

Varsling om kritikkverdige forhold i Sunnaas sykehus HF

Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 2-4, 2-5 og 3-6

Hva er varsling?

Å varsle er å si 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.

Arbeidsmiljølovens varslingsregler 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
- Alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt

Hva er kritikkverdige forhold?

Med kritikkverdige forhold menes brudd på lover og forskrifter, interne retningslinjer eller etiske normer. Dette kan blant annet være:

- Trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden
- Diskriminering
- Rusmisbruk, spill- eller nettbasert avhengighet
- Forhold som er til fare for personers liv og helse,
- Andre brudd på kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- Farlige produkter
- Økonomiske misligheter som underslag, tyveri, bedrageri, korrupsjon eller annen økonomisk utroskap internt i tjenesten og/eller hos eksterne samarbeidspartnere
- Utlevering av taushetsbelagte opplysninger
- Uforsvarlig oppbevaring av sensitive dokumenter

Sykehuset har egne retningslinjer om håndtering av følgende forhold:

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

Hvorfor bør jeg varsle?

I Sunnaas sykehus legges det til rette for en kultur som gjør det enkelt å si fra dersom du opplever kritikkverdige forhold.

Du oppfordres til å varsle slik at arbeidsgiver kan få kunnskap om

kritikkverdige forhold og dermed mulighet til å iverksette nødvendige tiltak.

Hvordan varsler jeg? Sykehuset kan ikke pålegge noen å varsle 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.

Til hvem bør jeg varsle?

Intern varsling

Som hovedregel skal arbeidstaker varsle i linjen, slik at saken kan løses på lavest mulig nivå. Med varsling i linjen menes følgende:

- Nærmeste leder (tjenestevei)
- Leders leder, dersom varselet gjelder nærmeste leder, saker der leder ikke følger opp innen rimelig tid, der saken ikke lar seg løse i linjen, eller det av andre grunner anses uhensiktsmessig å varsle nærmeste leder.
- Leder kan velge å videresende varsler til varslingsutvalget.
- Du kan også varsle til verneombud, tillitsvalgte, kollega eller bedriftshelsetjenesten. Disse skal bringe varselet videre til arbeidsgiver/varslingsutvalg.
- Kritikkverdige forhold som gjelder administrerende direktør skal varsles til styrets leder.

Varslingsutvalget

I de tilfellene det ikke varsles i linjen, eller saken ikke løses i linjen, kan arbeidstaker/varsleren varsle til varslingsutvalget ved Sunnaas sykehus HF som består av:

- Foretaksjurist
- HR-direktør
- Hovedverneombud

Varsling gjøres per brev, telefonsamtale eller ved personlig oppmøte til et av medlemmene i varslingsutvalget. Av hensyn til personvern skal det ikke varsles per e-post.

Ved bruk av brev, merk konvolutten 'Konfidensielt varsel'.

Til styret

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'.

Dersom et styremedlem mottar et varsel skal dette sendes til

varslingsutvalget for videre behandling.

Gjelder varselet administrerende direktør skal det videresendes til styreleder

Ekstern varsling

Arbeidstaker kan alltid varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter (f.eks. Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Helsetilsynet o.a.).

Har jeg rett til å varsle?

Som arbeidstaker har du rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. aml §2-4 første ledd.

Har eksterne rett til å varsle?

Eksterne parter, eksterne aktører eller publikum har også rett til å varsle direkte til Varslingsutvalget.

Har jeg plikt til å varsle?

Ja, i visse situasjoner er det varslingsplikt.

- Du har plikt til straks å underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere om feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, med mindre du selv kan rette på forholdet.
- Du har plikt til å underrette arbeidsgiver eller verneombudet så snart du blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.
- Du har plikt til å melde fra til arbeidsgiver dersom du blir skadet i arbeidet eller pådrar deg sykdom som du mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet.
- Du har plikt til å melde fra til arbeidsgiver om forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade.

Har verneombudet særskilt varslingsplikt?

Ja, verneombudet har en særskilt varslingsplikt etter arbeidsmiljøloven.

Blir verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykke eller helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og gjøre arbeidsgiver oppmerksom på forholdet, dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren.

