

## NOTAT

---

**Fra:** HR-direktør på vegne av administrerende direktør

**Dato:** 15.09.2021

### **Sak: Mandat varslingsutvalg**

---

#### **Bakgrunn**

Konsernrevisjonen gjennomførte i tidsrommet oktober – desember 2020 revisjon av varslingsordningen knyttet til kritikkverdige forhold i Sykehuset Innlandet.

Revisjonsrapporten ble gjennomgått i ledermøte 02.02.21 sak 034-2021, og styremøte 25.02.21 sak 16-2021. Forslag til handlingsplan ble gjennomgått og godkjent i ledermøte 01.06.21 sak 128-2021, og styremøte 17.06.21 sak 056-2021.

Et av tiltakene i handlingsplanen er følgende:

*Lage en anbefaling knyttet til varslingsmottakets sammensetning og rolle som legges frem til diskusjon og forankring i ledermøtet, HAMU og TV20. Vurdere bruk av ekstern aktør for mottak av varsler samt råd og veiledning.*

I revisjonsrapporten fremkommer følgende anbefalinger knyttet til dette:

- *Varslingsmottakets rolle og funksjon bør styrkes og formaliseres.*
- *Et utvidet mandat vil kanalisere flere ytringer om kritikkverdige forhold til varslingsmottaket.*
- *Bredere erfaringsgrunnlag gir styrket kompetanse og gode forutsetninger for å gi råd, veilede, håndtere vanskelige saker og bidra med bevisstgjøring og opplæring.*
- *Et uavhengig organ vil være et naturlig kontaktpunkt mot ekstern bistand.*
- *Forventninger om rapportering er i liten grad formalisert.*
- *Et uavhengig kompetanseorgan må synliggjøres for å ha verdi.*

#### **Fra varslingsmottak til kompetansesenter**

Konsernrevisjonen anbefaler at varslingsutvalgets rolle og kompetanse bør styrkes slik at utvalget kan være en tydelig rådgivende enhet og et overordnet kompetanseorgan. Videre anbefales det at målet vil være et uavhengig organ med solid kompetanse som bidrar med rådgivning, håndtering av komplekse saker samt opplæring og bevisstgjøring i helseforetaket.

Varslingsutvalget i Sykehuset Innlandet skal være et rådgivende organ. For å kunne bidra med råd og veiledning som sikrer god håndtering av varsling i foretaket, må varslingsutvalget inneha god kompetanse på varsling og foretakets varslingsrutiner.

Varslingssaker som hovedregel skal håndteres på lavest mulig ledernivå. Imidlertid vil noen saker være vanskelig for linjeledelsen å håndtere. Eksempler på slike saker kan være der hvor:



- Linjeledelsen har behandlet saken tidligere
- Saken ikke egner seg for behandling i linjen, eksempelvis der saken gjelder linjeledelsen selv, linjeledelsen av andre grunner er inhabil, saken reiser kompliserte juridiske spørsmål, er kompleks eller har et høyt konfliktnivå.

I slike saker kan varslingsutvalget bidra med håndtering. Med håndteringen menes at varslingsutvalget inntar en mer aktiv rolle i å sørge for at saken blir tilstrekkelig opplyst (undersøkt), samt avgjør hvem som skal ha det videre oppfølgingsansvaret. Lederlinjen vil fortsatt ha ansvaret for saken.

Det er varslingsutvalget som anmoder om saker bør settes ut for undersøkelse av ekstern instans, og eventuelt er kontaktpunkt for den eksterne instansen. Kostnadene knyttet til ekstern bistand besluttet av administrerende direktør.

Varslingsutvalget skal ha oversikt over saksbehandlingen i prosessene og sørge for at læringspunkter blir formidlet på hensiktsmessig måte i organisasjonen. På denne måten vil varslingsutvalget få kunnskap og erfaring som skal benyttes aktivt til opplæring og bevisstgjøring.

Varslingsutvalget har ansvar for oversikt og system for registrering og rapportering av varslingssaker, og utarbeidelse og ajourhold av foretakets varslingsprosedyre.

Varslingsutvalget skal årlig utarbeide årsrapport som redegjør for varslingsutvalgets arbeid, herunder evaluering av eget arbeid. Årsrapporten skal videre omtale behandlede varslingssaker på en nøytral måte. Årsrapporten legges frem for Styret, administrerende direktør (ledergruppen) HAMU og TV20.

