

STYRESAK

GÅR TIL: Styremedlemmer
FORETAK: Helse Stavanger HF

DATO:
SAKSBEHANDLER: Kjersti Heie
SAKEN GJELDER: Reviderte rutiner og retningslinjer for varsling

ARKIVSAK: 22/195
STYRESAK: 06/22

STYREMØTE: 09.02.2022

FORSLAG TIL VEDTAK

Styret tar saken om reviderte retningslinjer for varsling til orientering

Administrerende direktørs vurderinger og anbefalinger

På bakgrunn av et økende antall, og erfaringer fra flere omfattende varslingssaker de siste årene, besluttet administrerende direktør høsten 2020 å igangsette et arbeid med å evaluere og revidere sykehusets retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold og konflikthåndtering.

Det er gjennomført en omfattende og grundig prosess, hvor medvirkning og kommunikasjon har vært viktige deler av risikostyringsprosessen. Involvering og høring bredt i foretaket har blitt gjort via arbeidsmiljøutvalgene (AMU), klinikkens ledergrupper, tillitsvalgte og vernetjeneste. Dette vil forhåpentligvis bidra til økt eierskap og kjennskap til disse retningslinjene. Hovedbudskapet er at SUS skal være trygt og forutsigbart å si ifra om kritikkverdige forhold. Vi ønsker en åpen ytringskultur og oppfordrer medarbeidere til å varsle om kritikkverdige forhold. En slik kultur er viktig for arbeidsmiljøet og den enkeltes trivsel. I tillegg er det sentralt for at virksomheten skal kunne drives på best mulig måte. Forhold av ulovlig eller uetisk karakter kan være til skade for arbeidsmiljøet, den enkelte, virksomheten og pasientsikkerheten.

Opplæring vil være av stor betydning for det videre arbeidet, og det jobbes nå konkret med et undervisningsopplegg for ledere, verneombud og tillitsvalgte hvor varsling av kritikkverdige forhold inkluderes.

Proessen

I januar 2021 ble det satt ned en partssammensatt arbeidsgruppe på ti personer. En representant fra hver hovedsammenslutning, totalt fem foretakstillitsvalgte, et foretakshovedverneombud, to representanter fra juridisk avdeling og forhandling, samt to representanter fra HMS/ bedriftshelsetjeneste-avdelingen (HMS/BHT). Det har også vært en referansegruppe bestående av ledere på ulike nivåer.

Arbeidsgruppens mandat var å evaluere foretakets retningslinjer og prosesser for konflikthåndtering, håndtering av varsel om kritikkverdige forhold og håndtering av påstander om trakassering og utilbørlig opptreden.

Det overordnede målet har vært at det er trygt og forutsigbart å si fra.

Nytteeffekt:

- * Forebygge konflikter
- * Forebygge eskalering av konflikter
- * Tryggere ledere og medarbeidere
- * Skape forutsigbarhet
- * Forebygge og stoppe mobbing/trakassering tidligere
- * Mindre «varslingssaker» til ressursgruppen

Arbeidsgruppen jobber ut ifra en proaktiv og trinnvis arbeidsmodell med systematisk fokus på risikostyring. Gjennom GAP-analyser og risikovurderinger har arbeidsgruppen evaluert dagens prosesser for varsling, konflikthåndtering og mobbing/trakassering, og vurdert behovet for tiltak for å forbedre disse.



Arbeidsgruppen har pekt på flere risikoområder, og har foreslått ulike risikoreducerende og kompenserende tiltak.

De viktigste risikoområdene og tiltak:

- Begreper som varsling, avvik, klage og konflikt blandes sammen og kan føre til at saker ikke håndteres på en god og tilfredsstillende måte.
 - Retningslinjer er splittet i flere, informasjon på intranett forbedret, og innhold i kurs skal justeres.
- Sårbarhet i vurdering av innkommet varsel. Hva er et varsel om kritikkverdig forhold.
 - Etablert system der alle varsler mottas og vurderes for videre saksgang av kompetent personell i ressursgruppen for varsling. I denne forbindelse er det å etablere et system med digitalt varslingsskjema som sendes rett inn i sak- og arkivsystemet Elements og mottas av dedikerte saksbehandlere.
- Fare for manglende uavhengighet og interessekonflikter ved undersøkelse av varsler.
 - Alle varslingssaker som omhandler mobbing og trakassering undersøkes av andre enn lederlinjen. Avdeling HMS/BHT og avdeling forhandlinger og juridisk rådgivning skal fristille medarbeidere til å gjennomføre undersøkelser. Dette kan gå på bekostning av andre arbeidsoppgaver som ligger til de to enhetene, samt en økt belastning på de som undersøker. Begge enhetene har fått tilført et årsverk hver for å bidra i dette arbeidet. Arbeidsmengde knyttet til undersøkelser er imidlertid usikker, og utviklingen må følges nøye med tanke på å redusere denne sårbarheten og sikre et robust system. I enkelte saker kan det være behov for å leie inn eksterne ressurser. Dette kan bli aktuelt på bakgrunn av habilitetsvurdering, på grunn av samtidighetskonflikter for de interne undersøkerne eller dersom varselets innhold er av en slik karakter at man må hente inn kompetanse som man ikke har internt.

