

VARSLINGSPLAKATEN

Her er spørsmål og svar om varsling av kritikkverdige, ulovlige eller uetiske forhold i Oslo universitetssykehus.

Hva er varsling?

Varsling er å si fra om kritikkverdige, ulovlige eller uetiske forhold i virksomheten.

Hva er kritikkverdige, ulovlige eller uetiske forhold?

Det menes brudd på lovregler, interne retningslinjer eller etiske normer. For eksempel mobbing, seksuell trakassering, annen trakassering, rusmisbruk, forhold som er fare for personers liv og helse, underslag, tyveri, bedrageri, korrupsjon, økonomisk utroskap m.m.

Hva menes med trakassering og seksuell trakassering?

Trakassering er handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Trakassering kan skje på ulike måter som vold, skadeverk, telefonsjikaner, dumping av søppel på andres eiendom for å nevne noe.

Seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell oppmerksomhet kan være verbal, ikke-verbal eller fysisk. Det kan omfatte ryktespredning om en persons seksuelle aktiviteter og gjentatte seksuelle spøker. Det kan videre omfatte alt fra blikk, berøring, kommentarer til voldtekt og voldtektsforsøk. Å få tilsendt bilder, video med seksuelt innhold kan også omfattes.

Hva menes med korrupsjon?

Korrupsjon er misbruk av tillit for å oppnå egne fordeler. Korrupsjon kan ta mange former og er underlagt strenge straffebestemmelser. Korrupsjon er at noen krever, mottar eller aksepterer et tilbud om utilbørlige fordeler eller belønning i anledning av den stilling, det verv eller oppdrag de innehar. Hvorvidt dette skjer i en privat eller offentlig sammenheng er uten betydning. Både den som gir og den som mottar slike ytelser kan straffes for korrupsjon. Straffeloven har tre bestemmelser som er særlig viktige i kampen mot korrupsjon. Disse er § 276 a om korrupsjon, § 276 b om grov korrupsjon og § 276 C om påvirkningshandel. Korrupsjon straffes med fengsel i inntil 3 år og i tilfeller av grov korrupsjon er strafferammen inntil 10 år.

Hvem kan varsle?

Retningslinjene gjelder alle ansatte ved Oslo universitetssykehus, herunder studenter, hospitanter, innleiet personell, og eksterne konsulenter. Eksterne personer uten tilknytning til

sykehuset er også velkomne til å varsle om ethvert kritikkverdig forhold. For slike varslere gjelder retningslinjene så langt de passer.

Hvordan varsler jeg?

Varsling kan gjøres skriftlig eller muntlig, for eksempel per telefon, e-post, i brev eller ved personlig fremmøte.

Til hvem kan jeg varsle?

Varsling skal i utgangspunktet skje til nærmeste leder eller til leder høyere opp i linjen, alternativt styret. Uavhengig av til hvilket nivå i linjen det varsles, kan man alltid varsle til verneombud og tillitsvalgte. Dersom du ikke arbeider ved OUS eller dersom du som ansatt foretrekker å varsle utenfor linjeledelsen kan du varsle til juridisk direktør.

E-post: varsling@ous-hf.no (OUSHF PB VARSLING)

Tlf.: 22117957/95707775

Post: Juridisk direktør, Oslo universitetssykehus, Postboks 4956 Nydalen, 0424 Oslo.

I tillegg har du alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter (for eksempel Helsetilsynet, Arbeidstilsynet, Datatilsynet, politi osv.)

Har jeg rett til å varsle?

Som arbeidstaker har du rett til å varsle om kritikkverdige forhold i sykehuset.

Har jeg noen varslingsplikt?

Du har plikt til å underrette arbeidsgiver om unaturlige eller uventede dødsfall, alle skader, uhell, nesten uhell og farlige forhold som har eller kunne ha ført til skade på pasienter, ansatte eller andre personer som oppholder seg på sykehusets område. Du har plikt til å underrette arbeidsgiver eller verneombudet om trakassering, mobbing og diskriminering på arbeidsplassen. (Utfyllende informasjon om varslingsplikten til eksterne instanser m.m. framgår av sykehusets meldeplakat).

Varslingsplikt som verneombud.

Verneombud har en særskilt varslingsplikt etter arbeidsmiljøloven. Blir verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare, skal verneombudet straks melde fra til arbeidstakerne på stedet og til arbeidsgiver. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette arbeidsmiljøutvalget eller Arbeidstilsynet.

