



Rapport undersøkelse av varslingsaker - mandatets del 2

Helgelandssykehuset HF

17.01.2020

www.kpmg.no

Innhold

1. Sammendrag	1
1.1 Bakgrunn og KPMGs mandat del 2	1
1.2 Oppsummering konklusjon KPMGs mandat del 1 og generelle observasjoner	1
1.3 Problemstilling	2
1.4 Kort oppsummering av regler og retningslinjer	2
1.4.1 Sykehusets varslingsrutine	2
1.4.2 Bestemmelser i arbeidsmiljøloven	3
1.5 Varsel 1	3
1.5.1 Faktagrunnlag	3
1.5.2 KPMGs vurdering	4
1.6 Varsel 2	5
1.6.1 Faktagrunnlag	5
1.6.2 KPMGs vurdering	6
1.7 Varsel 3	6
1.7.1 Faktagrunnlag	6
1.7.2 KPMGs vurdering	7
1.8 Varsel 4	7
1.8.1 Faktagrunnlag	7
1.8.2 KPMGs vurdering	7
1.9 Anbefalte tiltak	8
1.9.1 Generelle tiltak	8
1.9.2 Individuelle tiltak	9
2. Innledning	10
2.1 Oversikt over rapporten	10
2.2 Metodikk og gjennomføring mandatets del 2	10
2.3 Vurderingskriterier	11
2.3.1 Etiske retningslinjer i Helgelandssykehuset	11
2.3.2 Retningslinjer for varsling i Helgelandssykehuset	11
2.3.3 Fremgangsmåte ved varsling	12
2.3.4 Nye varslingsregler i arbeidsmiljøloven	17
2.3.5 Utdrag av departementets bemerkninger til nye regler	17
2.3.6 Kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø	18
2.4 Personopplysninger	19
2.5 Løypemeldinger til Styret	19
2.6 Avgrensinger og forbehold	19
3. Varsel 1	20
3.1 Innledning - oppsummering rapport del 1	20
3.2 Faktagrunnlaget	21
3.2.1 Varslernes roller	21
3.2.2 Fremgangsmåte og omstendigheter ved varslingen	22
3.3 Varslernes begrunnelse for fremgangsmåte ved varsling	22
3.4 Konsekvenser for de det er varslet om	23

3.5	KPMGs syn på fremgangsmåten ved varsling	23
3.5.1	Har det blitt varslet om kritikkverdige forhold internt tidligere?	23
3.5.2	Var de tillitsvalgte i aktsom god tro med hensyn til faktagrunnlaget?	24
3.5.3	Oppsummering	25
3.5.4	Konklusjon	25
4.	Varsel 2	26
4.1	Innledning - oppsummering rapport del 1	26
4.1.1	Varslers bemerkninger til rapporten del 1	27
4.2	Faktagrunnlaget	29
4.2.1	Varslers rolle	29
4.2.2	Fremgangsmåte og omstendigheter ved varslingen	29
4.3	Varslers begrunnelse for fremgangsmåte ved varsling	31
4.4	Administrerende direktørs forklaring	33
4.5	Konsekvenser for de det er varslet om	33
4.6	KPMGs syn på fremgangsmåte ved varslingen	34
4.6.1	Har det blitt varslet om kritikkverdige forhold internt tidligere?	35
4.6.2	Var varsler i aktsom god tro med hensyn til faktagrunnlaget?	36
4.6.3	Etterfølgende atferd	37
4.6.4	Tidligere atferd	38
4.6.5	Oppsummering	38
4.6.6	Konklusjon	38
5.	Varsel 3	39
5.1	Innledning - oppsummering rapport del 1	39
5.2	Faktagrunnlaget	39
5.2.1	Varslers rolle	39
5.2.2	Fremgangsmåte og omstendighetene ved varslingen	40
5.3	Varslers begrunnelse for fremgangsmåte ved varsling	40
5.4	KPMGs syn på fremgangsmåte ved varsling	40
6.	Varsel 4	41
6.1	Innledning - oppsummering rapport del 1	41
6.2	Faktagrunnlaget	41
6.2.1	Varslernes rolle	41
6.2.2	Fremgangsmåte og omstendighetene ved varslingen	41
6.3	KPMGs syn på fremgangsmåte ved varslingen	41
7.	Kronologisk gjennomgang av fakta for mandat del 2	43
7.1	Fakta for mandat del 2	43
7.1.1	Innledning	43
7.1.2	Brev fra ansatte til administrerende direktør Knutsen 19.05.2017 og uttalelser i media	43
7.1.3	Notat fra tre enhetsdirektører til styrets leder og nestleder 12.02.2018	44
7.1.4	Retningslinje med veiledning varsling	44
7.1.5	Informasjonseksterne webside opprettet august 2018	45
7.1.6	Oppdatering av Etsiske Retningslinjer 02.02.2019	45
7.1.7	Varsel fra tillitsvalgte 09.04.2019 signert Sjøset og Bergquist	45
7.1.8	Leserinnlegg fra Sjøset i Helgelendingen 10.04.2019	45
7.1.9	Intervju med Bergquist og Steinholt i NRK Nordland 10.04.2019	45
7.1.10	Media-oppslag om varsel fra Monsen den 12.04.2019	46
7.1.11	Åpent brev fra Facebook gruppe	48
7.1.12	Uttalelser fra politikere og andre samfunnsaktører	48
7.1.13	Kommentarfelter og sosiale media	48

7.1.14	Plakater på sykehuset i Sandnessjøen	48
7.1.15	Presentasjon av økonomiske analyser 29.04.2019	49
7.1.16	Stortingets spørretime 08.05.2019	49
7.1.17	Internt budsjettseminar 09.05.2019	49
7.1.18	Varsel fra foretaksverneombud 15.05.2019	49
7.1.19	Varsel fra avdelingsledere i Mosjøen 16.05.2019	50
7.1.20	Artikkel Helgelandsblad 01.11.2019	50
8.	Vedlegg	51
8.1	KPMGs mandat	51
8.2	Oversikt over dokumentasjon	53

1. Sammendrag

1.1 Bakgrunn og KPMGs mandat del 2

KPMG AS og Helgelandssykehuset HF inngikk etter forutgående konkurranse den 26.04.2019 kontrakt om bistand til å undersøke flere varslingssaker. Endringsprotokoll med utvidelse av omfang ble signert 29.04.2019.

KPMG avla rapport om mandatets del 1 den 18.10.2019. Rapporten behandlet 22 påstander om kritikkverdige forhold i virksomheten fremsatt gjennom 4 varsler. Varsel 1 og 4 var undertegnet av flere tillitsvalgte og avdelingsledere. Varsel 2 og 3 var fremsatt av enkeltpersoner.

Endelig mandat datert 23.05.2019 innebar at KPMG også skulle ta stilling til "*hvilke av de varslede forhold som faller innenfor varslingsinstituttets avgrensninger*". Denne delen av mandatet refereres i rapporten til som "*mandatets del 2*". Dette omfatter spørsmål om varslene har opptrådt i henhold til krav til fremgangsmåte ved varsling i arbeidsmiljøloven. Dette spørsmålet må også ses i sammenheng med Helgelandssykehusets retningslinjer for varsling. Retningslinjene inneholder de samme krav og vurderingsmomenter som følger av loven.

De juridiske vurderingene knyttet til mandatets del 2 er foretatt av KPMG Law AS.

1.2 Oppsummering konklusjon KPMGs mandat del 1 og generelle observasjoner

Følgende hovedpunkter fra KPMGs rapport for mandatets del 1 er særlig relevante for mandatets del 2:

- Det er ikke avdekket kritikkverdige forhold i virksomheten, jfr. arbeidsmiljøloven § 2 A-1.
- Det foreligger ikke brudd på lover, regler eller allment aksepterte normer i prosessen.
- Flere av påstandene i varslene bygger på uriktig faktagrunnlag, eksempelvis påstand nr. 1, 5, 6, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 17.
- Flere av påstandene gir uttrykk for uenighet om:
 - Prosessgjennomføringen, herunder medvirkning, referat og loggføring
 - Styrets beslutning om sammensetning av ekstern ressursgruppe
 - Betydning/vektlegging av hensynet til prehospitale tjenester i ressursgruppens rapport
 - Beregningene i den alternativskillende økonomiske analysen
- Varlene 1 og 2 var rettet mot saksbehandlingen i 2025-prosjektet, mot to direktører som var involvert og mot administrerende direktør. Som det fremgår av rapportens kapittel 6 er saksbehandlingen grundig dokumentert med stor grad av åpenhet, sporbarhet og medvirkning. Sykehuset har mottatt flere innsynsbegjæringer uten at det har kommet frem vesentlige feil.
- Påstandene om makt- og myndighetsmisbruk fra to av direktørene er ikke saklig begrunnet. De utførte sine arbeidsoppgaver i samsvar med rollekrav og forventninger fra sine overordnede, dvs. administrerende direktør og styret.
- Varlene om prosessfeil kom sent.
- Det er vanskelig å se for seg at varslene hadde kommet dersom ikke flertallet i den eksterne ressursgruppen hadde foreslått en struktur med ett sykehus i Mo i Rana.

- Hendelsen på budsjettseminaret 09.05.2019 var ingen ulovlig gjengjeldelse mot eller trakassering av varsler nr. 2. Denne saken reiser spørsmål om yringsfrihet i arbeidslivet, herunder adgangen til motytring overfor en varsler som har varslet offentlig.

Etter intervjuer og dialog med varslerne og dem det var varslet om ble varslene konkretisert til 22 verifiserbare påstander. Det ble ikke gitt medhold i at noen av disse forhold var kritikkverdige forhold i virksomheten. Det ble ikke funnet vesentlige saksbehandlingsfeil. Det ble heller ikke gjort funn som tilsa at noen av påstandene hadde konsekvenser for utredningsarbeidet så langt. Situasjonen da varslene ble fremsatt var at en ekstern ressursgruppe (ER) hadde fremmet forslag til struktur og lokalisering av nytt sykehus. Rapporten hadde vært på omfattende høring. En alternativ økonomisk analyse (AØA) supplerte ER's rapport på det økonomiske området.

1.3 Problemstilling

Spørsmålet er om varslerne opptrådte forsvarlig da de varslet om det de beskrev som kritikkverdige forhold. Helgelandssykehuset HF har rutiner/retningslinjer som omhandler dette. Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2) hadde krav til forsvarlig fremgangsmåte i bestemmelsen som gjaldt da varslene ble fremsatt. I de nye reglene som trådte i kraft 01.01.2020 er forsvarlighetsbegrepet tatt ut av lovteksten. Det er gitt en ny bestemmelse om fremgangsmåte ved varsling. I vår sak er det den tidligere bestemmelsen som er relevant.

Det er de mest alvorlige påstandene om feil i saksbehandlingen og om kritikkverdig atferd av de to direktørene som er det sentrale i vurderingen. Hovedspørsmålet er om fremgangsmåten ved varslingene har vært forsvarlig.

1.4 Kort oppsummering av regler og retningslinjer

1.4.1 Sykehusets varslingsrutine

Helgelandsykehuset HF har en varslingsrutine som blant annet beskriver sykehusets krav til fremgangsmåte ved varsling: "*Varsling av kritikkverdige forhold i Helgelandssykehuset HF*". Rutinen ble oppdatert, og oppdateringen ble publisert den 27.07.2018. Rutinen/retningslinjen var oppdatert og publisert da varslene ble fremsatt. Varsel 1 ble fremsatt 09.04.2019. Varsel 2 ble fremsatt 12.04.2019. Varsel 3 ble fremsatt 15.05.2019, og varsel 4 16.05.2019. Samtlige varsler ble således fremsatt etter at rutinene var oppdatert og publisert.

Kritikkverdige forhold er brudd på lover og regler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten og etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet. Sykehusets varslingsrutine beskriver viktige eksempler på slike forhold:

- *"Forhold som kan medføre fare for liv og helse*
- *Mobbing og trakassering*
- *Korrupsjon*
- *Maktmisbruk*
- *Underslag, tyveri, økonomiske misligheter*
- *Brudd på taushetsplikt*
- *Diskriminering"*

Maktmisbruk er det mest aktuelle eksempelet på kritikkverdige forhold i vår sak.

Hovedregelen er at varsling skal skje internt i linjen og til noen som er i posisjon til å gjennomføre tiltak mot eventuelle kritikkverdige forhold. Rutinen åpner imidlertid for varsling eksternt til media "*i de tilfeller der intern varsling (...) ikke virker*".

Varslingsrutinen beskriver også krav til innholdet i varselet. Det er blant annet uttalt at "[v]arselet bør være så detaljert, utfyllende og forklarende som mulig." Videre er det stilt krav til informasjon om "arten av det kritikkverdige forholdet, hvem som var til stedet, hvem varsler mener er ansvarlig, tid og sted for når forholdet oppstod etc".

Det er gitt retningslinjer for hvilke spørsmål varsler bør stille seg i forkant av eventuell varsling: "Har jeg grunnlag for kritikken? Hvordan bør jeg gå frem? Hvem bør jeg si fra til?"

