

Varsling om kritikkverdige forhold i Sunnaas sykehus HF

HENSIKT

1. Klargjøre arbeidstakers rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold
2. Klargjøre hva som menes med begrepet kritikkverdige forhold, og hva som ikke omfattes av begrepet
3. Klargjøre hvordan og til hvem en kan varsle om kritikkverdige forhold
4. Sikre rettighetene til den som varsler
5. Sikre rettighetene til den et varsel er rettet mot
6. Sikre at den som varsler ikke blir utsatt for gjengjeldelse
7. Legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten

DEFINISJON

Hva er varsling?

Å varsle er å melde fra om kritikkverdige forhold i virksomheten, til noen som har myndighet til å gjøre noe med det. Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere og innleide arbeidstakere rett til å varsle. Det skal bidra til å styrke ansattes reelle ytringsfrihet i arbeidslivet.

Hva er kritikkverdige forhold?

[Arbeidsmiljølovens varslingsregler](#) (aml § 2A) omfatter tilfeller der arbeidstaker varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten. Dette kan være forhold som arbeidstakeren blir kjent med gjennom arbeidsforholdet og som er, eller kan være, i strid med:

- Lover og regler
- Virksomhetens retningslinjer
- Etsiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet

Mer spesifikt kan dette være:

- Forhold som innebærer fare for personers liv og helse
- Forhold som innebærer fare for klima eller miljø (inkludert farlige produkter)
- Økonomiske misligheter som underslag, tyveri, bedrageri, korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet internt i tjenesten og/eller hos eksterne samarbeidspartnere
- Myndighetsmisbruk
- Trakassering, herunder seksuell trakassering, og/eller annen utilbørlig opptreden
- Diskriminering
- Andre brudd på kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- Brudd på personopplysningssikkerheten, dvs
 - Utlevering av taushetsbelagte opplysninger
 - Uforsvarlig oppbevaring av sensitive dokumenter

Hva regnes ikke som kritikkverdige forhold?

Forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter denne retningslinjen. Dette kan for eksempel være forhold knyttet til gjennomføring av arbeidsavtalen, misnøye med lønn, fordeling av arbeidsoppgaver, dårlig personkjemi eller personkonflikter.

Sykehuset har egne retningslinjer om håndtering av følgende forhold som i utgangspunktet ikke omfattes av varslingsreglene:

- Retningslinjer for håndtering av konflikter
- Retningslinjer for håndtering av rusmisbruk, spill- og annen problematisk avhengighet på arbeidsplassen
- Melding og håndtering av avvik/uønskede hendelser

MÅLGRUPPE FOR VARSLINGSRUTINEN

Alle arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere, samt pasienter, pårørende, eksterne samarbeidspartnere og publikum generelt omfattes av sykehusets varslingsrutine.

