet til arbeidsmiljø, eks. diskriminering og trakassering. • Brudd på etiske retningslinjer i Helse Nord vil oftest være kritikkverdige. Brudd på etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet og som har allmenn interesse, eks fryktbasert ledelse vil kunne være kritikkverdige forhold. • Den enkeltes personlige overbevisning har ingen vekt.

	<p>«Forsvarlig» betyr at varselet i form og innhold ikke skal skade Helgelandssykehusets legitime interesser.</p> <p>Det er alltid forsvarlig å følge den interne retningslinjen for varsling i Helgelandssykehuset.</p> <p>Det skal ikke legges vekt på at arbeidstaker burde varslet internt først dersom varslet er rettet mot kriminelle, straffbare, lovstridige, uetiske eller skadelige forhold. I slike tilfeller må det betraktes som uhensiktsmessig å varsle først hvis <u>arbeidstakeren har grunn til å tro at varslingen i seg selv kan medføre gjengjeldelser.</u></p> <p>Risikoen er betydelig høyere ved ekstern varsling, f.eks til media.</p>
Arbeidsform	<p>Mottak og frister for håndtering av varsel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Når varslingskomiteen mottar varsel om kritikkverdige forhold skal komiteen som hovedregel innen én uke vurdere innholdet i varselet. Varsleren får innen en ukes fristen tilbakemelding om hva som skjer med saken og beskjed gis skriftlig til varsler via e-post eller brev. <p>Vurderinger av varselet</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Varslingskomiteen skal først vurdere om varselet inneholder kritikkverdige forhold hvor det må vurderes <u>strakstiltak</u> eks. forhold som kan skade pasienter, miljø osv. 3. Varslingskomiteen skal deretter vurdere <u>om det er et reelt varsel</u>. Det må vurderes om det er et avvik som kan meldes i Doc Map. Det må også vurderes om det kan være en personalkonflikt og/eller konflikt mellom leder/ansatt eller klage på et utfall i en saksbehandling. Hvis så er tilfellet gis varsler og nærmeste leder skriftlig tilbakemelding på enten e-post eller brev om at saken ikke skal behandles av komiteen, men at leder og øvrig lederlinje blir bedt håndtere saken etter ordinære rutiner. 4. Komiteen skal ikke alene prøve å løse varslingen, men sørge for at den blir fulgt opp. Varslingssaker blir derfor behandlet av lederlinja i samarbeid med varslingskomiteen. 5. Det er hensiktsmessig at varselet blir fremstilt så objektivt og saklig som mulig. Hvis varselet går på kritikkverdig opptreden av annen ansatt må varsler konkret og så faktabasert som mulig fortelle hva som er skjedd (tid, sted osv). Den som varslet er rettet mot, må kalles inn til eget møte etter kontradiksjonsprinsippet. Det må vurderes underveis om varselet er forsvarlig. 6. Når faktagrunnlaget er kommet frem, må komiteen sammen med berørte ledere finne tiltak rettet mot varselet. Hvis det er utfordrende å finne den objektive sannhet kan det lages en fakta rapport som gjennomgås med den som har varslet og den som varslet er rettet mot. Det må gjøres saklige vurderer om varslingen skal få videre følger, for eksempel personalmessige konsekvenser for arbeidsforholdet som følge. Fagansvarlig i HR kontaktes.

	<ol style="list-style-type: none">7. Varslingsutvalget avslutter saken og det gjennomføres møter med varslere og evt. den som varslet er rettet mot (i to separate møter) hvor komiteen forteller om utfallet i saken og at saken er avsluttet.8. Identiteten til varsleren er en fortrolig opplysning. Personvernet til varsleren og den det varsles om ivaretas. Saken skal opprettes i e-phorte og lagres under eget saksnummer med meget begrenset adgang.
Rapportering	Varslingskomiteen rapporterer til administrerende direktør.