Rutinen beskriver også hva som er hovedproblemstillingen når det skal tas stilling til om et varsel er forsvarlig: "Om arbeidstaker har saklig grunnlag for kritikken og om arbeidstaker har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers og helseforetakets legitime interesser med hensyn til måten det varsles på."

Rutinen henviser til og gjengir noen relevante bestemmelser i den daværende arbeidsmiljøloven kapittel 2 A. Varslingsreglene i arbeidsmiljøloven ble endret med virkning fra 01.01.2020. Se nærmere punkt 2.3.4 nedenfor.

1.4.2 Bestemmelser i arbeidsmiljøloven

Det følger av arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (1) at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Retten til å varsle gjelder likevel med visse begrensninger da "fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig", jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2).

Kravet om forsvarlig fremgangsmåte balanserer hensynet til arbeidstakers yringsfrihet, og de grensene som følger av arbeidstakers lojalitetsplikt. Det fremgikk av lovteksten at intern varsling i samsvar med virksomhetens varslingsrutiner alltid vil være forsvarlig. Hva som ellers er forsvarlig fremgangsmåte ved varslingen avhenger av en skjønsmessig helhetsvurdering. Ved denne helhetsvurderingen er det særlig sentralt å ta stilling til om arbeidstaker har forsvarlig grunnlag for varslingen. Dette innebærer en vurdering av om arbeidstaker var i aktsom god tro når det gjelder opplysningenes riktighet. Andre relevante momenter ved helhetsvurderingen er om det varsles om forhold som har allmenn interesse, og om arbeidstaker først har varslet internt dersom dette fremstår som hensiktsmessig. Ytringens skadepotensiale er også sentralt.

1.5 Varsel 1

1.5.1 Faktagrunnlag

Varslet ble signert den 09.04.2019 av to tillitsvalgte på vegne av 20 tillitsvalgte, herunder 9 tillitsvalgte ved sykehusets lokasjon i Mosjøen og 11 tillitsvalgte ved sykehusets lokasjon i Sandnessjøen. Varselet ble adressert til styret i Helgelandssykehuset ved styreleder, med kopi til Helse Nord RHF. Varselet ble samme dag sendt til media. De to som har signert har forklart til KPMG at alle varslerne sto bak beslutningen om å sende varselet til media. De to tillitsvalgte har også forklart at de har lest den interne varslingsrutinen.

De mest alvorlige påstandene i varselet gjelder feil i saksbehandlingen og at to direktører har utvist kritikkverdig atferd i prosessen.

De tillitsvalgte uttrykker at de to direktørene er oppfattet i sykehusmiljøet for å jobbe for å få et samlet Helgelandsykehus til Mo i Rana. De påpeker at de to har inngått i en intern prosjektstøtte og har vært kontaktpersoner mot ER, og de er kritiske til deres påvirkning på prosessen. Det påstått kritikkverdige er videre at de har hatt møter med Deloitte i forbindelse med AØA. Varslerne anfører at de har uttrykt bekymring om de to direktørene til administrerende direktør, og at de to har vært omstridt i ledergruppen. De stiller spørsmål ved "deres påvirkning for utfallet av ERs rapport og

AØA". De hevder at det foreligger "graverende informasjon" og at "det stiller spørsmål ved legitimiteten til ERs rapport og hele prosessen rundt HSYK 2025". Videre skriver de tillitsvalgte:

"Oppsummert er vi alvorlig bekymret over hvordan prosessen har foregått, hvilke faktorer som er vektlagt for ERs konklusjon, hvem som har vært involvert, og i det hele tatt arbeidets legitimitet. Vi godtar ikke en slik prosess. Vi krever at prosessen stoppes inntil vi tillitsvalgte får reell innflytelse. Med sentrale aktører fra Mos påvirkning kan man spørre seg om konklusjonen med Mo som samlet lokalisasjon for et samlet sykehus var gitt på forhånd, og at arbeidet med rapporten baserte seg på å lage et troverdig alibi for denne konklusjonen."

Dette er alvorlige beskyldninger mot de to direktørene, mot medlemmene av ER og mot ansvarlig utreder i Deloitte. KPMG oppfatter varselet fra de tillitsvalgte som en påstand om at forslag og konklusjoner fra ER og i AØA var resultat av myndighetsmisbruk fra de to direktørene. De tillitsvalgte stiller krav om at prosessen skal stanses inntil de tillitsvalgte får reell innflytelse.

Om påstått brudd på hovedavtalen skrev de tillitsvalgte følgende i varslet:

- *"Vi varsler med dette om brudd på Hovedavtalen § 28, 29, 30 og 31 i prosessen med Helgelandssykehuset (heretter HSYK 2025). Vi mener vi ikke har fått noen reell innflytelse over prosessen".*
- *"I henhold til Hovedavtalens § 29, 4. ledd, har tillitsvalgte rett til å uttale seg om prosjekt-/styringsgruppers sammensetning. Vi har altså ikke fått noen mulighet til å uttale oss om dette."*

1.5.2 KPMGs vurdering

KPMGs vurdering er at det ikke foreligger noe tidligere internt varsel og at det ikke var saklig grunnlag for å varsle til offentligheten. Videre er det klart at det ikke var faktagrunnlag for påstandene om kritikkverdige forhold. De tillitsvalgte har ikke vært i aktsom god tro med hensyn til faktagrunnlaget for sine påstander. Det er ikke opplyst at det ble gjort noe forarbeid for å avklare om det forelå et faktagrunnlag for påstandene i varselet. Påstandene om de to direktørene synes ikke å være basert på deres adferd i HSYK 2025-prosessen, men på en mer generell mistillit.

Påståtte brudd på informasjons- og drøftelsesplikten skal tas opp med arbeidsgiver og være gjenstand for forhandlinger, jf. hovedavtalen § 33 jf. § 13. De lokale tillitsvalgte burde tatt dette spørsmålet opp med sine enhetsdirektører, ikke administrerende direktør. Administrerende direktør skal primært forholde seg til de foretakstillitsvalgte.

De tillitsvalgte som har varslet har heller ikke tatt hensyn til helseforetakets interesse i å fullføre en ryddig saksbehandling frem mot administrerende direktørs forslag til struktur og lokalisering. Det ble fremmet og offentliggjort krav om at prosessen skulle stanses og at de to direktørene skulle fratru sine roller på usaklig grunnlag. Dette var konfliktdrivende og egnet til å skade sykehusets behov for en ryddig prosess og sykehusets omdømme. De to direktørene ble svekket i sine roller og påført urimelig belastning personlig. Varselet hadde stort skadepotensial for både virksomheten og de to direktørene.

KPMGs konklusjon er at varsel 1 ikke oppfyller kravene til fremgangsmåte ved varsling i sykehusets varslingsrutine.

Varsel 1 oppfyller heller ikke kravene til forsvarlig varsling etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2).

Varsel 1 oppfyller heller ikke kravene til fremgangsmåte ved varsling etter de nye reglene i arbeidsmiljøloven § 2 A-2.

1.6 Varsel 2

1.6.1 Faktagrunnlag

Varslet ble fremsatt den 12.04.2019 av områdesjef for akutt/kirurgi Sandnessjøen. Han sendte sitt varsel internt og tok kontakt med media samme dag. Han kontaktet NRK Nordland. I tillegg sendte han teksten til redaksjonene i lokalavisene på Helgeland. Tittelen var "*Jeg sier opp. Jeg skal ikke være en del av dette spillet*".

Varsler 2 har forklart til KPMG at han har lest den interne varslingsrutinen.

De mest alvorlige påstandene i varselet gjelder feil i saksbehandlingen og særlig at de to direktørene har utvist kritikkverdig atferd i prosessen. Varselet har en del fellestrekk med varsel 1. Påstandene om de to direktørene likner, men slik at varsel 2 særlig gjelder deres atferd knyttet til AØA. Varsel 2 kom tre dager etter varsel 1.

I varselet har Varsler 2 tatt opp flere forhold som ligger langt tilbake i tid, og som ikke gjelder HSYK 2025-prosessen. Dette gjaldt:

- medisinsk direktørs rolle i forbindelse med nedleggelsen av akuttkirurgisk beredskap i Mosjøen i 2006,
- at medisinsk direktør skal ha motarbeidet bedre pasientbehandling da Sandnessjøen ønsket å opprette et palliativt team.

Vedrørende HSYK 2025-prosessen har Varsler 2 anført at medisinsk direktør opptrådte kritikkverdig da han ble konstituert som administrerende direktør sommeren 2017:

- Prosessen skal da ha skiftet karakter ved at ER ble nedsatt med en sammensetning som var "*sterkt kritisert*". Han fremhevet at lederen som ble utpekt hadde vært på Helgeland to ganger før "*med bestilt agenda: å planlegge reduksjon av sykehusene i Sandnessjøen og Mosjøen*". Konstituert administrerende direktør skal ha vært "*sentral intern aktør i begge disse prosessene*".
- Varselet fremhever den interne prosessen i foretakets ledergruppe som "*det verste*". Varselet påstår at enhetsdirektørene i Sandnessjøen, Mosjøen og på Prehospital område ikke fikk være med i arbeidet, uten at dette ble nærmere diskutert. Varselet påstår at HSYK 2025-prosessen "*styres i sin helhet*" av konstituert administrerende direktør og drift- og eiendomsdirektøren, "*tidligere teknisk sjef i Rana Kommune*".
- Varsler påstår at de 3 enhetsdirektørene informerte styret om at ledergruppen ikke var godt nok involvert i prosessen.
- Videre står det: "*Når jeg etterspør hvem Deloitte har samarbeidet med i Helgelandssykehuset får jeg opplyst at det er tidligere teknisk sjef i Rana kommune (...) og den tidligere sykehusaktivisten for Rana Sykehus*".
- Varsel 2 beskriver det som kritikkverdig at de to direktørene har fått tilsendt et høringssvar som Rana kommune skal ha skrevet i anledning ERs rapport. Dette skal ha blitt sendt til Deloitte's utreder av AØA.
- Varsel 2 anfører at "*prosessen styres av*" de to som tidligere er omtalt som sykehusaktivist og tidligere teknisk sjef i Rana kommune, og "*når dette er over vil det nesten ikke finnes dokumentasjon på hva som egentlig skjedde.*"

I forbindelse med delrapport 1 gjennomførte KPMG en omfattende dialog med Varsler 2 med sikte på å få konkretisert hans påstander om kritikkverdige forhold. Det ble gjennomført ett grundig intervju og to oppfølgingsintervjuer per telefon. Spørsmål og svar ble utvekslet per e-post med bakgrunn i vårt undersøkelsesarbeid, dokumentgjennomgang og andres forklaringer. Hensikten med dette var å få klargjort påstandene og forelegge dem for de to som varselet var rettet mot og ansvarlig utreder for AØA. Hans påstander på vegne av de tre enhetsdirektørene fra Sandnessjøen og Mosjøen ble fulgt opp gjennom intervjuer av de tre, og i intervjuene med de to som varselet var rettet mot. Som det fremgår av delrapport 1 endte dialogen med at Varsler 2 holdt fast ved 13 påstander. Han fastholdt at medisinsk direktør og drifts- og eiendomsdirektør hadde påvirket AØA på en avgjørende og kritikkverdig måte.

1.6.2 KPMGs vurdering

KPMGs vurdering er at det ikke foreligger noe tidligere internt varsel. Hverken brevet fra enhetsdirektørene eller varslers dialog med administrerende direktør i forkant av varselet er å regne som varslers. Det var ikke saklig grunnlag for å varsle til offentligheten, slik det ble gjort her. Videre er det klart at det ikke var faktagrunnlag for påstandene om kritikkverdige forhold. Varsler har ikke vært i aktsom god tro med hensyn til faktagrunnlaget. Varsler ble gitt muligheten til å ta opp det han mente var galt med AØA med Deloitte. Dersom han hadde gått i dialog med Deloitte, ville han kunne blitt realitetsorientert om faktagrunnlaget og om Deloitte's arbeid med analysen. Da ville han også fått bekreftet fra Deloitte at de to direktørene på ingen måte hadde påvirket faktagrunnlaget for AØA. Varsler takket nei til å delta i et oppklarende møte med Deloitte, og valgte isteden varsling til media. Påstandene om de to direktørene synes ikke å være basert på deres konkrete adferd i HSYK 2025-prosessen, men på en mer generell mistillit. Varselet hadde stort skadepotensial for både virksomheten og de to direktørene.

Varsler har heller ikke tatt tilstrekkelig hensyn til helseforetakets interesse i å fullføre en ryddig saksbehandling frem mot administrerende direktørs forslag til struktur og lokalisering.

Varslet er sterkt personifisert med en ensidig negativ tone. Varslers betrodde stilling og posisjon bidro til økt troverdighet til at det var alvorlige feil med prosessen. Varselet bidro til konflikt og splittelse.

KPMGs konklusjon er at varsel 2 ikke oppfyller kravene til fremgangsmåte ved varsling i sykehusets varslingsrutine.

Varsel 2 oppfyller heller ikke kravene til forsvarlig varsling etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2).

Varsel 2 oppfyller heller ikke kravene til fremgangsmåte ved varsling etter de nye reglene i arbeidsmiljøloven § 2 A-2.