FREM GANGSMÅTE

TEMA	BESKRIVELSE
Har jeg som arbeidstaker rett til å varsle?	Som arbeidstaker har du rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. aml § 2 A-1 første ledd.
Hvorfor bør jeg som arbeidstaker varsle?	Du oppfordres til å varsle slik at arbeidsgiver kan få kunnskap om kritikkverdige forhold og dermed mulighet til å iverksette nødvendige tiltak (jf. aml § 2a – 3 aktivitetsplikt). I Sunnaas sykehus HF legges det til rette for en kultur som gjør det enkelt å si fra dersom du opplever kritikkverdige forhold.
Gjelder det begrensninger for varsling?	Regler om taushetsplikt, sikkerhetslovgivningen o.l. gjelder også ved varsling. Dette betyr at den som varsler ikke har rett til å bryte regler som omhandler taushetsplikt for eksempel.
Har eksterne rett til å varsle?	Eksterne parter/aktører eller pasienter/pårørende har også rett til å varsle direkte til varslingsutvalget.
Hvordan varsler jeg?	<ul style="list-style-type: none"> • Sykehuset kan ikke pålegge noen å varsle om kritikkverdige forhold på en bestemt måte • Varsling kan gjøres anonymt. Det er imidlertid en fordel om det varsles med navn da dette forenkler videre saksgang. • Varsling kan gjøres skriftlig eller muntlig, f.eks. per telefon, brev eller ved personlig fremmøte. Av hensyn til personvern skal det ikke varsles per e-post. Ved bruk av brev, merk konvolutten "Konfidensielt varsel".
Til hvem kan jeg varsle?	<p><u>Intern varsling</u></p> <p>Som hovedregel varsler arbeidstaker i linjen, slik at saken kan løses på lavest mulig nivå.</p> <p>Med varsling i linjen menes følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nærmeste leder (tjenestevei) • Leders leder, dersom varselet gjelder nærmeste leder, eller der leder ikke følger opp innen rimelig tid, saken ikke lar seg løse i linjen, eller det av andre grunner anses uhensiktsmessig å varsle nærmeste leder. • Du kan også varsle til verneombud, tillitsvalgte, eller bedriftshelsetjenesten. Disse må bringe varselet videre til arbeidsgiver/varslingsutvalg for å finne en løsning. • Velger du å si ifra til en kollega om kritikkverdige forhold har ikke denne plikt til å bringe dette videre med mindre det handler om brudd på Helsepersonelloven eller opplysningsplikt i kraft av helselovgivningen. • Kritikkverdige forhold som gjelder administrerende direktør skal varsles til styrets leder.

	<p><u>Varslingsutvalget</u> I de tilfellene det ikke varsles i linjen, eller saken ikke løses i linjen, kan arbeidstaker/varsleren varsle til Varslingsutvalget ved Sunnaas sykehus HF.</p> <p>Varslingsutvalget består av:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisasjonspsykolog (leder av varslingsutvalget) • Spesialrådgiver personal- og virksomhetsstyring • Hovedverneombud <p><u>Til Styret</u> Varsel kan også sendes direkte til sykehusets styre eller til et av styrets medlemmer per brev eller telefonsamtale. Av hensyn til personvern skal det ikke varsles per e-post. Ved bruk av brev, merk konvolutten "Konfidensielt varsel".</p> <p>Dersom et styremedlem mottar et varsel skal dette sendes til varslingsutvalget for videre behandling.</p> <p>Gjelder varselet administrerende direktør skal det videresendes til styreleder.</p> <p><u>Ekstern varsling</u> Arbeidstaker kan alltid varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter (f.eks. Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Helsetilsynet o.a.).</p>
<p>Kan jeg varsle til media? (offentlig varsling)</p>	<p>Grl. § 100 om ytringsfrihet gir deg rett til å delta på egne vegne i den alminnelige samfunnsdebatten, herunder å uttale deg kritisk om forhold som berører virksomheten du arbeider i. Kravet om at du må gå frem på en forsvarlig måte innebærer normalt at du først bør varsle gjennom sykehusets varslingskanaler og evt. til offentlig tilsynsmyndighet før du varsler media.</p>
<p>Hvilke krav stilles til varsling?</p>	<p>Fremgangsmåten ved varsling fremgår av aml. § 2 A-2.</p> <p>Det er et grunnkrav at varslingen skal være forsvarlig, men det vil alltid være forsvarlig å varsle om kritikkverdige forhold i samsvar med varslingsplikten.</p> <p>Hva som for øvrig vil være en forsvarlig fremgangsmåte, vil avhenge av en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Vurderingstemaet er i hovedsak om arbeidstaker har forsvarlig grunnlag for kritikken og om arbeidstaker har tatt tilstrekkelig hensyn til arbeidsgivers og virksomhetens saklige interesser ved måten det varsles på. De konkrete momentene i vurderingen er blant annet om arbeidstaker var i aktsom god tro når det gjelder opplysningenes riktighet, hvem det ble sagt fra til og hvordan, hva slags opplysninger det er tale om, ytringens skadepotensiale og opplysningenes allmenninteresse. Det vektlegges også om arbeidstaker har varslet internt før vedkommende eventuelt varsler offentligheten gjennom media eller lignende.</p> <p><u>Tenk gjennom følgende spørsmål før du varsler:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Har jeg grunnlag for kritikken / varselet? • Hvordan bør jeg gå frem?
<p>Når har jeg som arbeidstaker varslingsplikt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vedr. forhold som kan medføre fare for pasienters sikkerhet (Helsepersonelloven § 17 pålegger helsepersonell av eget tiltak å gi tilsynsmyndighetene informasjon). Slik rapportering er også omfattet av arbeidsmiljølovens varslingsregler. • Trakassering på arbeidsplassen (Aml § 2-3 d).