Hva bør varslingen inneholde?

Navnet på varsler (kan også være anonym)

Tjenestestedet (kan være anonymt)

Dato for rapportering

Tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for observasjon

Konkret hva en har observert

Sted for handlingen

Vitner

Kjennskap til tidligere saker med samme person (er).

Hvilke krav stilles til varsling?

Fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig. Hva som er forsvarlig fremgangsmåte, vil avhenge av en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Vurderingstemaet vil være om du

har forsvarlig grunnlag for kritikken, og om du har tatt tilstrekkelig hensyn til arbeidsgivers saklige interesser med hensyn til måten det varsles på.

Du har uansett alltid rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller sykehusets rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

Kan jeg varsle til media?

Du har anledning til å delta i den alminnelige samfunnsdebatten som ansatt, herunder å uttale deg kritisk om forhold som berører virksomheten du arbeider i. Dette krysses av lojalitetsplikten til arbeidsgiver. Det betyr at hvis du skal varsle mediene om noe som foregår i virksomheten må du først ha varslet internt og eventuelt til offentlige tilsynsorganer.

Det er et underliggende krav om at varsel skal fremsettes på forsvarlig måte. Dette kravet skjerpes når det gjelder offentlig varsling til media, blogging, hjemmesider, e-post til flere mottakere utenfor virksomheten og andre kommunikasjonskanaler med stor og åpen mottakerkrets.

Hvilke prinsipper gjelder for behandling av varslingssaker?

Alle henvendelser skal tas alvorlig

Alle henvendelser skal behandles med en gang

Anonymitet er mulig

Anonyme kilder kan være like mye verdt som åpne kilder

De ulike metodene for varsling skal verdsettes likt

Konfidensiell behandling

Varslingsystemet skal kunne brukes uten frykt for konsekvenser

Varsler skal få tilbakemelding innen rimelig tid (om ikke varsler er anonym).

Hvem behandler varslingen?

Arbeidsgiver ved aktuell linjeleder eller juridisk direktør foretar en konkret vurdering av hvem som skal involveres i den videre behandling av saken og hvilke tiltak som skal iverksettes, alt etter hvilken type sak og hvem varslingen er rettet mot. Saken skal arkiveres og behandles i samsvar med det til enhver tid gjeldende regelverk.

Mottar jeg noen tilbakemelding?

Varslere skal, hvis mulig, få en bekreftelse på at varslingen er mottatt. For øvrig vil spørsmål om innsyn være regulert i offentlighetsloven, forvaltningsloven, personopplysningsloven m.m. Varsler skal alltid få tilbakemelding om hvordan saken ble behandlet, og hva som har blitt utfallet.

Gjelder det begrensninger for varsling?

Regler om taushetsplikt og ærekrenkelse gjelder også i saker der en vil varsle. Dette betyr at det kan gi begrensninger på hvordan du formidler et varsel og hva som skal inngå i varselet. Hvis man er bevisst dette bør de ulike hensynene kunne forenes og ikke forhindre deg fra å varsle.

Er et kritikkverdig forhold for graverende og et varsel ikke kan skje uten å bryte taushetsplikten, bør en overveie å bryte den. Dette blir et personlig valg. En slik tilnærming kan forsvares ut fra nødrettsbetraktninger og at varsler viser ansvar for å forhindre at noe alvorlig skal skje.

Tar jeg noen risiko ved å varsle?

Gjengjeldelse mot arbeidstaker eller andre som varsler er forbudt.

Hensynet til den det varsles om

Den det blir varslet om skal i utgangspunktet gjøres kjent med varslet og med hvilke opplysninger som er gitt. På denne måten får vedkommende anledning til å komme med sin versjon av saken. Når saken er ferdig behandlet, skal den det er varslet om straks ha beskjed, uansett utfallet av behandlingen.

Hvordan blir jeg ivaretatt av sykehuset?

Både den som varsler (som har vært utsatt for noe kritikkverdige) og den som blir gjenstand for et varsel kan ha behov for ulike typer støtte/ivaretagelse. Det kan f.eks. være profesjonell helsehjelp og annen form for ivaretagelse. Det vil være nærmeste leder som har ansvar for å ivareta de ansatte med egnede tiltak. Hvis ikke nærmeste leder er naturlig pga saken kan det være overordnet ledelse, alt. HR stab og Arbeidsmiljøavdelingen.