1.7 Varsel 3

1.7.1 Faktagrunnlag

Varsel 3 ble fremsatt av foretaksverneombud den 15.05.2019. Varselet ble sendt til styret i Helgelandssykehuset. Det er utelukkende varselet internt. Varselet gjelder påstand om gjengjeldelse og trakassering mot Varsler 2 på budsjettseminaret den 05.09.2019.

Varslet gjaldt administrerende direktørs møteledelse da en kollega tok ordet utenfor dagsorden og kritiserte Varsler 2 og hans varsling til media.

KPMG konkluderte i delrapport 1 med at det hverken forelå ulovlig gjengjeldelse eller trakassering av Varsler 2.

1.7.2 KPMGs vurdering

Varslet vurderes primært ut fra sykehusets varslingsrutine. Det følger av arbeidsmiljøloven at det alltid vil være forsvarlig å varsle i samsvar med varslingsplikt og i tråd med virksomhetens varslingsrutiner. Trakassering er et forhold som normalt utløser varslingsplikt for arbeidstakere. Dette kan ha betydning for hvilken terskel som skal legges til grunn for varsling om slike forhold.

Etter KPMGs vurdering var foretaksverneombudets fremgangsmåte ved varslingen i tråd med sykehusets interne retningslinjer for varsling ved at han varslet internt til styret. Han anså det som sin plikt som foretaksverneombud å varsle om hendelsene på budsjettseminaret, da han opplevde hendelsene som et personangrep mot en ansatt. KPMG har imidlertid konkludert med at det ikke fant sted noen ulovlig gjengjeldelse eller at varsler ble utsatt for trakassering. Som det fremgår av delrapport 1 mener vi at denne saken reiser spørsmål om ytringsfrihet i arbeidslivet, herunder adgang til motytring mot en varsler som har varslet offentlig. Vi legger imidlertid avgjørende vekt på at han varslet ut fra en opplevelse av plikt og i henhold til gjeldende rutine, dvs. internt. Hovedregelen er da at fremgangsmåten er forsvarlig.

KPMGs konklusjon er at varsel 3 oppfyller kravene til forsvarlig fremgangsmåte i sykehusets varslingsrutine og arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2).

1.8 Varsel 4

1.8.1 Faktagrunnlag

Varsel 4 ble sendt den 16.05.2019 og er fra 13 avdelingsledere ved Mosjøen. Varslet omhandler samme forhold som varsel 3, dvs. påstand om ulovlig gjengjeldelse og trakassering av en varsler. Varslet ble sendt internt til styreleder med kopi til øvrige styremedlemmer. Varslet ble sendt i linjen, det vil si at det ble varslet internt.

Varslet gjaldt administrerende direktørs møteledelse da en kollega tok ordet utenfor dagsorden og kritiserte Varsler 2 og hans varsling til media.

Hendelsen ble formidlet til media blant annet gjennom et lydopptak av kollegaens uttalelser. KPMG har ikke informasjon om hvordan dette skjedde konkret, herunder om det var noen av de 13 varslerne som kontaktet media. Det var i overkant av 100 deltakere på seminaret.

Det er på det rene at hendelsen som utløste varslene var ansett som sannsynlig på forhånd av flere. Mellomlederen som tok ordet og en del av hans kollegaer hadde forberedt seg. Varsler 2 hadde forberedt motinnlegg og mange hadde snakket sammen på forhånd, også på mellomledernivå.

KPMG konkluderte i delrapport 1 med at det hverken forelå ulovlig gjengjeldelse eller trakassering av Varsler 2.

1.8.2 KPMGs vurdering

Varslet vurderes primært ut fra sykehusets varslingsrutine. Det følger av arbeidsmiljøloven at det alltid vil være forsvarlig å varsle i samsvar med varslingsplikt og i tråd med virksomhetens varslingsrutiner. Trakassering er et forhold som normalt utløser varslingsplikt for arbeidstakere. Dette kan ha betydning for hvilken terskel som skal legges til grunn for varsling om slike forhold.

Etter KPMGs vurdering var avdelingsledernes fremgangsmåte ved varslingen i tråd med sykehusets interne retningslinjer for varsling ved at de varslet internt til styret.

Varslernes oppfatning var at hendelsene på budsjettseminaret innebar ulovlig gjengjeldelse mot en varsler, og at episoden på seminaret og håndteringen av denne brøt med sykehusets grunnverdier. KPMG har imidlertid konkludert med at det ikke fant sted noen ulovlig gjengjeldelse eller at varsler ble utsatt for trakassering. Som det fremgår av delrapport 1 mener vi at denne saken

reiser spørsmål om yringsfrihet i arbeidslivet, herunder adgang til motytring mot en varsler som har varslet offentlig. Vi legger imidlertid avgjørende vekt på at avdelingslederne varslet internt i henhold til gjeldende rutine. Hovedregelen er da at fremgangsmåten er forsvarlig.

KPMGs konklusjon er at varsel 4 oppfyller kravene til forsvarlig fremgangsmåte i sykehusets varslingsrutine og arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2).

1.9 Anbefalte tiltak

KPMGs syn er at det er ekstraordinært at så omfattende varslinger med så mange påstander ender opp med at varslerne ikke kan gis medhold på noe punkt. Delrapport 1 har avdekket en omfattende feilbruk av varslingsreglene i dette tilfellet. Dette er alvorlig for varslingsinstituttet ved sykehuset, for sykehusets virksomhet og omdømme, og for HSYK 2025-prosessen. Det har medført alvorlige skadevirkninger for lederne som har vært rammet av påstandene.

Det kom krav om at prosessen skulle stanses og startes på nytt. Alvoret i saken understrekes av at det ble fremsatt krav om at de to direktørene skulle fratras sine arbeidsoppgaver som rådgivere for administrerende direktør med umiddelbar virkning. I tillegg til de to har administrerende direktør som fratradte forsommeren 2017 og nåværende administrerende direktør mottatt kollektive uttalelser om mistillit. I tillegg til de fire varslene som er undersøkt kommer brevet fra enhetsdirektørene til styret i februar 2018 og en underskriftskampanje mot administrerende direktør sommeren 2017. Det synes å foreligge et mønster der i alt fire ledere på to år har mottatt varslere og mistillitserklæringer fra mellomledere og tillitsvalgte i Sandnessjøen og Mosjøen.

Varsel 1 og 2 kom etter at ER med støtte av AØA fremmet forslag om ett sykehus med lokasjon i Mo i Rana. Dette fremstår som den utløsende bakgrunn for varslings sakene vi har undersøkt.

Varslings sakene har bidratt til polarisering og konflikt i en krevende fase for Helgelandssykehuset i HSYK 2025 prosessen. Konfliktlinjen sør mot nord preger varslings sakene. Dette utgjør en alvorlig utfordring for kommunikasjon, samarbeid, tillitt og et godt arbeidsmiljø i helseforetaket. Utfordringene forsterkes ved den aktive bruk av media og mangel på intern dialog om løsninger. Uansett hva som blir endelig valg av struktur og lokasjon skal virksomheten levere gode spesialisthelsetjenester til hele Helgeland. Dette forutsetter en stor grad av gjensidig tillitt internt i foretaket. Tillitt er vanskelig å bygge opp og lette å rive ned. Varslings sakene har bidratt til å svekke lojalitets- og tillitsforholdene og sykehusets omdømme.

Påstandene om makt- og myndighetsmisbruk fra to av direktørene er ikke saklig begrunnet. KPMG mener de gjentatte alvorlige beskyldningene mot medisinsk direktør/tidligere konstituert administrerende direktør og drift- og eiendomsdirektør er særlig alvorlige for dem det gjelder og for sykehuset. De to har anført at varslene mot dem og særlig offentliggjøringen i media har vært en stor belastning både for deres arbeidsutførelse og personlig.

1.9.1 Generelle tiltak

Det er nødvendig med en grundig intern gjennomgang av erfaringene etter varslings sakene og en plan for å gjenopprette lojalitets- og tillitsforhold. Sakene har avdekket misforståelser om ansvar og rolleforståelse på mange plan, det vil si rollen som varsler, som tillitsvalgt på ulike nivåer, lederrollen i enhetene og på nivåene under. Hovedspørsmålet er hva som kunne og burde vært gjort annerledes og hvilke krav som må stilles fremover til de ulike rollene. Det er klare indikasjoner på at varslings sakene har påført/utløst et alvorlig arbeidsmiljøproblem i foretaket. I så fall kan dette utløse en tiltakspålit for arbeidsgiver. Helgelandssykehuset bør vurdere å lage en plan for håndtering av utfordringene. Administrerende direktør gis i oppdrag å utarbeide og gjennomføre denne med involvering av de ansatte.

KPMG anbefaler at Helgelandssykehuset gjennomfører følgende generelle tiltak:

- Gjennomgang av erfaringene med varslings sakene i ledergruppen, og med verneombudene.
- Informasjon og drøfting med fagforeningene på foretaksnivå.
- Informasjon og drøfting med lokale tillitsvalgte.

Helgelandssykehuset bør også vurdere å involvere arbeidsgiverforeningen Spekter som rådgiver, særlig i forbindelse med videre dialog med de tillitsvalgte. Det kan være en fordel i den videre prosessen at fagforeningene også søker råd hos sine hovedorganisasjoner.

1.9.2 Individuelle tiltak

Det er klare indikasjoner på at de to direktørene ikke har hatt et fullt forsvarlig arbeidsmiljø som følge av varslings sakene. Også dette kan utløse en tiltakspått for arbeidsgiver. Aktuelle tiltak kan være at de får en unnskyldning fra foretaket, og eventuelt en erstatning for ikke-økonomisk skade (tort og svie).

Helgelandssykehuset bør også gjennomføre personlige samtaler med nøkkelpersoner blant varslerne og andre involverte. Hensikten med slike samtaler kan være å gjennomgå faktum og innhente tilbakemelding på hvordan de selv ser på varslings sakene etter undersøkelsen. Eventuelle personalsaker vurderes av administrerende direktør.

2. Innledning

2.1 Oversikt over rapporten

Denne rapporten er delt inn i følgende hoveddeler:

- Kapittel 2 redegjør for metodikk, gjennomføring og vurderingskriterier,
- Kapitlene 3-6 omhandler henholdsvis varsel 1-4, herunder viser til relevant faktum og våre vurderinger,
- Kapittel 7 inneholder en kronologisk gjengivelse av fakta relevante for mandatets del 2,
- Kapitel 8 inneholder vedlegg, herunder oversikt over dokumentasjon.

2.2 Metodikk og gjennomføring mandatets del 2

KPMGs metode har som mål å ivareta varslerne, de det er varslet om og virksomhetens samlede behov. De grunnleggende prinsippene for vårt arbeid er objektivitet, saklighet, kontradiksjon og personvern.

Metoden er beskrevet i KPMGs tilbud til Helse Nord i april 2019. Metoden er også beskrevet i mandat fra oppdragsgiver datert 23.05.2019.

Som del av undersøkelsens del 1 intervjuet KPMG utvalgte representanter for varsel 1 og 4 og foretaksverneombud som sendte varsel 3. Varsler 2 ble intervjuet tre ganger av KPMG. De det er varslet om er intervjuet to ganger hver av KPMG. KPMG intervjuet til sammen 24 personer i saken; tre fra Sykehusbygg, tre fra Deloitte, en fra Helse Nord, femten nåværende og to tidligere ansatte ved Helgelandssykehuset.

Kontradiksjonsprinsippet innebærer at en avgjørelse kun kan bygge på fakta som partene har hatt anledning til å uttale seg om. Prinsippet er ulovfestet, men innholdet er blant annet uttrykt i tvisteloven § 11-1 (3) hvor det står at

"retten kan ikke bygge avgjørelsen på et faktisk grunnlag partene ikke har hatt foranledning til å uttale seg om" (vår utheving).

Det er det faktiske grunnlaget for avgjørelsen som partene skal få anledning til å kommentere. Vurderingene som blir gjort på bakgrunn av det faktiske grunnlaget er ikke gjenstand for kontradiksjon.

I del 2 av undersøkelsen har KPMG sendt relevante utdrag fra intervjuer og annen dokumentasjon til representanter for varsel 1 og 4, Varsler 2 og foretaksverneombud som sendte varsel 3, de det er varslet om samt andre med relevant informasjon for undersøkelsen. KPMG har bedt hver person om å gå gjennom teksten og å gi tilbakemelding om og eventuelt i hvilken grad KPMG kan bruke teksten i vår rapport til Helgelandssykehuset HF. KPMG har gjort alle som har mottatt dokumenter oppmerksomme på at informasjon avgitt i undersøkelsen i utgangspunktet er fortrolig. KPMG har informert om at i en eventuell etterfølgende rettsak vil prosessreglene kunne medføre at informasjon den enkelte har gitt til KPMG kunne bli en del av saken.

2.3 Vurderingskriterier

KPMGs vurderingskriterier som er lagt til grunn for undersøkelsen av de fire varslene er beskrevet nedenfor.