- Mangler klare kriterier for metodebruk ved undersøkelse, der tilgjengeligheten av ressurs er førende for metode, kvalitet, uavhengighet og kompetanse
 - Reviderte retningslinjer beskriver hvilke ressurser som skal benyttes ved undersøkelse av saker, samt beskriver saksbehandling.
 - Det etableres en «pool» av undersøkere (fra BHT og juridisk). Disse inngår i et fagnettverk som har jevnlige møter for å utveksle erfaringer og læringspunkter knyttet til metodikk, samt sikre felles forståelse av retningslinjene. Undersøkelse av konkrete saker gjennomgås ikke i dette nettverket. Oppstartssamling for disse er gjennomført 19. januar.
- Behov for økt kompetanse på temaene konflikthåndtering, varsling av kritikkverdige forhold og forebygging og håndtering av mobbing og trakassering
 - Det skal gjøres endringer i innhold og omfang på dagens obligatoriske kurs i konflikthåndtering.
- Konflikter blir ikke fanget opp eller tatt tak i på tidlig nok tidspunkt, og det får utvikle seg til trakassering
 - Øke kompetanse hos ledere, samt gjennomføre systematisk kartlegging av organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer og hvordan disse kan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet. Medarbeidersamtaler er også et viktig verktøy for å fange opp begynnende frustrasjon og konflikter.
- Behov for systematisk tilnærming til kartlegging og risikovurdering av organisatoriske og psykososiale risikofaktorer
 - Alle enheter skal fra og med 2022 gjennomfører kartlegging og risikovurdering av det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet, samt utarbeide tilhørende planer med relevante og nødvendige tiltak. Dette samkjøres med oppfølgingen etter ForBedringsundersøkelsen og den årlige HMS-runden.

Revisjon av retningslinjer

Arbeidsgruppens risikovurdering og forslag til tiltak ligger til grunn for de reviderte retningslinjene, og har blant annet medført at tidligere retningslinje for håndtering av konflikter er delt opp i tre nye retningslinjer. En har i tillegg sett hen til andre organisasjoners retningslinjer, blant annet Stavanger kommune og flere av universitetene i Norge.

Følgende retningslinjer er revidert;

- Retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold (vedlegg 1).
Det finnes en regional retningslinje for varsling av kritikkverdige forhold som er godkjent av styret i Helse Vest. Denne ligger til grunn, men vi har imidlertid sett behov for å utarbeide en lokal retningslinje som er mer detaljert for å ivareta alle momentene fra risikovurdering og GAP analyse.
- Retningslinjer for forebygging og håndtering av konflikter, er splittet i;

- Retningslinje for forebygging og håndtering av trakassering og utilbørlig opptreden, med tilhørende vedlegg
- Retningslinje for forebygging og håndtering av konflikter, med tilhørende vedlegg
- Retningslinjer for håndtering av personalsaker, med tilhørende vedlegg

Retningslinjene var på høring i alle arbeidsmiljøutvalgene, samt hos de tillitsvalgte og vernetjenesten august/september i fjor. Det kom inn mange gode innspill som arbeidsgruppen gikk gjennom, og nødvendige endringer ble gjort. Det kom også noen kommentarer fra Arbeidstilsynet som vi tok til etterretning. Arbeidsgruppen har også vurdert risiko knyttet til de endringene som de nye retningslinjene medfører, og tiltak er iverksatt.

Retningslinjene er drøftet med tillitsvalgte og vernetjenesten (vedlegg 2) før administrerende direktør godkjente dem, og de ble iverksatt 24.01.22.

Implementering

Retningslinjene ble iverksatt 24.01.22. Dette kommuniseres ut via intranett, i alle arbeidsmiljøutvalgene, samt i utvidet ledermøte. Det lages også en kort presentasjon med informasjon som den enkelte leder kan benytte til å informere sine medarbeidere.

Retningslinjene er omfattende og dette kan medføre at det er vanskelig å finne informasjonen en leter etter. Det er lagt inn mulighet for å klikke seg fra innholdsfortegnelsen og rett inn i de ulike kapitlene i dokumentet og det skal lages et «boks» system på intranett som gjør at du enkelt kan klikke deg inn på sider med den informasjonen du søker.

Opplæring

Det er etablert en arbeidsgruppe som jobber med å etablere et nytt kurstilbud. Kurset skal omhandle organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø og inneholde elementer både i forhold til forebyggende arbeidet, håndteringen av konkrete saker, samt gjenopprettende arbeidet. Planen er at dette skal være klart i løpet av våren.

Vedlegg:

Vedlegg 1 - Retningslinje for varsling av kritikkverdige forhold

Vedlegg 2 - Drøftingsuttalelse HTV/HVO-gruppen