	<ul style="list-style-type: none"> Vedr. forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare Verneombud har en særskilt varslingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 6-2 tredje ledd).. Verneombudet skal straks melde fra til arbeidstakerne på stedet og til arbeidsgiver. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.
--	--

HÅNTERING AV VARSELET

TEMA	BESKRIVELSE
Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varslingssaker?	<p>Leder eller arbeidsgivers representant som mottar et varsel, skal uten opphold videresende og/eller informere om varslet til Varslingsutvalget¹.</p> <p>Leder kan ved behov be om bistand i håndtering av varselet fra Varslingsutvalget.</p> <p><u>Prinsipper for håndtering:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Alle henvendelser skal tas alvorlig og undersøkes tilstrekkelig og innen rimelig tid Habilitet vurderes i tråd med bestemmelsene i Forvaltningsloven Fakta må undersøkes Valg av varslingsmåte skal ikke ha betydning for saksbehandlingen Anonymitet er mulig, men ikke anbefalt Konfidensiell behandling Dokumentasjon Kontradiksjon; berørte parter skal få anledning til å uttale seg Informasjon til partene Ivaretagelse av berørte parter Gjengjeldelse overfor den som har varslet er ulovlig
Hvordan håndteres og dokumenteres varslingen?	<ul style="list-style-type: none"> Varslingssaken skal arkiveres/journalføres og for øvrig behandles i samsvar med det til enhver tid gjeldende regelverk Varslingsutvalget rapporterer årlig om aktiviteten i varslingsutvalget i HMS-årsrapport samt ved behov til Arbeidsmiljøutvalget om saker som har avdekket svikt i rutiner og som har betydning for overordnet arbeidsmiljø
Hvem håndterer varslingen?	<ul style="list-style-type: none"> Hvis leder eller arbeidsgivers stedfortreder mottar et varsel skal Varslingsutvalgets leder informeres Varslingsutvalget ved leder vurderer konkret hvem som skal involveres. Utgangspunktet er at det i varslingssaker skal involveres færrest mulig. Det foretas en konkret vurdering av hvilke ressurser, interne og/eller eksterne som skal involveres i videre behandling av saken og hvilke tiltak som skal iverksettes, alt etter hvilken type sak det er, og hvem varslingen er rettet mot. Tillitsvalgt og/eller verneombud kan være naturlige parter, med tydelig rolleavklaring.
Mottar jeg som varsler noen tilbakemelding?	<ul style="list-style-type: none"> Varslere med kjent identitet skal ha en bekreftelse på at varslingen er mottatt. Utover informasjon om saksgang og rutiner vil du som varsler ikke bli involvert mer i saken enn nødvendig. Varsleren bør få informasjon om hvem som kjenner hans/hennes identitet og på