2.3.1 Ethiske retningslinjer i Helgelandssykehuset

I Helgelandssykehusets Ethiske retningslinjer står det at "Verdigrunnlaget" er:

"Helse Nord er et arbeidsfellesskap der vi alle lojalt bidrar til å virkeliggjøre vårt samfunnsoppdrag til beste for pasientene og nytte for samfunnet. Helse Nord virke skal i alle sammenhenger være basert på spesialisthelsetjenestens verdier:

- *Kvalitet i prosess og resultat*
- *Trygghet for tilgjengelighet og omsorg*
- *Respekt i møtet med våre brukere, medarbeidere og samarbeidspartnere"*

Om "Varsling av kritikkverdige forhold" står det:

"Gode og reelle muligheter for å si fra om feil og mangler er et vesentlig trekk ved et godt arbeidsmiljø og en sunn bedriftskultur. Arbeidstakere som melder fra kan bidra til at lovbrudd, korrupsjon og annen uakseptabel oppførsel blir avdekket og opphører. Derfor skal arbeidstakere som varsler om slike forhold ha et godt vern. Opplever vi kritikkverdige forhold, varsler vi i samsvar med varslingsrutinene. Om nødvendig kan det varsles anonymt. Hvis spesielle forhold gjør det vanskelig å ta saken opp internt, kan det varsles til offentligheten, for eksempel offentlig kontroll- eller tilsynsmyndighet, politi eller media."

Om "Ytringsfrihet" står det:

"Alle har grunnleggende rett til å ta del i den offentlige debatt. Vår kunnskap kan også berike samfunnsdebatten. Som medarbeidere må vi vurdere grensegangen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt og alltid ta stilling til hvem vi uttaler oss på vegne av. Uttaler vi oss på vegne av virksomheten skal dette skje i henhold til gjeldende kommunikasjonsstrategi. Uttaler vi oss som privatperson skal dette presiseres. Vi kan alle publisere innlegg og delta i debatt på nettet. Alt vi legger ut er offentlig og vi tenker godt gjennom hva vi velger å dele og hvordan vi formulerer oss."

2.3.2 Retningslinjer for varsling i Helgelandssykehuset

Helgelandsykehusets rutine "Varsling av kritikkverdige forhold ved Helgelandssykehuset HF" ble oppdatert, og oppdateringen ble publisert den 27.07.2018. Den samme versjonen lå ute i april og mai 2019 da varslene ble sendt. I dokumentet står det at:

" Formålet med retningslinjen er å gi medarbeidere veiledning for hvordan man kan varsle om kritikkverdige forhold."

I retningslinjen er "kritikkverdige forhold" beskrevet som følger:

"Kritikkverdige forhold er forhold som er brudd på lov, interne regler/retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer. Varsling i samsvar med en slik plikt vil alltid være riktig og lovlig. Eksempler på kritikkverdige forhold:

- *Forhold som kan medføre fare for liv og helse*
- *Mobbing og trakassering*
- *Korrupsjon*
- *Maktmisbruk*
- *Underslag, tyveri, økonomiske misligheter*

- *Brudd på taushetsplikt*
- *Diskriminering*"

Under "Varselets innhold" står det blant annet:

"Varselet bør være så detaljert, utfyllende og forklarende som mulig. Varselet bør inneholde informasjon om arten av det kritikkverdige forholdet, hvem som var til stedet, hvem varsler mener er ansvarlig, tid og sted for når forholdet oppstod etc. Dette gjelder spesielt dersom varselet skjer anonymt.

Faglig uenighet vil ikke anses å falle innenfor det bestemmelsene i arbeidsmiljøloven tar sikte på å verne."

Under "Prinsipper for varsling i Helgelandssykehuset HF" står det blant annet:

"Alle saker bør først tas opp med nærmeste leder. Er det mulig å melde forholdet som avviksmelding? Det vil si at en skal aller heist forsøke å varsle i linjen til leder eller verneombud, hvis dette ikke lar seg gjennomføre, skal man forsøke å følge linjen til disses overordnede ledere.

Varsling til media: Arbeidstaker har også mulighet til å varsle media eller på andre mater gjøre opplysningene tilgjengelige for offentligheten. Det er viktig at arbeidstaker kan varsle til media i de tilfeller der intern varsling eller varsling til tilsynsmyndighetene ikke virker. Arbeidstaker må imidlertid ta høyde for at det normalt vil være større risiko for at opplysningene kan skade virksomheten unødig enn ved varsling på andre mater. Merk: ansatte som velger å varsle til media, uttaler seg ikke på vegne av helseforetaket, men som enkeltperson/ansatt."

Videre står det under "Varsling til andre" følgende:

"Loven krever at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen er forsvarlig. Dette betyr at arbeidstaker må tenke seg om for opplysninger om kritikkverdige forhold bringes videre. Arbeidstakeren bør spørre seg selv:

- *Har jeg grunnlag for kritikken?*
- *Hvordan bør jeg gå frem?*
- *Hvem bør jeg si fra til?"*

Under "Forsvarlig varsling" står det blant annet:

"Arbeidstaker har i utgangspunktet en rett til å varsle om kritikkverdige forhold, men skal foreta slik varsling på en forsvarlig måte. Dette innebærer at det stilles visse krav til måten varslingen skjer på. Hva som er forsvarlig fremgangsmåte beror på en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Vurderingstemaet vil i hovedsak være om arbeidstaker har saklig grunnlag for kritikken og om arbeidstaker har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers og helseforetakets legitime interesser med hensyn til maten det varsles på. Lojalitetsplikten er forankret i arbeidsforholdet og innebærer blant annet en plikt for den ansatte til å unngå ytre seg på en illojal måte som åpenbart vil skade arbeidsgivers legitime og saklige interesser. Håndhevelsen av lojalitetsplikten er knyttet til arbeidsgivers styringsrett. Den ulovfestede lojalitetsplikt som gjelder i alle arbeidsforhold, kan medføre at arbeidstakeren må legge bånd på sine uttalelser. Varsleren må derfor gjengi faktiske opplysninger og de vurderinger og slutninger som varsleren gir uttrykk for må være riktige. Det bør dermed ikke fremsettes grunnløse eller svakt funderte påstander."

2.3.3 Fremgangsmåte ved varsling

2.3.3.1 Utgangspunkt

Det følger av arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (1) at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Retten til å varsle gjelder likevel med visse begrensninger da "fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig".

Det er i utgangspunktet tre måter å varsle på: internt, eksternt og til offentlige myndigheter. Det kan i utgangspunktet alltid varsles internt og til offentlige myndigheter. I forarbeidene uttales det:

"Kravet til forsvarlig framgangsmåte vil variere etter hvem arbeidstaker varsler til, dvs. om arbeidstaker tar opp forholdene internt, om arbeidstaker varsler tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter eller om arbeidstaker går til media.

Intern varsling vil for alle praktiske tilfeller være rettmessig etter denne bestemmelsen (...) Det vil videre være forsvarlig å varsle til en ansvarlig person i virksomheten.

(...)

Intern varsling vil bare helt unntaksvis kunne falle utenfor varslingsretten etter § 2-4. Dette gjelder hvis de kritikkverdige forholdene tas opp på en helt utilbørlig måte som unødvendig skader samarbeidsklime, arbeidsmiljøet eller enkeltpersoner i virksomheten, for eksempel ved gjentatte grunnløse påstander rettet mot kolleger."

Retten til å uttale seg om kritikkverdige forhold er et utslag av ytringsfriheten. Det finnes imidlertid også regler om plikt til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Verneombudet har en særskilt varslingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 6-2. Blir verneombudet kjent med forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare, skal verneombudet melde fra til arbeidsgiver. I tillegg har arbeidstakere en særskilt plikt til å underrette arbeidsgiver eller verneombud om trakassering etter arbeidsmiljøloven § 2-3 (2) bokstav d.

2.3.3.2 Nærmere om momenter i forsvarlighetsvurderingen ved offentlig varsling:

Forsvarlighetskravet skjerpes når det gjelder *offentlig varsling*. Med offentlig varsling menes varsling til media, blogging, hjemmesider og andre kommunikasjonskanaler med en stor og åpen mottakerkrets. Ved offentlig varsling er skadepotensialet større og adgangen til å varsle snevrere enn den er ved intern varsling. I forarbeidene er det uttalt:

"Forsvarlighetskravet skjerpes når det gjelder offentlig varsling. Med offentlig varsling menes varsling til media, blogging, hjemmesider og andre kommunikasjonskanaler med en stor og åpen mottakerkrets. Det samme må gjelde hvis opplysningene lett kan spres til mange uten at arbeidstakeren har oversikt eller kontroll over dette, for eksempel hvis det sendes ut en e-post til flere mottakere utenfor virksomheten."

I forarbeidene er det understreket det at "*intern varsling*", "*forsvarlig grunnlag*" og "*allmenn interesse*" er de mest sentrale momentene i forsvarlighetskravet ved offentlig varsling. Denne listen over relevante momenter er ikke uttømmende, og i konkrete tilfeller kan det være andre momenter som bør tillegges vekt. I forarbeidene står det:

"Kravet om forsvarlig fremgangsmåte innebærer i disse tilfellene at det særlig skal tas hensyn til om arbeidstaker har forsvarlig grunnlag for varslingen, om det varsles om forhold som har allmenn interesse og om arbeidstaker har varslet internt først dersom dette fremstår som hensiktsmessig. Denne listen over relevante momenter er ikke uttømmende. Det kan ikke utelukkes at det i konkrete tilfeller kan være andre momenter som bør tillegges vekt."

Nærmere om intern varsling:

I vurderingen av om offentlig varsling er forsvarlig skal det legges vekt på om arbeidstaker, når det er hensiktsmessig, har tatt opp saken internt før den bringes videre til offentligheten. I forarbeidene står det:

"Et krav om intern varsling må forstås slik at arbeidstaker som hovedregel bør varsle i samsvar med virksomhetens egne rutiner der slike finnes. Med rutiner menes prosedyrer for varsling og håndtering av kritiske ytringer i virksomheten som er nedfelt i retningslinjer, reglementer, instruksjoner, avtaler, mv. Dersom virksomheten ikke har utarbeidet slike rutiner må arbeidstaker ha et større spillerom med hensyn til å vurdere hvordan varslingen skal skje."

"Det kan ikke kreves at det varsles internt hvis arbeidstaker har grunn til å tro at slik varsling vil være uhensiktsmessig. Intern varsling kan være uhensiktsmessig dersom opplysningene gjelder kriminelle eller andre alvorlige forhold. Intern varsling må også betraktes som uhensiktsmessig hvis arbeidstaker har grunn til å tro at dette kan medføre gjengjeldelser. Arbeidstaker kan ha grunn til å tro dette for eksempel ut fra trusler eller andre uttalelser fra kolleger eller ledelse, hvis andre ansatte har blitt utsatt for gjengjeldelse eller ut fra det generelle ytringsklimaet i virksomheten. Videre kan det være uhensiktsmessig å varsle internt hvis det er behov for å handle raskt, for eksempel på grunn av fare for bevisforspillelse eller fare for liv eller helse. Intern varsling kan også være uhensiktsmessig hvis arbeidstaker eller kolleger tidligere har tatt opp samme, tilsvarende eller andre kritikkverdige forhold uten at noe er skjedd"

Nærmere om forsvarlig grunnlag:

Kravet om at ytringen skal bygge på et forsvarlig grunnlag vil si at arbeidstakeren skal være i aktsom god tro om at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold. Det avgjørende bør være hva denne arbeidstakeren hadde grunn til å tro ut fra posisjon og kompetanse, og med de opplysninger som var tilgjengelige på det tidspunktet da varslingen skjedde. Hvor streng aktsomhet som kreves bør avhenge blant annet av arbeidstakerens stilling og faglig kompetanse, tidsaspektet og hva slags opplysninger det er tale om. I forarbeidene påpekes det at det ikke kan stilles for strenge krav til arbeidstakers aktsomhet. Poenget er at arbeidstaker ikke skal gå ut med grunnløse eller svakt begrunnende påstander. Det er ikke avgjørende om arbeidstaker i etterkant viser seg å ta feil. I forarbeidene uttales det:

"Kravet om forsvarlig grunnlag relaterer seg for det første til riktigheten av faktiske opplysninger. For det andre omfatter det vurderinger og slutninger som arbeidstaker gir uttrykk for og som er utledet av de faktiske opplysningene, for eksempel hvorvidt forholdene er lovstridige. Det vil ikke være avgjørende om arbeidstaker i etterkant viser seg å ta feil. Det avgjørende vil være hva denne arbeidstakeren hadde rimelig grunn til å tro ut fra sin posisjon og kompetanse og med de opplysninger som var tilgjengelige på det tidspunktet da varslingen skjedde. Hvor streng aktsomhet som kreves bør avhenge blant annet av arbeidstakerens stilling og faglige kompetanse, tidsaspektet og hva slags opplysninger det er tale om. Det kan ikke stilles for strenge krav til arbeidstakers aktsomhet."

(...)

I hvilken grad arbeidstaker kan dokumentere det kritikkverdige forhold er blitt tillagt vekt i rettspraksis. I Rt-2003-1614 uttalte Høyesterett at ytringsfriheten ikke kunne etablere noe vern mot reaksjoner fra arbeidsgiver når ytringene rettet mot ledende medarbeidere om alvorlige straffbare forhold helt savnet grunnlag i reelle forhold. Et annet eksempel er en dom i Arbeidsretten fra 1978 (ARD 1978 side 65). Saken gjaldt en arbeidstaker som var blitt oppsagt fordi hun hengav seg til inngående diskusjoner med sine kollegaer med blant annet kritikk av arbeidsforholdene. Disse var av en slik intensitet at kollegene følte seg

plaget. Retten la vekt på at arbeidstakeren ikke hadde undersøkt holdbarheten av påstandene som ble fremsatt.

