		Foretaksnivå		Retningslinje	
Varsling av kritikkverdige forhold - SSHF					
Dokument ID: I.1.3.4-17		Godkjent dato: 25.01.2018		Gyldig til: 25.01.2020	
Foretaksnivå\Virksomhetsgrunnlag, ledelse, administrasjon\Kvalitets- og risikostyring\Meldesystem - uønskede hendelser					
				Side 1 av 2	
				Revisjon: 5.00	

Hensikt og omfang

Retningslinjen skal

- bidra til åpenhet på arbeidsplassen slik at ansatte er trygge på å varsle
- sikre at arbeidsmiljølovens krav om forsvarlig varsling ivaretas, samt sørge for at varsleren blir beskyttet mot gjengjeldelse.
- gi veiledning om hva man kan/skal varsle om, til hvem og hvordan
- sikre at saksbehandlingen er saklig og ryddig.

Retningslinjen omfatter kun intern varsling. Ansatt som velger ekstern varsling anbefales først å foreta intern varsling og se om det fører fram.

Generelt

Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Arbeidstaker har rett til å si fra om kritikkverdige forhold uten at det skal få negative konsekvenser (AML §§ 2A-1, 2A-3).

Arbeidsmiljølovens varslingsregler gjelder alle tilfeller der arbeidstaker sier ifra om forhold som arbeidstaker er blitt kjent med gjennom arbeidsforholdet og som kan være i strid med

- lov
- virksomhetens retningslinjer
- alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig og etisk akseptabelt.

Eksempler på slike forhold kan være svikt i sikkerhetsrutiner, grov faglig svikt, uforsvarlig saksbehandling, trakassering ([jf. egen prosedyre](#)), korrupsjon/andre økonomiske misligheter eller brudd på helselovgivningen. Det kan også gjelde beslutninger eller unnlatelser som kan føre til fare for liv eller helse for pasient eller ansatt. Dette er ikke uttømmende oppramsing, og det er opp til den ansatte å gjøre sine vurderinger.

Varsling etter arbeidsmiljøloven skal ikke benyttes for å si fra om bagateller. Bekymringsmeldinger og andre former for kritiske ytringer vil derfor ikke anses som varling.

Krav til forsvarlig varsling


Kravet til forsvarlig varsling innebærer at både det faktum man mener ligger til grunn, og måten man presenterer kritikken på, må være forsvarlig. Før du varsler bør du stille følgende spørsmål:

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

Saksgang intern varsling

1. Alle ansatte har rett til å varsle om kritikkverdige forhold ved arbeidsplassen.
2. Varslingen skal framsettes skriftlig. Det anbefales å benytte [Varsling av kritikkverdige forhold - skjema](#).
3. Varslet skal gå til varslingsombudet som er foretakets jurist, epost inge.valentin.bakken@sshf.no eller telefon 993 29 059.
4. Varslingsombudet skal tilby råd og veiledning til varsleren og ellers sikre en forsvarlig saksbehandling. Varslingsombudet skal rådføre seg med varslingssekretariatet (Hovedverneombud og Bedriftshelsetjenesten) når det vurderes nødvendig. Varslingsombudet har en fri og uavhengig posisjon og er ikke underlagt linjeledelsen i saker som faller inn under ombudets funksjon.
5. Varslingen og saksbehandlingen registreres i Public 360.
6. Varslingen skal besvares innen tre uker.

Utarbeidet av: Organisasjonavdelingen	Fagansvarlig: Jurist Inge V. Bakken	Godkjent av: Adm. dir. Jan Roger Olsen	
---	---	--	--

		Varsling av kritikkverdige forhold - SSHF			Side: 2 Av: 2
Dokument-id: I.1.3.4-17	Utarbeidet av: Organisasjonavdelingen	Fagansvarlig: Jurist Inge V. Bakken	Godkjent dato: 25.01.2018	Godkjent av: Adm. dir. Jan Roger Olsen	Revisjon: 5.00

Foretaksnivå\Virksomhetsgrunnlag, ledelse, administrasjon\Kvalitets- og risikostyring\Meldesystem - uønskede hendelser

Anonymitet

Varsler som ber om det skal innenfor lovens rammer sikres beskyttelse av identitet.

Anonymt varsel anbefales ikke. Et anonymt varsel vil i praksis være vanskelig å følge opp, og hensynet til motpartens/aktuell leders behov for å svare ut påstandene, taler mot bruk av anonymitet.

Vern mot gjengjeldelse

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler, eller som gir til kjenne at vedkommende vurderer å varsle, er lovstridig. Arbeidstaker må imidlertid tåle saklige motargumenter eller motbevis knytte til de forholdene det er varslet om.

Ekstern varsling

Det er ikke bestemte formregler for hvordan varslingen eksternt skal skje, f.eks. til pressen. Den som vurderer å varsle eksternt må følge en forsvarlig framgangsmåte, jf. AML § 2-4.

Meldeplikt

Intern varsling erstatter ikke lovpålagte meldeplikter og krav til registrering av uønskede hendelser i avvikssystemet

Utfyllende informasjon

[Arbeidstilsynets faktside](#) har utfyllende informasjon og veiledning om varsling.

Kryssreferanser

- [I.1.3.4-1](#) Uønskede hendelser - registrering og behandling
- [I.1.3.4-18](#) Varsling av kritikkverdige forhold - skjema
- [I.1.5.1.4-1](#) ForBedring - lederhåndbok SSHF
- [I.1.5.1.4-2](#) Håndtering av personkonflikter og trakassering SSHF
- [I.1.5.1.9-6](#) Referatmal og veileder ved gjennomføring av gruppesamtaler

Eksterne referanser

- [1.1§2.4 5 Forbud mot gjengjeldelse som følge av varsling](#)
- [1.1§3.1 A-1 Rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen](#)
- [1.1.4.6 6 Plikt til å legge til rette for varsling](#)
- [1.20.8 § 17. Opplysninger om forhold som kan medføre fare for pasienter](#)
- [7.25 Arbeidstilsynet: Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen](#)