Dersom arbeidsgiver ikke har tatt hensyn til meldingen innen rimelig tid, skal verneombudet underrette arbeidsmiljøutvalget

eller Arbeidstilsynet.

Hva bør varslingen inneholde?

Et varsel bør inneholde:

- Fullt navn (kan også være anonym)
- Varslerens tjenestested (kan også være anonymt)
- Dato for rapportering
- Tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for observasjonen
- Konkret hva en har observert
- Sted for handlingen
- Andre vitner
- Eventuell kjennskap til tidligere saker med samme person(er).

Hvilke krav stilles til varsling?

Det følger av arbeidsmiljøloven § 2-4 andre ledd at fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig. For at varslingen skal være forsvarlig, må varsleren ha saklig grunnlag for kritikken, i tillegg til at varsleren må ta tilbørlig hensyn til arbeidsgivers og virksomhetens saklige interesser ved måten det varsles på.

Påstander om kritikkverdige forhold kan imidlertid være en belastning både for den eller de det varsles om, for virksomheten og kolleger, samt miljøet på arbeidsplassen. Mange opplever også det å varsle om kritikkverdige forhold som en belastning for seg selv.

Hva som er en forsvarlig fremgangsmåte ved varsling vil avhenge av en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering.

Tenk gjennom følgende spørsmål:

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

Etter loven er det arbeidsgiver som har bevisbyrden ved påstand om at fremgangsmåten ved varsling ikke skal ha vært forsvarlig.

Det stilles ikke strenge krav til arbeidstakers vurderinger med hensyn til valg av fremgangsmåte. Det kreves ikke at du skal vite, men du må ha rimelig grunn til å tro at det foreligger kritikkverdige forhold.

Hvis du varsler i henhold til disse retningslinjene, vil fremgangsmåten alltid anses som forsvarlig.

**Kan jeg varsle til media?
(offentlig varsling)**

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 bør varsle gjennom sykehusets varslingskanaler og evt. til offentlige tilsyn.

Forsvarlighetskravet skjerpes når det gjelder offentlig varsling, dvs. varsling til media, blogging, hjemmesider, e-post til flere mottakere utenfor virksomheten og andre kommunikasjonskanaler med en stor og åpen mottakerkrets. Ved offentlig varsling bør forholdene det varsles om ha en viss allmenn interesse.

Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varslingsaker?

- Alle henvendelser skal tas alvorlig og tas tak i med en gang
- Habilitet vurderes i tråd med bestemmelsene i Forvaltningsloven
- Fakta må undersøkes
- Valg av varslingsmåte skal ikke ha betydning for saksbehandlingen
- Anonymitet er mulig
- 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

Hvem håndterer varslingen?

Arbeidsgiver/varslingsutvalg må foreta en konkret vurdering av hvilke ressurser, interne og/eller eksterne som skal involveres i den videre behandling av saken og hvilke tiltak som skal iverksettes, alt etter hvilken type sak det er, og hvem varslingen er rettet mot.

Hvordan håndteres varslingen?

Arbeidsgiver/varslingsutvalg må foreta en undersøkelse av fakta i saken. Saken skal arkiveres/journalføres og for øvrig behandles i samsvar med det til enhver tid gjeldende regelverk.

Mottar jeg noen tilbakemelding?

Varslere med kjent identitet skal ha en bekreftelse på at varslingen er mottatt.
For øvrig vil spørsmål om innsyn være regulert i bl.a. offentlighetsloven, forvaltningsloven, personopplysningsloven m.m.

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 om blant annet taushetsplikt.

Tar jeg noen risiko ved å varsle?

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler er forbudt ved lov.

Hensynet til den det varsles om

I de saker hvor arbeidsgiver bestemmer seg for å forfølge saken, skal den det blir varslet om gjøres kjent med varslet og med hvilke opplysninger som er gitt.

På denne måten får vedkommende anledning til å uttale seg og imøtegå evt. anklager. 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 kritikkverdige.

Har du har spørsmål knyttet til varslingsrutinen, ta kontakt med HR-enheten eller varslingsutvalget.