Det må antas at en som følge av blant annet den nye Grunnloven § 100 ikke skal stille for strenge krav til arbeidstakers aktsomhet og dokumentasjon. Arbeidstaker skal antakelig tilstås en relativt vid feilmargin.

Det avgjørende må være om arbeidstaker har vært i aktsom god tro om sannheten i det som framsettes. Dersom arbeidstaker har gjort det han eller hun kan for å bringe riktige fakta på bordet, er dette tilstrekkelig, selv om informasjonen i ettertid viser seg å ikke være korrekt. Dersom det foreligger uriktigheter og arbeidstaker skjønnte eller burde skjønnt dette, taler det derimot for at handlemåten må anses illojal."

Ved vurderingen om varslet har et forsvarlig grunnlag må det også ilegges vekt på opplysningenes skadepotensiale og i hvilken grad det er tale om faglig innspill framfor subjektive personangrep. Dette gjelder både i hvilken grad varslingen skader eller kan skade virksomhetens interesser, og i hvilken grad varslingen skader eller kan skade tredjemanns interesser. I forarbeidene uttales det:

"Ved valg av fremgangsmåte må det ses hen til opplysningenes skadepotensiale og i hvilken grad det er tale om forhold som har allmenn interesse, for eksempel faglig funderte innspill framfor subjektive personangrep."

"Departementet presiserer at det uansett ikke skal stilles strenge krav til arbeidstaker. Arbeidstaker må ha en vid skjønnsmargin med hensyn til valg av fremgangsmåte. Hvis arbeidstakeren varslet i aktsom god tro for å få rettet opp forhold han eller hun mente var kritikkverdige, må dette tillegges meget stor vekt."

Nærmere om allmenn interesse:

Det skal også legges vekt på om forholdene det varsles om har allmenn interesse. Allmennheten kan ha en legitim interesse i et visst innsyn på den enkelte arbeidsplass, for å føre kontroll med bruk av ressurser, lovbrudd, kvaliteten på ytelser mv. Ytringer som kan forsvares i et slikt perspektiv, bør ha et sterkere vern enn andre ytringer. I forarbeidene uttales det:

"Normalt bør det også legges vekt på om forholdene det varsles om har allmenn interesse. Her må en særlig se hen til at hensynet til sannhetssøking og demokratiet er hovedbegrunnelser bak ytringsfriheten. Allmennheten kan således ha en legitim interesse i et visst innsyn på den enkelte arbeidsplass, for å føre kontroll med bruk av ressurser, lovbrudd, kvaliteten på ytelser mv. Ytringer som kan forsvares i et slikt perspektiv, bør ha et sterkere vern enn andre ytringer. Momentet allmenn interesse vil etter omstendighetene beskytte arbeidsgiver mot at opplysninger som kun er av intern eller personlig interesse, slik tilfellet ofte er i forhold til for eksempel interne personkonflikter, blir et tema som kommer ut og drøftes på den offentlige arena. Dette kan skade arbeidsmiljøet unødige. Det kan likevel ikke utelukkes at også interne eller personlige konflikter kan ha allmenn interesse, avhengig av hvilke personer og hva slags virksomhet det er tale om"

2.3.3.3 Nærmere om ytringsfrihet og lojalitetsplikten

Utgangspunktet er at arbeidstakere har en fri rett til å ytre seg. Ansatte har altså rett til å ytre seg kritisk om faktiske forhold i virksomheten de er ansatt i og å delta i politisk og faglig debatt om spørsmål om berører virksomheten. I forarbeidene heter det at hensynet til ytringsfrihet i utgangspunktet skal veie tyngst og det skal mye til for at ytringsfriheten må vike. Det skal være en vesentlig interesseovervekt i favør av arbeidsgivers interesser for at en skal kunne si at arbeidstaker ikke har varslet på en forsvarlig måte. Selv om ytringsfriheten er tungtveiende har den sine begrensninger. Begrensninger i arbeidstakers ytringsfrihet krever et særlig grunnlag. Et slikt

grunnlag kan for eksempel være lovgivning, avtale om taushetsplikt eller arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. I forarbeidene uttales det:

"Utgangspunktet etter Grunnloven § 100 og EMK artikkel 10 er at arbeidstakere har en fri rett til å ytre seg. Ytringsfriheten gjelder bare ytringer på arbeidstakers egne vegne. Når det gjelder ytringer på vegne av virksomheten står arbeidsgiver fritt til å regulere hva som skal sies. I utgangspunktet har altså ansatte rett til å uttale seg (kritisk) om faktiske forhold ved virksomheten de er ansatt i og til å delta i politisk og faglig debatt om spørsmål som berører virksomheten. Dette gjelder selv om virksomheten kan bli skadelidende ved ytringen. Begrensninger i ytringsfriheten krever et særlig grunnlag. Slike grunnlag kan for eksempel være lovgivning, avtaler om taushetsplikt eller de ulovfestede reglene om arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver."

"Spørsmålet om en ytring er illojal avgjøres etter en skjønnsmessig helhetsvurdering. Det skal mye til før ytringsfrihetens grenser er overskredet. Grunnloven § 100 er en sentral tolkningsfaktor når grensene for den arbeidsrettslige lojalitetsplikten skal trekkes i forhold til ytringer. Hensynene bak lojalitetsplikten må i den konkrete vurderingen av om en ytring er lovlig, veies mot hensynene bak ytringsfriheten. Den praktiske konsekvensen blir at hensynet til ytringsfriheten vil være bestemmende for lojalitetspliktens rekkevidde. Grensene for arbeidstakers lojalitetsplikt og ytringsfrihet er derfor i praksis de samme. Det følger av Grunnloven § 100 at innskrenkningen i den ansattes ytringsfrihet må være relevant og saklig i det enkelte tilfelle og ikke gå lenger enn nødvendig. I varslingssakene vil vurderingstemaet i hovedsak være om arbeidstaker har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers legitime interesser med hensyn til måten det varsles på, og dersom det varsles eksternt; om arbeidstaker har tilstrekkelig saklig grunnlag for varslingen"

Momenter som er relevante ved en vurdering av lojalitetsplikten og hvilke ytringer som er beskyttet av ytringsfriheten er omtalt ovenfor, herunder "allmenn interesse", "intern varsling" og "forsvarlig grunnlag". Øvrige momenter som er relevante i vurderingen er "skade på arbeidsgivers interesser", "arbeidstakers stilling eller posisjon", "form og måte det varsles på", "motivet bak offentliggjøringen" og "hensiktsmessig virkemiddel". I forarbeidene uttales det følgende om disse momentene:

"Stillingen eller posisjonen til den som uttaler seg vil være et moment ved vurderingen av om en ytring er illojal. En arbeidstaker i en ledende stilling vil ha tilsvarende større tilgang til opplysninger, større innflytelse i virksomheten og vanligvis lettere for å oppnå gehør for sine uttalelser. Generelt må det antas at det kan stilles strengere lojalitetskrav jo høyere plassert en arbeidstaker er"

"Generelt vil måten det varsles på være av betydning for om arbeidstaker har handlet illojalt. Som nevnt har det betydning hvem det varsles til, hva slags informasjonskanal arbeidstaker har brukt og om arbeidstaker har varslet internt først. Det må antakelig også kunne legges en viss vekt på uttrykksform eller språkbruk. I Borgarting lagmannsretts dom av 10. februar 1997 (Sjømannsforbundet) ble det uttalt at det må kunne stilles krav til nøkternhet og balanse også i forhold til form. Ytringer som har en nøktern, saklig og balansert form står dermed antakelig sterkere enn ytringer som i sin form fremstår som utilbørlige. En må imidlertid være varsom med å tillegge uttrykksform og språkbruk for stor vekt. Her må en se hen til blant annet den situasjonen arbeidstakeren er i og om arbeidstakeren har hatt tid til å overveie ordvalget."

"En påstand om misligheter vil gjerne fremstå som mer beskyttelsesverdig dersom den ansatte ikke har "egne" hensikter med offentligjøringen. Dersom uttalelsen er motivert ut fra et ønske om for eksempel å forbedre situasjonen på arbeidsplassen eller å fremme kunders eller virksomhetens interesser, skal det mer til før brudd på lojalitetsplikten foreligger. Uttaler den ansatte seg derimot i den hensikt å henge ut arbeidsgiveren eller"

presse arbeidsgiver i en pågående konflikt, er det antatt at det lettere foreligger et brudd på lojalitetsplikten"

2.3.4 Nye varslingsregler i arbeidsmiljøloven

Stortinget har vedtatt nye regler om varsling i arbeidsmiljøloven som gjelder fra 01.01.2020. I det nye regelverket er kravene til fremgangsmåte til varsling presisert. Bestemmelsen om fremgangsmåte ved varsling bygger på de samme momentene som fremgår av tidligere lov sine forarbeider. Den nye bestemmelsen om fremgangsmåte ved varsling kan derfor anses som en presisering av gjeldende rett.

I den nye arbeidsmiljøloven § 2 A-2 står det:

"§ 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling

(1) Arbeidstaker kan alltid varsle internt

- a) til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver*
- b) i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling*
- c) i samsvar med varslingsplikt*
- d) via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.*

(2) Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.

(3) Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom

- a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,*
- b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og*
- c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.*

(4) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med §§ 2 A-1 og 2 A-2."

2.3.5 Utdrag av departementets bemerkninger til nye regler

Nedenfor er et utdrag av relevante utdrag av departementets bemerkninger til nye regler, proposisjon til Stortinget 74 L(2018–2019), forslag til lovvedtak:

"Forslaget er ment å videreføre det materielle innholdet i begrepet "kritikkverdige forhold" i arbeidsmiljøloven § 2 A-1 første ledd og er således ikke ment å endre rettstilstanden. Bokstav d, "myndighetsmisbruk", er et begrep hentet fra forvaltningsretten, og som innebærer at offentlig myndighet utøves på en uforsvarlig måte ved at det tas utenforliggende hensyn, utøves usaklig forskjellsbehandling eller treffes avgjørelser som er klart urimelige.

(...)

Etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 andre ledd skal arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling være forsvarlig. Bestemmelsen er en lovfesting av tidligere ulovfestede grenser for ytringsfriheten i varslingssituasjoner. Det fremgår av bestemmelsens forarbeider at det skal mye til for at arbeidstakers fremgangsmåte ikke skal anses forsvarlig, og at regelen skal være en sikkerhetsventil som skal verne mot unødvendige skader på arbeidsgivers interesser. Kravet om forsvarlig fremgangsmåte i § 2 A-1 andre ledd er ment å balansere hensynet til arbeidstakers ytringsfrihet og de grensene som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold.

(...)

Etter departementets vurdering vil det skjønnsmessige vilkåret om at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være "forsvarlig", jf. § 2 A-1 andre ledd første punktum, derfor i praksis bare ha selvstendig betydning ved varsling til media eller offentligheten for øvrig. Ved varsling til media eller offentligheten for øvrig gjelder krav om at arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet, at varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og at arbeidstaker som hovedregel først skal varsle internt.

(...)

Bokstav a: arbeidstaker må være i aktsom god tro om innholdet i varselet: Det avgjørende vil være hva arbeidstakeren hadde rimelig grunn til å tro ut fra sin posisjon og kompetanse og med de opplysninger som var tilgjengelige på det tidspunktet da varslingen skjedde. Hvor streng aktsomhet som kreves bør avhenge blant annet av arbeidstakerens stilling og faglige kompetanse, tidsaspektet og hva slags opplysninger det er tale om. Det kan ikke stilles for strenge krav til arbeidstakers aktsomhet.

(...)

Bokstav b: kritikkverdig forhold av allmenn interesse: Ved offentlig varsling skal det etter gjeldende rett også legges vekt på om forholdene det varsles om har allmenn interesse. Retten til å ytre seg offentlig om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet er sterkere hvis de hensynene som ligger bak yringsfriheten taler for at allmennheten får vite om forholdene, for eksempel hvis det gjelder kriminelle forhold, opplysninger av betydning for allmennhetens kontroll med offentlig forvaltning eller kvaliteten på varer og tjenester.

(...)

Bokstav c: varsle internt først med mindre dette fremstår som uhensiktsmessig: I henhold til dagens lovforarbeider skal det ved vurderingen av om en offentlig varsling er forsvarlig, legges vekt på om arbeidstaker har varslet internt først. Begrunnelsen for dette er at arbeidsgiver som hovedregel bør gis en rimelig mulighet til å undersøke forholdet og eventuelt løse det."

2.3.6 Kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø

I henhold til arbeidsmiljøloven har arbeidsgiver et ansvar for å sikre at arbeidstakerne til enhver tid har et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Dette er nærmere beskrevet i arbeidsmiljøloven § 4-3 (1), hvor det fremgår at

"Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas."

