

STYRESAK

GÅR TIL: Styremedlemmer
FØRETAK: Helse Vest RHF
DATO: 22.11.2021
SAKSHANDSAMAR: Gina Beate Holsen
SAKA GJELD: **Regional retningslinje for varsling - revidert i tråd med lovendring**

ARKIVSAK: 2019/8206
STYRESAK: **013/22**

STYREMØTE: **15.02. 2022**

FORSLAG TIL VEDTAK

1. Styret tar saka til orientering
2. Styret legg til grunn at retningslinja og prosessen for handtering av varsel blir innført i tråd med denne styresaka.

Oppsummering

Vi ønsker ein open ytringskultur og oppmodar medarbeidarar til å varsle om kritikkverdige forhold. Retningslinja er forankra i kapittel 2A i arbeidsmiljølova. Rettigheter og plikter som følger av arbeidsmiljølova ligg fast. Medarbeidarar skal oppleve eit trygt og godt arbeidsmiljø der det er stor openheit om å ta opp saker med nærmaste overordna eller varsle om kritikkverdige forhold

Denne styresaka bygger vidare på Styresak 082/16 Rutinar og system for anonym varsling ved særleg graverande forhold, 034/14 Rapportering på HMS- og kvalitetsområdet, 105/15 HMS arbeidet i føretaksgruppa Helse Vest og 130/2018 Regional rutine for varsling.

Helseføretaka har etablerte rutinar for rapportering av hendingar og rutinar for varsling. Disse ligg til grunn for denne saka, og vi skal ikkje erstatte dei allereie etablerte prosessane som er vurdert som gode, og godt kjende for alle tilsette. Dette gjeld melding om hendingar, uønskete hendingar og forbetningsforslag, som blir meldt i meldesystemet Synergi. Det denne saka dreier seg om etablering av ein felles, overordna regional rutine for varsling og korleis ein skal handtere mottatte varsel.

Målet er at vi skal vidareføre, byggje tryggleik og kultur for varsling, der ein har gode rutinar og system for å ivareta varsling. Det skal vere føreseieleg og ein skal ha eit leiarskap som skal legge til rette for openheit og deltaking frå medarbeidarar, verneombod og tillitsvalde.

Fakta

Helse Vest har i samarbeid med helseføretaka hatt mange tiltak og lagt til rette for å utvikle ein god meldekultur og openheitskultur over mange år. Føretaksgruppa har vore godt involvert i arbeidet. Dette har vore tema i forum for HMS-leiarar og HMS stab, samlingar for vernetenesta og tillitsvalde. I tillegg har det vore tema på ulike leiararenaer. Retningslinja er i samsvar med eksisterande rutine vedteken i styremøtet 11.12.2018. Det er ikkje innhaldsmessige endringar, berre justeringar i tråd med endringar i arbeidsmiljølova i 2020 og litt på utforming og språk.

Dei konserntillitsvalde og konsernhovudverneombodet har vore involvert og medverka til retningslinjene, og har ingen kommentarar til dei føreslåtte endringane.

Kommentarer

Det er lagt til *innholdsfortegnelse* og tekst direkte frå endringane i 2020 arbeidsmiljølova. Ny tekst erstatter tekst med overstryking.

«Forsvarlig» er tatt ut av *arbeidsmiljølova § 2 A-1 Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten*. Teksten i § 2 A-1 2) og 3) er tatt inn i retningslinja under punkt 4. *Hva er et varsel og hva kan det varsles om*. Teksten «Avvik som omhandler kritikkverdige forhold....» under samme punkt i retningslinja er blitt mer detaljert, og betre språk. Overskrifta i punkt 4.1 er endra, da «Forsvarlig» er tatt ut av lovteksten.

Under *Punkt 8. Ivaretagelse av varsler og vern mot gjengjeldelse, 2. avsnitt* er følgende ny tekst tatt inn i tråd med arbeidsmiljølova:

Som eksempel på gjengjeldelse nevnes trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden, advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering, suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.

Konklusjon

Styret i Helse Vest tar den reviderte retningslinja til orientering, og ber administrasjonen om å sørge for at dei blir sett i verk i føretaksgruppa i Helse