

Helse Midt-Norge RHF den 11. desember 2007

Retningslinjer for intern varsling og oppfølging av kritikkverdige forhold i helseforetakene i Helse Midt-Norge

1. Bakgrunn:

Helse Midt-Norges kjerneverdier er trygghet, respekt og kvalitet

Med utgangspunkt i sitt verdigrunnlag, ønsker Helse Midt Norge å fremme en kultur preget av kvalitet og kontinuerlig forbedring. Alle medarbeidere oppfordres derfor til å melde fra om avvik og kritikkverdige forhold til ledelsen gjennom etablerte internkontrollrutiner i virksomheten, slik at nødvendige forbedringer kan iverksettes.

I den grad dette ikke fanges opp gjennom ordinære melderutiner, eller det er forhold som tyder på at melding av avvik og kritikkverdige forhold ikke tas på alvor av ansvarlig ledelse, oppfordres alle medarbeidere til å varsle om de kritikkverdige forholdene via intern varsling som beskrevet i disse retningslinjene.

Fra 1. januar 2007 ble det innført nye bestemmelser for varsling av kritikkverdige forhold, jf. Arbeidsmiljøloven (AML) §§ 2-4, 2-5 og 3-6. Nevnte bestemmelser gjelder varsling internt i virksomheten og eksternt.

Intern varsling:

Varsling til ledelse, tillitsvalgte eller verneombud

Ekstern varsling:

1. Varsling til offentlige organer med tilsyns- eller kontrollmyndighet. For eksempel helsetilsyn.
2. Offentlig varsling er varsling via media, blogg eller lignende.

Disse retningslinjer gjelder intern varsling.

I følge AML har arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Loven gir også arbeidstaker vern mot gjengjeldelse og pålegger arbeidsgiver en plikt til å legge til rette for at varsling kan skje.

2. Omfang

Varslingsrutinene gjelder alle arbeidstakere på alle nivå i helseforetakene i Helse Midt-Norge.

3. Overordnet ansvar for varslingsrutiner

Administrerende direktør i det enkelte foretak har det overordnede ansvar for at den interne varslingsrutinen til enhver tid er tilpasset lovgivningen. Linjeledelsen har ansvaret for å håndtere varsling fra arbeidstaker og påse at prosessen håndteres hensiktsmessig. Linjeledelsen har også ansvar for å informere og orientere arbeidstakerne om de interne retningslinjene.

4. Hensikt

Formålet med retningslinjene er å:

- Klargjøre at arbeidstakere oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten for å rette på forholdene.
- Klargjøre saksgang, rettigheter og plikter overfor den som varsler.

5. Hva er kritikkverdige forhold

Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med lov, interne regler eller retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer.

Eksempler på kritikkverdige forhold kan være:

- Mobbing og trakassering
- Diskriminering
- Forhold som er farlige for personers liv og helse
- Korrupsjon, bedrageri, tyveri, underslag og eventuelle andre kriminelle forhold
- Forhold som kan medføre fare for pasienters eller ansattes sikkerhet (jfr. for øvrig pkt 6 nedenfor om lovbestemt varslingsplikt)

6. Varslingsplikten

Arbeidstakere har i noen tilfeller en lovbestemt plikt til å varsle:

- Plikt til å varsle ledelsen om feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse, trakassering og diskriminering på arbeidsplassen og sykdom relatert til arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen. Jf. AML § 2-3 (2) bokstav b,d og e
- Verneombudet har en særskilt varslingsplikt. Jf. AML § 6-2 (3)
- Plikt, etter å ha forsøkt å varsle internt, til å melde fra til tilsynsmyndighet om forhold som kan medføre fare for pasienters sikkerhet. Jf. helsepersonelloven § 17.

7. Forsvarlig varsling

Varslingen skal være forsvarlig. Dette betyr at det stilles krav til at arbeidstaker skal ha forsvarlig grunnlag for kritikken, og at den skal være basert på faktiske forhold. Det er derfor viktig å undersøke de faktiske forhold så grundig det lar seg gjøre før varsling skjer.

Ved valg av varslingsmetode, skal det tas hensyn til foretakets interesser. Dersom intern varsling ikke bidrar til å rette på forholdene, kan varsling skje eksternt. Ved offentlig varsling er det viktig for den som varsler å vurdere om allmennheten har en berettiget interesse i å få vite om forholdene, da det kan være risiko for at offentlig varsling påfører virksomheten, arbeidstakere, pasienter og brukere større skade enn ved intern varsling.

8. Forsvarlig varsling skal ikke gjengjeldes

Gjengjeldelse mot arbeidstakere som varsler i samsvar med AMLs bestemmelser er forbudt. Det betyr at arbeidsgiver ikke kan reagere på forsvarlig varsling med oppsigelse, avskjed, suspensjon, ordensstraff, trakassering, utstøtning, fratakelse av arbeidsoppgaver eller andre negative reaksjoner. Det er arbeidsgiver som eventuelt må bevise at varsling ikke er gjort på forsvarlig måte. Intern varsling i tråd med disse retningslinjer skal regnes som forsvarlig.

En arbeidstaker som opplever gjengjeldelse i forbindelse med varsling, må si fra til administrerende direktør eller styreleder som straks skal behandle saken.

9. Fremgangsmåte ved intern varsling

Varsling kan skje både muntlig og skriftlig. Varsel gis primært til nærmeste leder, eventuelt overordnet til nærmeste leder. Alternativt kan det gis til tillitsvalgte eller verneombud. Det er ønskelig at varsling skjer skriftlig og at varselet underskrives med navn slik at arbeidsgiver

kan innhente eventuell nødvendig informasjon fra varsler og gi vedkommende tilbakemelding om hva som blir gjort i saken. Arbeidstakere kan likevel velge å varsle anonymt.

10. Oppfølging av varslings:

Ved mottatt varsel om kritikkverdige forhold, skal ledelsen som hovedregel innen 14 dager vurdere innholdet i varselet. Den som varsler skal innen 3 uker ha tilbakemelding om hva som skjer med saken det er varslet om. Beskjed skal gis skriftlig per brev eller via elektronisk post. Leder som mottar varselet, skal benytte skjema for oppfølging for å oppsummere ledelsens vurderinger og videre håndtering av varselet. Kopi sendes til administrerende direktør. Ledelsen har ansvar for å ivareta arbeidstaker som har varslet og om nødvendig igangsette tiltak for å sikre dette.

Identiteten til den som varsler skal så langt mulig behandles som en fortrolig opplysning. Dersom det likevel er helt nødvendig for sakens opplysning og tilkjennegi identiteten, skal dette skje i samråd med den som varsler.