Arbeidsmiljøloven § 4-3 (1) gir uttrykk for et generelt krav om respekt for arbeidstakers egenverd. Dette må ses i sammenheng med formålsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 1-1, hvor det fremgår at arbeidsmiljøet skal gi grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, med full trygghet mot psykiske skadevirkninger.

I kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ligger også at ingen arbeidstakere skal bli utsatt for trakassering eller annen utilbørlig atferd, jf. arbeidsmiljøloven § 4-3 (3):

"Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden."

Trakassering betyr at en person blir utsatt for handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, fiendtlige, nedverdiggende, skremmende eller ydmykende, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13 (2).

Trakassering kjennetegnes gjerne ved at en person utsettes for negative handlinger, og at atferden er uønsket, uoppfordret og enveis. Det er krav om at handlingene er av en viss alvorlighetsgrad. Plagsom og irriterende atferd er ikke ansett som trakassering, med mindre atferden er av en viss alvorlighetsgrad.

Utilbørlig atferd er typisk mer enkeltstående tilfeller av liknende forhold.

2.4 Personopplysninger

I gjennomføring av undersøkelsen har KPMG behandlet personopplysninger. Behandling av personopplysninger er regulert i personvernforordningen, personopplysningsloven og tilhørende forskrifter.

Behandling av personopplysninger i denne undersøkelsen er i samsvar med personvernprinsippene i personvernforordningen og i henhold til mandatet utformet av Helgelandssykehuset. Helgelandssykehuset er behandlingsansvarlig og KPMG databehandler. KPMG og Helgelandsykehuset har inngått databehandleravtale for oppdraget. Som arbeidsgiver har Helgelandssykehuset behandlingsgrunnlag i personvernforordningen artikkel 6. nr. 1. bokstav c jf. personopplysningsloven § 6.

I utarbeidelse av rapporten har vi lagt personvernprinsippene om dataminimering, integritet og fortrolighet til grunn.

2.5 Løypemeldinger til Styret

I styremøtet den 12.12.2019 gav KPMG en presentasjon til styret i Helgelandssykehuset HF med foreløpige status i analysen.

2.6 Avgrensinger og forbehold

Rapporten er utarbeidet på bakgrunn av de opplysninger som er gitt og den dokumentasjon som har vært gjort tilgjengelig for KPMG. KPMG fraskriver seg ethvert ansvar for mulige feil eller utelatelser som følge av at KPMG har mottatt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller dokumentasjon.

Helgelandssykehuset HF må selv vurdere videre behandling av rapport, inkludert personvern hensyn og hensynet til offentlighetsloven. KPMG kan ikke gjøres ansvarlig for oppdragsgivers bruk av rapporten.

KPMGs anbefaler at det utvises forsiktighet med deling av rapporten. Bakgrunnen er at rapporten omhandler mulige lovbrudd som kan føre til personalsaker.

3. Varsel 1

3.1 Innledning - oppsummering rapport del 1

Varslet er undertegnet av to enhetstillitsvalgte for henholdsvis Yngre legers forening og Norsk overlegeforening på vegne av 20 tillitsvalgte ved sykehusets enheter i Sandnessjøen og Mosjøen. Varslet er datert 09.04.2019, og er adressert til styret i Helgelandssykehuset HF ved styreleder med kopi til Helse Nord RHF. Varslet omfatter påstander om brudd på drøftelsesplikt etter hovedavtalen, og Mürer og Bech-Hanssen involvering i prosessen. Mürer og Bech-Hanssen nevnes ikke med navn i varselet, men omtales i følgende avsnitt:

- *"Vi har sett et internt notat fra ledelsen i HSYK, der det fremgår at to i ledergruppen som er oppfattet i sykehusmiljøet for å jobbe for å få et samlet helgelandsykehus til Mo, inngår i en intern prosjektstøttegruppe sammen med adm. dir., og at intern prosjektstøtte har vært ERs kontaktpersoner i arbeidet med rapporten. Dette er de samme to personene som våre tillitsvalgte uttrykte bekymring om til adm. dir. Vi vet også at disse to har vært omstridt internt i ledergruppen."*
- *"Videre har disse to i ledergruppen hatt tre møter med Deloitte vedrørende den alternativskillende økonomiske analysen (AØA), der ikke alle lokalisasjoner engang er utredet. Dette uten at styret har vedtatt at noen skal ekskluderes. AØA er basert på bæreevneanalysen som ble presentert for styret i HSYK i oktober 2018, og under arbeidet med denne analysen var også disse to i ledergruppen kontaktpersoner. Vi stiller spørsmål ved de to i ledergruppen sin påvirkning for utfallet av ERs rapport og AØA. Ingen andre i ledelsen har hatt egne møter med ER, og i særdeleshet ikke uten at det er skrevet referater som er offentlige. Dette er graverende informasjon, og det stiller spørsmål ved legitimiteten til ERs rapport og hele prosessen rundt HSYK 2025."*
- *"Oppsummert er vi alvorlig bekymret over hvordan prosessen har foregått, hvilke faktorer som er vektlagt for ERs konklusjon, hvem som har vært involvert, og i det hele tatt arbeidets legitimitet. Vi godtar ikke en slik prosess. Vi krever at prosessen stoppes inntil vi tillitsvalgte får reell innflytelse. Med sentrale aktører fra Mos påvirkning kan man spørre seg om konklusjonen med Mo som samlet lokalisasjon for et samlet sykehus var gitt på forhånd, og at arbeidet med rapporten baserte seg på å lage et troverdig alibi for denne konklusjonen."*

Om påstått brudd på hovedavtalen skrev de tillitsvalgte følgende i varsllet:

- *"Vi varsler med dette om brudd på Hovedavtalen § 28, 29, 30 og 31 i prosessen med Helgelandssykehuset (heretter HSYK 2025). Vi mener vi ikke har fått noen reell innflytelse over prosessen"*
- *"I henhold til Hovedavtalens § 29, 4. ledd, har tillitsvalgte rett til å uttale seg om prosjekt-/styringsgruppers sammensetning. Vi har altså ikke fått noen mulighet til å uttale oss om dette."*

De mest alvorlige påstandene i varselet gjelder feil i saksbehandlingen og at to direktører har utvist kritikkverdig atferd i prosessen.

De tillitsvalgte uttrykker at de to direktørene er oppfattet i sykehusmiljøet for å jobbe for å få et samlet Helgelandsykehus til Mo i Rana. De påpeker at de to har inngått i en intern prosjektstøtte

og har vært kontaktpersoner mot ER, og de er kritiske til deres påvirkning på prosessen. Det påstått kritikkverdige er videre at de har hatt møter med Deloitte i forbindelse med AØA. Varslerne anfører at de har uttrykt bekymring om de to direktørene til administrerende direktør, og at de to har vært omstridt i ledergruppen. De stiller spørsmål ved "deres påvirkning for utfallet av ERs rapport og AØA". De hevder at det foreligger "graverende informasjon" og at "det stiller spørsmål ved legitimiteten til ERs rapport og hele prosessen rundt HSYK 2025".

Dette er alvorlige beskyldninger mot de to direktørene, mot medlemmene av ER og mot ansvarlig utreder i Deloitte. KPMG oppfatter varselet fra de tillitsvalgte som en påstand om at forslag og konklusjoner fra ER og i AØA var resultat av myndighetsmisbruk fra de to direktørene. De tillitsvalgte stiller krav om at prosessen skal stanses inntil de tillitsvalgte får reell innflytelse.

I KPMGs rapport del 1 datert 18.10.2019 behandlet KPMG innholdet i varslet og konkluderte med å ikke gi medhold på noe punkt.

3.2 Faktagrunnlaget

3.2.1 Varslernes roller

Varslet ble signert den 09.04.2019 av to tillitsvalgte [REDACTED] og [REDACTED] på vegne av 20 tillitsvalgte, herunder 9 tillitsvalgte ved sykehusets lokasjon i Mosjøen og 11 tillitsvalgte ved sykehusets lokasjon i Sandessjøen. Varselet ble adressert til styret i Helgelandssykehuset ved styreleder, med kopi til Helse Nord RHF. Varselet ble samme dag sendt til media. De to som har signert har forklart til KPMG at alle varslerne sto bak beslutningen om å sende varselet til media.

Varslerne fra Mosjøen består av:



Varslerne fra Sandessjøen består av:



[REDACTED] og [REDACTED] har forklart til KPMG at de har lest den interne varslingsrutinen. Helgelandssykehusets egen varslingsrutine inneholder de samme momentene som er fremhevet i

forarbeidene og lovtteksten til arbeidsmiljøloven. De må derfor anses å ha vært kjent med kravene som stilles til forsvarlig varsling.

3.2.2 Fremgangsmåte og omstendigheter ved varslingen

Den 10.04.2019 bekreftet styreleder på e-post til [redacted] og [redacted] at varslet var mottatt. I e-posten ba styreleder om et møte med [redacted] og [redacted] og informerte om at varslet var gjenstand for styrebehandling i styremøtet 30.04.2019. I e-posten skrev styreleder videre at varslet er underlagt konfidensialitetsbestemmelser. Styreleder ba om at [redacted] og [redacted] informerte sine kollegaer som hadde tiltrådt varslet om hva som kreves av konfidensialitet i slike saker. I e-posten informerte styreleder om at NRK Nordland hadde kontaktet ham og informert om at de var i besittelse av varselet. I etterfølgende Skype-møte mellom styreleder og varslerne stilte varslerne med advokat fra DNLf, som bekreftet at forholdene det var varslet om var brudd på AML kapittel 8.

Den 10.04.2019 publiserte NRK Nordland en artikkel om varselet. I artikkelen uttalte [redacted] og [redacted] seg om innholdet i varselet. I artikkelen publisert av NRK Nordland ble det skrevet blant annet at:

Artikkel på nettsiden til NRK Nordland 10.04.2019

" I varselet uttrykker de tillitsvalgte også skepsis knytta til to personer i direktørens prosjektstøttegruppe i Mo i Rana, og hvilken påvirkning de har hatt på utfallet av den eksterne ressursgruppas konklusjon om ett sykehus i Mo i Rana.

I varselet beskrives det hvordan disse to personene har deltatt i en rekke statusmøter med den eksterne ressursgruppa. Gruppen anbefalte at det nye sykehuset bør ligge i Mo i Rana.

Legene spør hvorfor de to nevnte personene har fått medvirkning og innflytelse i prosessen, mens de tillitsvalgte i Sandnessjøen og Mosjøen ikke har fått innsyn i referater i flere statusmøter før flere måneder senere. "

3.3 Varslernes begrunnelse for fremgangsmåte ved varsling

[redacted] og [redacted]

[redacted] og [redacted] har forklart at de signerte varselet på vegne av 20 varslere, og at alle 20 står som likeverdige bak varselet. De fremhever at dette også er presisert av advokat i Legeforeningen under Skype-møte med styreleder.

De har fremholdt at kritikken er rettet mot prosessen og mangelen på etterprøvarhet, åpenhet og transparens. [redacted] og [redacted] har konsultert med advokat i Legeforeningen, hvor advokaten mener at manglende innflytelse er et brudd på arbeidsmiljølovens kapittel 8. Legeforeningens advokat støtter de tillitsvalgtes påstand om brudd på hovedavtalen og arbeidsmiljøloven, slik det står i varselet.

På spørsmål fra KPMG om hvem som besluttet at varslet skulle sendes til NRK Nordland svarte [redacted] og [redacted] at varslerne sammen besluttet dette. På spørsmål fra KPMG om hvorfor det ble varslet offentlig svarte [redacted] og [redacted] at to tillitsvalgte hadde hatt et møte med administrerende direktør. Under møtet varslet de muntlig om en opplevelse av ensidig innflytelse fra Mo i Rana i prosessen med HSYK 2025. De ble da forsikret om at det var lik medvirkning fra alle tre enheter. Senere kom det frem at intern prosjektstøtte har hatt 17 møter med ekstern ressursgruppe uten at det forelå referater. Dette tatt i betraktning, samt at deler av intern prosjektstøtte er oppfattet i Sandnessjøen og Mosjøen for å jobbe for å få et samlet HSYK til Mo i

Rana, og at ER anbefalte ett sykehus ved nettopp Mo i Rana, ble det besluttet å varsle til styreleder og media. HSYK 2025 er et prosjekt med enorm betydning for fremtidens Helgeland og Nordland, både for ansatte og alle pasienter. Det er store summer offentlige kroner investert i prosjektet. Styreleder hadde skrytt av at prosessen var transparent. Derfor ble NRK Nordland valgt.

██████ og ██████ har anført at varslerne varslet i god tro. De opptrer ikke som enkeltpersoner, men som representanter for sine medlemmer. De påpeker at det er deres plikt å varsle om det de oppfatter som kritikkverdige forhold.

3.4 Konsekvenser for de det er varslet om

Se kapittel 4.5.

3.5 KPMGs syn på fremgangsmåten ved varsling

Varslet vurderes primært ut fra sykehusets varslingsrutine. De to tillitsvalgte som signerte varselet har forklart for KPMG at de leste rutinen i forkant. I rutinen er det gitt eksempler på kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. pkt 1.4 ovenfor. Av de aktuelle eksempler er det maktmisbruk som ligger nærmest påstandene mot de to direktørene og mot Deloitte. Det ble i varslet fremsatt krav om at de to direktørene skulle fratas sine oppgaver som rådgivere for administrerende direktør i den videre prosessen.