I den enkelte varslingssak har varslingsutvalget følgende rolle og ansvar:

1. Sørge for at saken er registrert i foretakets elektroniske arkivsystem.
2. Bistå i å vurdere om varselet gjelder kritikkverdige forhold eller andre forhold som ikke er å anse som varslings.
3. Beslutte hvilket ledernivå i foretaket en varslingssak skal behandles på samt gi råd til ansvarlig saksbehandlingsnivå om hvordan saken bør håndteres.
4. Fastsette tidsfrist for saksbehandlingen, slik at varselet kan behandles innen rimelig tid.
5. Følge opp og påse at saksbehandlere overholder fastsatte tidsfrister.
6. Evaluere i etterkant om varselet er håndtert forsvarlig.
7. Bidra med håndtering i komplekse saker, vurdere behov for ekstern bistand og være kontaktpunkt for den eksterne instansen.
8. Påse at arbeidsgivers omsorgsplikt blir ivaretatt.

### **Utvalgets sammensetning**

Konsernrevisjonen fremhever at målet er at varslingsutvalget skal være et uavhengig organ. Enkelte organisasjoner har eksternt varslingsutvalg for å ivareta uavhengighet.



I Sykehuset Innlandet er det valgt å ha et varslingsutvalg sammensatt av egne ansatte. Dette har som konsekvens at utvalget ikke er helt uavhengig, men gir antatt større gevinst i form av muligheter for læring. Uavhengighet kan tilstrebes gjennom sammensetningen av utvalget. Med et internt varslingsutvalg vil det enkelte medlems habilitet måtte tas stilling til i hver enkelt sak. For å forebygge at habilitetsspørsmålet regelmessig blir til hinder for effektiv behandling, vil det være en fordel om det utpekes ansatte til varslingsutvalget som har lav sannsynlighet for å komme i en dobbeltrolle.

Konsernrevisjonen anbefaler at varslingsutvalget begrenses til de som er nødvendig for å utføre oppgaven. Dette for å ivareta konfidensialitet. Samtidig bør varslingsutvalget bestå av medlemmer som innehar god kompetanse innenfor varslingsordningen.

På bakgrunn av dette vurderes det at juridisk kompetanse er nødvendig. Videre bør varslingsutvalget ha kompetanse på personalsaker og ledelse (HR) og HMS. Det bør i tillegg sikres at utvalget er satt sammen av medlemmer både fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden for å ivareta (relativ) uavhengighet. For å sikre legitimitet anbefaler arbeidsgruppen at tillitsvalgte deltar i utvalget. Dette praktiseres forskjellig i helseforetakene i Helse Sør-Øst, men erfaringene fra det eksisterende varslingsmottaket i Sykehuset Innlandet tilsier at dette har en verdi.

Varslingsutvalget ledes av en leder med formell legitimitet og fullmakt i organisasjonen til å hente ut informasjon og anbefale tiltak, også til overordnet ledelse i foretaket. Varslingsutvalget må kunne innhente kompetanse fra andre instanser (internt/eksternt) i saker der det er behov for annen kompetanse enn det varslingsutvalget innehar, eksempelvis fra bedriftshelsetjeneste, arbeidstilsyn, medisinsk kompetanse osv.

Med bakgrunn i vurderingene over og anbefalingene fra Konsernrevisjonen, foreslås følgende sammensetning av varslingsutvalget i Sykehuset Innlandet:

- Leder for utvalget
- Juridisk kompetanse
- Foretakshovedverneombud
- Foretakstillitsvalgt
- HR og HMS kompetanse

Administrerende direktør ved HR-direktør utpeker representanter til utvalget. – Foretakstillitsvalgt utpekes av TV 20. Utvalget rapporterer til HR-direktør. I tillegg utnevnes en saksbehandler ved enhet for saksarkiv som får ansvar for arkivering og lagring av dokumentasjon. Rollen inngår ikke i varslingsutvalget, men er en støttefunksjon til utvalget.

### **Oppsummering**

Varslingsutvalget skal være et utvalg bestående av fem medlemmer, som på vegne av arbeidsgiver skal gi råd og veiledning i varslingsaker, samt bistå med å behandle varslingsaker som ikke kan saksbehandles i lederlinjen.

Med bakgrunn i de erfaringer varslingsutvalget får, skal varslingsutvalget bidra i opplæring og bevisstgjøring av foretakets varslingsordning. Det tillegges også varslingsutvalget å bidra med informasjon og rapportering.