

Organisasjonene ved HSYK Mo i Rana  
v/Marit Wisthus, NSF

Deres ref.:                      Vår ref.:                      Saksbehandler/dir.tlf.:                      Dato:  
ref                                      2020/576                      Sissel Karin Andersen/                      12.6.20

## Svar på henvendelse – varslingssakene må avslutte

Viser til mottatte brev 11.6.20, hvor det bes om at varslingssakene må avsluttes, og man ber om tydelige grep og informasjon «om det skjer noe og hva som skjer».

Jeg har stor forståelse for at det er frustrerende for ansattrepresentanter og ansatte at saken tar tid, og vil forsøke å redegjøre for sakens framdrift og innhold under.

### Besluttede tiltak:

Individuelle tiltak: Dialogmøter med de involverte

Generelle tiltak:

- Orientering og gjennomgang av saken i sykehusledelsen og med foretakstillitsvalgte og foretaksverneombud
- Gjennomgang av saken i varslingsutvalget, samt oppdatering av rutine
- Oppdatert informasjon om varslingsinstituttet tilgjengeliggjort for alle medarbeidere
- Samling(er) for dialog og refleksjon for ledere og tillitsvalgte om roller og ansvar, samt hovedavtalens mekanismer ved uenighet om medbestemmelse.
- Langsiktig ledelses- og kulturprogram
- Samarbeidsgruppe for å fremme arbeidsmiljø, nedsatt av AMU.
- Profil, identitet og involvering i arbeidet med Nye Helgelandssykehuset
- Ta opp igjen løypemeldinger ved arbeidet med Nye Helgelandssykehuset

### Framdrift:

- Saken ble avsluttet av styret den 18.2.20, hvor administrerende direktør ble bedt om å gjennomføre tiltak i tråd med KPMGs tilråninger om individuelle og generelle tiltak.
- I dagene etter styrets vedtak (18.-24.2), ble konkrete tiltak utarbeidet og gjennomgått med både foretakstillitsvalgte og foretakets ledergruppe.
- Siden det individuelle tiltaket var «Drøftingsmøter med de involverte», ble det ansett som viktig å komme raskt i gang. Innkalling ble derfor påbegynt allerede ettermiddagen den 18.2., med de første møtedatoer allerede uken etterpå.
- Hensikten med drøftingsmøtene med varslere var og har gjennom hele prosessen vært: *«å gå gjennom styrets konklusjon og vedtak med den enkelte involverte, herunder lojalitetsplikten i hele foretaket overfor vedtaket. Arbeidsgiver ønsker dialog om balansen mellom den ansatte ytringsfrihet og lojalitetsplikt for å sikre riktig balanse framover, samt hvordan/når medvirkning og medbestemmelse foregår. Samtalene skal også avdekke eventuelt behov for videre oppfølging framover.»* I innkallingene ble det opplyst om at man kan ha med seg tillitsvalgt eller andre man ønsker å la seg representere av.
- Hensikten med drøftingsmøtene med på-varslende var og har gjennom hele prosessen vært: *«å gå gjennom styrets konklusjon og vedtak med den enkelte involverte, samt starte på en dialog om hvordan arbeidsgiver*

*kan sikre at de på-varslede får et forsvarlig arbeidsmiljø framover og kunne gjenoppta normal arbeidsdag og normal relasjon til sine ansatte. Samtalene skal også avdekke eventuelt behov for videre oppfølging framover».* Også på-varslede ble informert om anledningen til å benytte rådgivere og tillitsvalgte.

- Flere av de første møtene ble avlyst/flyttet da de involverte ønsket å ha med seg tillitsvalgte eller andre rådgivere. Som arbeidsgiver respekterer vi dette. For tillitsmannsapparatet har det medført at man har involvert regionalt og sentralt nivå for å få faglig bistand. Noen tillitsvalgte har opplevd å selv være for «nære» saken, og har derfor bedt om bistand fra høyere nivå. Organiseringen av møtene tok derfor noe tid. Samtidig ble det gradvis innført strammere reiserestriksjoner og begrensinger i møtevirksomhet. Før koronaberedskapsen startet var det derfor gjennomført kun to dialogmøter.
- Parallelt med planleggingen av dialogmøtene, ble de generelle tiltakene planlagt. Faglige og juridiske rådgivere ved arbeidsgiverorganisasjonen Spekter bidro i dette arbeidet, som var ferdig 10.3.20. På det tidspunkt var en samarbeidsgruppe for arbeidsmiljø allerede opprettet og forankret i AMU.
- 14.3.- 6.5.20 sto varslingssaken i bero på grunn av koronaberedskap. Etter dette tidspunkt er det gjennomført flere dialogmøter, og det er planlagt flere.
- I noen av sakene benyttes juridiske rådgivere. Disse har sin metodikk og arbeidsform. Blant annet har de behov for å diskutere seg imellom og med sine klienter før og mellom møter. Det har også vært behov for å koordinere med ledere og tillitsvalgte rundt tidspunkt og form på møtene. Vi som arbeidsgiver har også konferert med våre rådgivere underveis, og har holdt de foretakstillitsvalgte oppdaterte om framdriften.
- De generelle tiltakene nevnt over er skjøvet til høsten pga. koronasituasjonen. Planleggingen ble overført til HR den 2.6. og det er avtalt statusmøte om saken den 26.6. Planen vil forankres i AMU.

Som sagt innledningsvis, har jeg stor forståelse for at det er frustrerende for alle parter når en slik sak tar tid. Jeg har også stor forståelse for at saken er krevende for tillitsvalgte på enhetene. Jeg ber likevel om forståelse for at oppfølgingssaker med ansatte tar tid. De involverte er personell, som både har rettigheter og plikter som skal følges opp og respekteres. Det skal også koordineres med mange ulike rådgivere. Min opplevelse er at nettopp disse rådgiverne har bidratt til framdrift og god saksbehandling. Det har vært både klokt og nødvendig å bruke god tid. Det følger også av sakens natur at de som ikke er direkte involverte, ikke kan eller skal kjenne til innholdet verken i samtaler eller rådgivningen. Fra utsiden kan det derfor se ut som om «ingenting skjer». Jeg kan forsikre dere om at det er framdrift i saken.

I førstkommande styremøte skal styret informeres om saken, og de foretakstillitsvalgte vil få ny orientering den 17.6. De generelle tiltakene er, som sagt, skjøvet til høsten.

Dersom det er ønskelig, så kan direktør for organisasjon og administrasjon, Sissel Karin Andersen, delta i et HTV-møte i Mo i Rana for å orientere muntlig om saken.

Med vennlig hilsen  
Hulda Gunnlaugsdottir

Kopi:  
Administrerende direktør i Helse Nord RHF, Cecilie Daae  
Styreleder i Helgelandssykehuset HF, Arne Benjaminsen

Link til styresaken 16.6.20:  
<https://helgelandssykehuset.no/arrangementer/styremote-16-juni-2020-2020-06-16>

*Dette dokumentet er godkjent elektronisk i Helgelandssykehuset HF og har derfor ingen signatur.*