Den gamle arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2) uttrykte at varsling i henhold til gjeldende varslingsrutine alltid vil være tillatt. Varslingsrutinen for Helgelandssykehuset fremstår som grundige og gjennomarbeidet. De er i samsvar med kravene i arbeidsmiljøloven, blant annet ved at de gir veiledning om de viktigste momentene i loven og i forarbeidene. Et sentralt moment er at det gjelder særlige krav til fremgangsmåten ved varsling til media. Brudd på varslingsrutinen vil normalt også være brudd på arbeidsmiljøloven. Brudd på varslingsrutinen vil uansett være et viktig moment ved anvendelsen av kravet til forsvarlig varsling etter arbeidsmiljøloven.

Nedenfor vil vi foreta en nærmere gjennomgang av de viktigste momentene i forsvarlighetsvurderingen, med en oppsummering til slutt.

Hovedspørsmålet er om de tillitsvalgte har varslet internt på forhånd og om det var forsvarlig å varsle offentlig fordi intern varsling ikke virket. Dette er et spørsmål om de var berettiget å fravike hovedregelen om at intern varsling skal være forsøkt før det ble varslet til offentligheten. Dernest er det spørsmål om varslerne hadde saklig grunnlag for sine påstander, det vil si om de var i aktsom god tro med hensyn til faktagrunnlaget for sine påstander.

3.5.1 Har det blitt varslet om kritikkverdige forhold internt tidligere?

De tillitsvalgte har anført at de har varslet internt før de varslet offentligheten.

KPMG legger til grunn at det var kontakt mellom tillitsvalgte og administrerende direktør før det ble fremsatt formelt varsel. De tillitsvalgte har forklart at de i den forbindelse uttrykte bekymring for ensidig innflytelse fra Mo i Rana i prosessen. Varselet som KPMG har undersøkt, innebærer påstander om at ER og ansvarlig utreder fra Deloitte skal ha kommet frem til sine konklusjoner basert på urimelig påvirkning fra de to direktørene. Det er ingen holdepunkter for at de tillitsvalgte har fremsatt konkrete påstander om myndighetsmisbruk fra de to direktørene overfor administrerende direktør før de varslet. Slike konkrete påstander fremkom heller ikke i forbindelse med KPMGs undersøkelse av varslings-saken. Undersøkelsen viste at det her ikke fremkom noen konkrete hendelser å konfrontere de to direktørene med. Kritikken mot direktørene synes å bygge på en generell, forutinntatt mistillit uten grunnlag i konkrete hendelser.

I delrapport 1 har vi konkludert med at det ble gjennomført informasjons- og drøftelsesmøter med de foretakstillitsvalgte før styret besluttet å nedsette ER. Det er også dokumentert at det ble lagt opp til stor grad av åpenhet og betydelig medvirkning fra ansatte. Vår konklusjon var at påstanden om manglende informasjon og drøfting var faktisk feil. Det kan reises spørsmål ved om påstand om manglende informasjon og drøfting etter hovedavtalen overhodet kan være et kritikkverdig forhold etter arbeidsmiljøloven. Hovedavtalen § 33 har egne regler om at tillitsvalgte i slike saker skal ta saken opp med arbeidsgiveren med sikte på forhandlinger. Hovedavtalen har en egen juridisk mekanisme for slike saker som synes å utelukke at dette kan være kritikkverdige forhold i virksomheten etter arbeidsmiljøloven. Etter dialog med styreleder ble det konkludert med at varselet rettet seg mot administrerende direktør. Vår vurdering nå er at dette var feil. Varselet er fremsatt av tillitsvalgte på enhetsnivå. De skal forholde seg til sine arbeidsgivere på enhetsnivå dersom de mener det foreligger brudd på informasjons- og drøftelsesplikten, ikke administrerende direktør. Etter nærmere vurdering er det naturlig å si at varselet var rettet mot enhetsdirektørene i Sandnessjøen og Mosjøen. Dette har mindre betydning for våre vurderinger og konklusjoner i delrapport 1 på bakgrunn av at vi fant at påstanden var faktisk uriktig. Derimot har dette en vesentlig betydning for læring framover og hvilke tiltak sykehuset bør gjennomføre i anledning denne og de øvrige varslingssakene.

Påstander om at saksbehandlingen har vært kritikkverdig og at arbeidsgiver har brutt reglene om informasjon og drøfting i hovedavtalen har ikke vært tatt opp med administrerende direktør før det ble varslet. Her var det dialog med blant andre styreleder etter at varselet var fremsatt den 09.04.2019. Heller ikke på dette punkt var det opplysninger som tilsier at det var varslet internt på forhånd.

Sykehuset hadde på varslingstidspunktet grundige varslingsrutiner, og et system for å håndtere intern varsling. Etter KPMGs vurdering var det ingen grunn til å tro at intern varsling ikke ville vært hensiktsmessig.

KPMGs konklusjon er at det ikke ble varslet internt i forkant av varslingen 09.04.2019.

3.5.2 Var de tillitsvalgte i aktsom god tro med hensyn til faktagrunnlaget?

De tillitsvalgte har anført at de har vært i god tro med hensyn til riktigheten av påstandene i varselet. I delrapport 1 fant KPMG at påstandene om at saksbehandlingen har vært kritikkverdig og at arbeidsgiver har brutt reglene om informasjon og drøfting i hovedavtalen ikke var saklig begrunnet. Undersøkelsen viste at det ble gjennomført informasjons- og drøftelsesmøte før ER ble nedsatt og at det ble lagt opp til omfattende medvirkning fra de ansatte. Det fremgår av delrapport 1 at det heller ikke var saklig grunnlag for påstanden om at forslag og konklusjoner fra ER og i AØA var resultat eller på annen måte påvirket av myndighetsmisbruk fra de to direktørene.

Spørsmålet er om de tillitsvalgte burde ha forstått at påstandene i varselet ikke var saklig begrunnet. Dette er spørsmål om de var i aktsom god tro med hensyn til faktagrunnlaget for sine påstander. Det avgjørende vil være hva de tillitsvalgte hadde rimelig grunn til å tro ut fra sin posisjon og kompetanse og med de opplysninger som var tilgjengelige på det tidspunktet da varslingen skjedde. Hvor streng aktsomhet som kreves bør avhenge blant annet av arbeidstakerens stilling og faglige kompetanse, tidsaspektet og hva slags opplysninger det er tale om.

Varselet dreier seg om alvorlige påstander mot prosessen og mot de to direktørene samt medlemmene av ER og ansvarlig utreder av AØA. Det er ikke opplyst at det ble gjort noe forarbeid for å avklare om det forelå et faktagrunnlag for påstandene i varselet. Det hadde vært naturlig gitt alvorlighetsgraden i påstandene. Påstandene om at det ikke hadde vært avholdt informasjons- og drøftelsesmøter etter hovedavtalen var ikke korrekt. Prosessen la opp til stor grad av medvirkning fra de ansatte. Som tidligere påpekt synes kritikken mot direktørene å bygge på en generell, forutinntatt mistillit uten grunnlag i konkrete hendelser.

De tillitsvalgte har vist til at saken har stor allmenn interesse. KPMG er enig i at spørsmålet om ny sykehusstruktur og lokasjon har stor interesse for hele befolkningen på Helgeland. Det samme gjelder eventuelt myndighetsmisbruk med konsekvenser som påstått. Varslingsrutinen legger opp til at varsler må ta rimelig hensyn til arbeidsgivers og helseforetakets legitime interesse med hensyn til måten det varsles på. Her ble det varslet eksternt til media samtidig med varselet til arbeidsgiver. Et hovedhensyn for helseforetaket var å sikre en forsvarlig og grundig saksbehandling i en krevende sak av stor allmenn interesse.

Delrapport 1 dokumenterer at saksbehandlingen var fullt forsvarlig. Varslingen, kombinert med kravet om at prosessen skulle stanses og at de to direktørene skulle fratras sine oppgaver som rådgivere for administrerende direktør i den videre prosessen, hadde stort skadepotensial. Det foreligger ikke opplysninger om at varslerne vurderte hensynet til foretakets interesser før de varslet til offentligheten. Varselet kom etter at ERs rapport hadde vært ute til høring, der de tillitsvalgte hadde fremmet sin uenighet i høringsprosessen. Tidspunktet for varslingen tyder på at varselet i realiteten hadde sin bakgrunn i uenighet i ERs forslag til struktur og lokalisering.

Påståtte brudd på informasjons- og drøftelsesplikten skal tas opp med arbeidsgiver og være gjenstand for forhandlinger, jf. hovedavtalen § 33 jf. § 13. Dette alternativet har ikke blitt vurdert. De tillitsvalgte har uttalt at de handlet i egenskap av denne rollen, og at dette taler til deres fordel i forsvarlighetsvurderingen. KPMG er ikke enig i dette. Verken varslingsrutinen eller arbeidsmiljøloven har særregler om varsling fra tillitsvalgte.

3.5.3 Oppsummering

Vår vurdering er at det ikke foreligger noe tidligere internt varsel og at det ikke var saklig grunnlag for å varsle til offentligheten. Videre er det klart at det ikke var faktagrunnlag for påstandene om kritikkverdige forhold. De tillitsvalgte har ikke vært i aktsom god tro med hensyn til faktagrunnlaget for sine påstander. Det er ikke opplyst at det ble gjort noe forarbeid for å avklare om det forelå et faktagrunnlag for påstandene i varselet. Påstandene om de to direktørene synes ikke å være basert på deres adferd i HSYK 2025-prosessen, men på en mer generell mistillit.

Påståtte brudd på informasjons- og drøftelsesplikten skal tas opp med arbeidsgiver og være gjenstand for forhandlinger, jf. hovedavtalen § 33 jf. § 13. De lokale tillitsvalgte burde tatt dette spørsmålet opp med sine enhetsdirektører, ikke administrerende direktør. Administrerende direktør skal primært forholde seg til de foretakstillitsvalgte.

De tillitsvalgte som har varslet har heller ikke tatt hensyn til helseforetakets interesse i å fullføre en ryddig saksbehandling frem mot administrerende direktørs forslag til struktur og lokalisering. Det ble fremmet og offentliggjort krav om at prosessen skulle stanses og at de to direktøren skulle fratras sine roller på usaklig grunnlag. Dette var konflikt drivende og egnet til å skade sykehusets behov for en ryddig prosess og sykehusets omdømme. De to direktørene ble svekket i sine roller og påført urimelig belastning personlig. Varselet hadde stort skadepotensial for både virksomheten og de to direktørene.

3.5.4 Konklusjon

KPMGs konklusjon er at varsel 1 ikke oppfyller kravene til fremgangsmåte ved varsling i sykehusets varslingsrutine.

Varsel 1 oppfyller heller ikke kravene til forsvarlig varsling etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2).

Varsel 1 oppfyller heller ikke kravene til fremgangsmåte ved varsling etter de nye reglene i arbeidsmiljøloven § 2 A-2.

4. Varsel 2

4.1 Innledning - oppsummering rapport del 1

Varslet ble fremsatt den 12.04.2019 av områdesjef for akutt/kirurgi Sandnessjøen, Monsen. Han sendte sitt varsel internt og tok kontakt med media samme dag. Han kontaktet NRK Nordland. I tillegg sendte han teksten til redaksjonene i lokalavisene på Helgeland. Tittelen var "*Jeg sier opp. Jeg skal ikke være en del av dette spillet*".

Monsen har forklart til KPMG at han har lest den interne varslingsrutinen.

De mest alvorlige påstandene i varselet gjelder feil i saksbehandlingen og særlig at de to direktørene har utvist kritikkverdig atferd i prosessen. Varselet har en del fellestrekk med varsel 1. Påstandene om de to direktørene likner, men slik at varsel 2 særlig gjelder deres atferd knyttet til AØA. Varsel 2 kom tre dager etter varsel 1.

I varselet har Monsen tatt opp flere forhold som ligger langt tilbake i tid, og som ikke gjelder HSYK 2025-prosessen. Dette gjaldt:

- medisinsk direktørs rolle i forbindelse med nedleggelsen av akuttkirurgisk beredskap i Mosjøen i 2006,
- at medisinsk direktør skal ha motarbeidet bedre pasientbehandling da Sandnessjøen ønsket å opprette et palliativt team.

Vedrørende HSYK 2025-prosessen har Monsen anført at medisinsk direktør opptrådte kritikkverdig da han ble konstituert som administrerende direktør sommeren 2017:

- Prosessen skal da ha skiftet karakter ved at ER ble nedsatt med en sammensetning som var "*sterkt kritisert*". Han fremhevet at lederen som ble utpekt hadde vært på Helgeland to ganger før "*med bestilt agenda: å planlegge reduksjon av sykehusene i Sandnessjøen og Mosjøen*". Konstituert administrerende direktør skal ha vært "*sentral intern aktør i begge disse prosessene*".
- Varselet fremhever den interne prosessen i foretakets ledergruppe som "*det verste*". Varselet påstår at enhetsdirektørene i Sandnessjøen, Mosjøen og på Prehospital område ikke fikk være med i arbeidet, uten at dette ble nærmere diskutert. Varselet påstår at HSYK 2025-prosessen "*styres i sin helhet*" av konstituert administrerende direktør og drift- og eiendomsdirektøren, "*tidligere teknisk sjef i Rana Kommune*".
- Varsler påstår at de 3 enhetsdirektørene informerte styret om at ledergruppen ikke var godt nok involvert i prosessen.
- Videre står det: "*Når jeg etterspør hvem Deloitte har samarbeidet med i Helgelandssykehuset får jeg opplyst at det er tidligere teknisk sjef i Rana kommune (...) og den tidligere sykehusaktivisten for Rana Sykehus*".
- Varsel 2 beskriver det som kritikkverdig at de to direktørene har fått tilsendt et høringssvar som Rana kommune skal ha skrevet i anledning ERs rapport. Dette skal ha blitt sendt til Deloitte's utreder av AØA.