¹ I henhold til vedtak i AMU, sak 21/22

	<p>hvilket nivå saken behandles, men har ikke krav på å få nærmere innsyn i saksbehandlingen eller hvilke vurderinger som gjøres i saken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den som har varslet, skal ha beskjed om utfallet av varslingen. Dersom det vil ta lang tid å behandle saken, bør det settes en rimelig frist for å melde fra til varsleren om at saken blir fulgt opp. Det er viktig at varsleren får en tilstrekkelig tilbakemelding, også der det viser seg ikke å foreligge noe kritikkverdig forhold, slik at saken ikke trenger ytterligere oppfølging. • For øvrig vil spørsmål om innsyn være regulert i bl.a. offentlighetsloven, forvaltningsloven, personopplysningsloven m.v.
<p>Tar jeg noen risiko ved å varsle?</p>	<p>Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler er forbudt ved lov (jf aml § 2 A – 4). Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på et varsel.</p>

Hensynet til den det varsles om

I de saker hvor varslingsutvalget/arbeidsgiver bestemmer seg for å forfølge saken, skal den det blir varslet om (i personsaker) gjøres kjent med varslet og med hvilke opplysninger som er gitt. På denne måten får vedkommende anledning til å uttale seg og imøtegå eventuelle anklager (kontradiksjonsprinsippet). Når saken er ferdig behandlet, skal den det er varslet om straks ha beskjed, også dersom det konkluderes med at det ikke har forekommet noe kritikkverdig.

Har du spørsmål?

Har du har spørsmål knyttet til varslingsrutinen eller om et forhold er kritikkverdig eller varslingspliktig, ta kontakt med varslingsutvalget ved leder. Varslingsutvalgets e-postadresse er varslingsutvalget@sunnaas.no

Varslingsutvalgets medlemmer:

- Leder av varslingsutvalget, organisasjonspsykolog, enhet for personal og virksomhetsstyring, Lene Chr Holum. Mail: Lene.Chr.Holum@sunnaas.no Tlf +47 90505584
- Medlem av varslingsutvalget, spesialrådgiver, enhet for personal og virksomhetsstyring Marianne Sveen Jørstad. Mail: Marianne.Jorstad@sunnaas.no Tlf: +47 41211530
- Medlem av varslingsutvalget, fungerende hovedverneombud Linnea Dammen. Mail: LIDAMM@sunnaas.no Tlf: +47 41128368
- Juridisk kompetanse vil innhentes ved behov for å sikre saksbehandlingen

Varslingsutvalgets e-postadresse er varslingsutvalget@sunnaas.no Mailen besvares innen én virkedag.

REFERANSER

Arbeidsmiljøloven

[§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten](#)

[§ 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling](#)

[§ 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling](#)

[§ 2 A-4. Forbud mot gjengjeldelse](#)

[§ 2 A-5. Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse](#)

[§ 2 A-6. Plikt å utarbeide rutiner for intern varsling](#)

[§ 2 A-7. Taushetsplikt ved ekstern varsling til offentlig myndighet](#)

Personopplysningsloven

Rutinene er utarbeidet slik at kravene til behandling av personopplysninger er oppfylt. Enhver behandling av personopplysninger må ha et såkalt rettslig grunnlag for å være lovlig (personvernforordningen artikkel 6 og 9). For behandling av personopplysninger ved håndtering av varsler, er det rettslige grunnlaget at dette er nødvendig for å oppfylle arbeidsmiljølovens bestemmelser. Personvernforordningen artikkel 5 om personvernprinsipper og artikkel 32 stiller krav til sikkerhet ved behandlingen av personopplysninger. Disse kravene etterkommes, både ved formidlingen og den videre oppfølgingen av et varsel.

Helsepersonelloven

[§ 17. Opplysninger om forhold som kan medføre fare for pasienter eller brukere](#)

[Etiske retningslinjer i Helse Sør-Øst](#)

Vedlegg

[V01](#)

[Skjema for intern oppfølging av varsling \(D02342\)](#)

[V02](#)

[Skjema for intern varsling \(D02343\)](#)

Interne referanser

[D00194](#)

[Konflikthåndtering](#)

[D00590](#)

[AKAN](#)

Eksterne referanser

[Eksterne referanser](#)