- Varsel 2 anfører at "*prosessen styres av*" de to som tidligere er omtalt som sykehusaktivist og tidligere teknisk sjef i Rana kommune, og "*når dette er over vil det nesten ikke finnes dokumentasjon på hva som egentlig skjedde.*"

I KPMGs rapport del 1 datert 18.10.2019 behandlet KPMG innholdet i varslet og konkluderte med å ikke gi medhold på noe punkt.

4.1.1 Varslers bemerkninger til rapporten del 1

Monsen har via sin advokat kommet med en del kommentarer og innvendinger til KPMGs rapport del 1 i brev datert 12.12.2019. Kommentarene retter seg dels mot KPMGs metode og dels mot KPMGs vurderinger.

I forbindelse med delrapport 1 gjennomførte KPMG en omfattende dialog med Monsen med sikte på å få konkretisert hans påstander om kritikkverdige forhold. Det ble gjennomført ett grundig intervju og to oppfølgingsintervjuer per telefon. Spørsmål og svar ble utvekslet per e-post med bakgrunn i vårt undersøkelsesarbeid, dokumentgjennomgang og andres forklaringer. Hensikten med dette var å få klargjort påstandene og forelegge dem for de to som varselet var rettet mot og ansvarlig utreder for AØA. Monsens påstander på vegne av de tre enhetsdirektørene fra Sandnessjøen og Mosjøen ble fulgt opp gjennom intervjuer av de tre, og i intervjuene med de to som varselet var rettet mot. Som det fremgår av delrapport 1 endte dialogen med at Monsen holdt fast ved 13 påstander. Han fastholdt at medisinsk direktør og drift- og eiendomsdirektør hadde påvirket AØA på en avgjørende og kritikkverdig måte.

4.1.1.1 Kontradiksjon

Monsen har ved sin advokat kritisert at han ikke fikk gjennomgå rapporten fra KPMG før den ble levert til styret i Helgelandssykehuset HF. Han mener at han ikke har hatt adgang til kontradiksjon om rapportens innhold, og at dette er en vesentlig svakhet ved rapporten. Det er anført i brevet at KPMG ville fått avdekket flere feil og styrket det faglige grunnlaget for vurderingene dersom rapporten hadde blitt forelagt ham før den ble sendt til oppdragsgiver.

Kontradiksjonsprinsippet innebærer at en avgjørelse kun kan bygge på fakta som partene har hatt anledning til å uttale seg om. Prinsippet er ulovfestet, men innholdet er blant annet uttrykt i tvisteloven § 11-1 (3) hvor det står at "*retten kan ikke bygge avgjørelsen på et faktisk grunnlag partene ikke har hatt foranledning til å uttale seg om*" (vår utheving). Det er det faktiske grunnlaget for avgjørelsen som partene skal få anledning til å kommentere. Vurderingene som blir gjort på bakgrunn av det faktiske grunnlaget er ikke gjenstand for kontradiksjon.

KPMG sendte faktagrunnlaget til Monsen for kontradiksjon den 03.10.2019 og 08.10.2019. Dette ble kommentert i advokatens brev av 12.12.2019.

KPMGs syn er derfor at Monsen har hatt adgang til å uttale seg om det faktiske grunnlaget, og at kontradiksjonsprinsippet er ivaretatt. Påstandene synes å bygge på en misforståelse av rollefordelingen i en varslingssak. KPMG rapporterer til styret som oppdragsgiver og ikke til varslerne. Varslerne har krav på informasjon om resultatet av undersøkelsen fra arbeidsgiver. KPMG vil foreslå dette også for denne del av undersøkelsen.

4.1.1.2 Formuleringen av varslers påstander i rapport del 1

Monsen har via sin advokat bemerket at KPMG ikke har gjengitt Monsens påstander korrekt i rapporten del 1. Det er særlig pekt på at KPMG på enkelte punkter skal ha omfortolket Monsens varsel til å gjelde myndighetsmisbruk og manipulasjon, uten at Monsen selv har brukt disse ordene. Monsen skal heller ikke ha beskyldt konstituert administrerende direktør for å ha rigget opp

ressursgruppen. Monsen mener at KPMG på dette punktet har gjengitt hans varsel feil, og dermed gjort det vanskeligere å nå frem med varselet.

Referatene fra intervjuene mellom KPMG og Monsen ble sendt til Monsen for godkjenning og kommentarer før ferdigstillingen av rapporten. Det samme gjelder faktagrunnlaget for rapporten del 1. Ett av formålene med å sende både referater og faktagrunnlag til kommentering er å få rettet opp i feil ved faktagrunnlaget eller ved gjengivelsen av påstandene. Monsen har kommet med fyldige kommentarer til både referater og faktagrunnlag. Ikke noe sted har han gitt uttrykk for at KPMG har gjengitt hans varsel feil når det gjelder anførselen om manipulasjon og maktmisbruk. Han har heller ikke gitt uttrykk for at han ønsket å trekke tilbake sine påstander.

Monsen har via brev, e-post og intervjuer med KPMG overlevert en stor mengde informasjon om forhold han kritiserer ved HSYK 2025-prosessen. I varselet skrev han at prosessen med HSYK 2025 har blitt styrt av Bech-Hanssen og Mürer, og han kritiserte og navnga Mürer og Bech-Hanssen flere ganger.

I referatene er det flere ganger gjengitt at Monsen varsler om at Mürer og Bech-Hanssen har holdt tilbake nødvendig informasjon i kontakten med Deloitte, og at rapporten derfor bygger på feil faktagrunnlag. I sine kommentarer til referatene hadde Monsen ikke innvendinger til denne gjengivelsen. Monsen skrev selv følgende om dette i sine kommentarer til referatet fra 04.09.2019:

"Informasjon om grunnlaget for rapporten var feil. Det ble tilbakeholdt informasjon om at det hadde vært møter og at det ble ført referater i disse. Når referatene og grunnlaget som ble etterspurt kommer fram via medier måneder etterpå viser det at faktagrunnlaget var feil og at viktig informasjon var tilbakeholdt. Undertegnede har helt klart følt dette som maktmisbruk og jeg hevder at det er et kritikkverdig forhold i henhold til §2-1 i Arbeidsmiljøloven" (Monsens kommentarer til referat fra intervju 04.09.2019, vår utheving).

KPMG er derfor ikke enig med Monsen i at hans varsel er gjengitt feil.

Dette er Monsens egen oppsummering av en omfattende og detaljert kommunikasjon med KPMG om hvilke kritikkverdige forhold de to skal ha begått. Det har vært løpende kommunikasjon med Monsen og med de to som påstandene gjelder som har krav på kontradiksjon, dvs. rett til å svare på påstandene. KPMG har også mottatt mye dokumentasjon fra de berørte. Som det fremgår av delrapport 1 er det ingen tegn til manipulasjon, myndighetsmisbruk eller til at det er holdt tilbake informasjon. Det er ingen tegn til at slike forhold har påvirket eller vært egnet til å påvirke konklusjonene i AØA.

KPMG noterer seg at Monsen fastholder påstanden om myndighetsmisbruk også etter at han har hatt god anledning til å reflektere over faktagrunnlaget for sine påstander gjennom undersøkelsesprosessen.

4.1.1.3 Kommentarer til KPMGs vurderinger i rapporten del 1

En del av kommentarene i advokatens brev gjelder faktagrunnlaget og KPMGs vurderinger i rapporten del 1. Blant annet er det påstått at KPMG har hatt feil innfallsvinkel til spørsmålet om manglende sporbarhet i HSYK 2025-prosessen. Videre gjentar advokaten en del av Monsens tidligere anførsler.

KPMG noterer at Monsen er uenig i en del av KPMGs vurderinger i rapporten del 1. Rapporten del 1 er imidlertid endelig vurdert og avsluttet fra KPMGs side. Rapporten er behandlet av styret. Når det gjelder innvendingene til faktagrunnlaget viser vi til at Monsen fikk muligheten til å gjøre tilføyelser og rettelser til faktagrunnlaget i forbindelse med kontradiksjonsprosessen.

4.2 Faktagrunnlaget

4.2.1 Varslers rolle

Da Monsen varslet var han ansatt som områdesjef for kirurgi/akutt ved sykehuset Sandessjøen. Monsen har arbeidet i denne stillingen siden 2014. Samme dag som han varslet sa han opp sin stilling som områdesjef. Monsen jobber han i dag i 100% stilling som anestesilege ved sykehuset i Sandessjøen.

Monsen har forklart til KPMG at de har lest den interne varslingsrutinen. Helgelandssykehusets egen varslingsrutine inneholder de samme momentene som er fremhevet i forarbeidene og lovteksten til arbeidsmiljøloven. Monsen må derfor anses å ha vært kjent med kravene som stilles til forsvarlig varsling.

4.2.2 Fremgangsmåte og omstendigheter ved varslingen

I forkant av varslingen var det dialog mellom Monsen og administrerende direktør Gunnlaugsdottir både på e-post, telefon og ved fysiske møter.

Den 28.03.2019 sendte Monsen en e-post til administrerende direktør Gunnlaugsdottir hvor han etterspurte underlaget og premissene for den alternativskillende økonomiske analysen. Han stilte følgende spørsmål til administrerende direktør:

1. *Hvem har arbeidet med Deloitte fra HSYK*
2. *Hvilke premisser som er lagt til grunn*
3. *Underlaget som er brukt (tilstandsrapporter etc.)?*
4. *Hvem bestemte at Mosjøen skulle tas ut? "*

Monsen skrev videre at det er kommunisert at det skulle være åpenhet og transparent i denne prosessen, men for hans vedkommende kunne han ikke lengre akseptere å sitte stille. Han skrev at gårsdagen var for han så langt noe av det verste han hadde opplevd i prosessen og at det går på hans og andre sin integritet. Han skrev at "for min del er det nok nå".

Administrerende direktør Gunnlaugsdottir svarte på e-posten samme dag. Hun skrev at:

"jeg kan sikre deg at du får alt materiell som du ønsker (...)".

Administrerende direktør Gunnlaugsdottir skrev at premissene som var lagt til grunn var tall og analyser som Monsen skulle få tilsendt. Hun forklarte at ressursgruppens rapport, høringssvarene og Helse Nords føring om en to-sykehusmodell var premissene og underlaget for den alternativskillende økonomiske analysen. Administrerende direktør Gunnlaugsdottir forklarte i e-posten at det var hun som bestemte at Mosjøen skulle tas ut som alternativ fordi det ikke fremgikk av høringsuttalelsene at dette var et ønsket alternativ. Administrerende direktør informerte Monsen om at styret kunne velge å ta inn Mosjøen som alternativ i styremøtet 30.04.2019. Videre informerte hun om at det var sykehusbygg supplert med Mürer og Bech-Hanssen som hadde arbeidet med Deloitte.

Monsen skrev tilbake og stilte følgende spørsmål:

"er noe av underlaget er konfidensielt slik at det ikke kan inngå som normale saksopplysninger i forkant av et møte? Bare da kan det bli et reel diskusjon der deltagerne har fått forberede seg. Jeg ber påny om å få alt underlag for analysen. Jeg kjenner ikke til Deloittes kompetanse på området. De øvrige aktørene kjenner jeg godt"

Administrerende direktør Gunnlaugsdottir skrev tilbake at:

"ingen ting er konfidensielt, det vet du like godt som meg".

Administrerende direktør Gunnlaugsdottir informerte Monsen om at han skulle få tilsendt Multiconsult analysene. Det skulle også bli laget en liste med oversikt over dokumentasjonen som ble sendt til Deloitte. Monsen og ledergruppen skulle få tilsendt denne listen. Administrerende direktør informerte også om at Deloitte skulle svare på spørsmål i neste ledergruppemøte.

Den 29.03.2019 fikk Monsen tilsendt rapportene fra Multiconsult fra 2011, 2015 og 2017. Etter at han mottok rapportene sendte han en e-post til administrerende direktør hvor han skrev:

"Som du forstår er det Brødreskift, Bjørn Bech-Hanssen og Fred Murer jeg mangler tillitt til. Disse dokumentene sier INGENTING om deres medvirkning i prosessen. Dette er bare møtereferater og mailkorrespondanse mellom disse tre og Deloitte som kan gi et visst svar på. Det er dette jeg ønsker. For meg er det en forutsetning å ha kunne forberedt meg på innholdet i møtereferater og mailkorrespondanse for å delta på møtet på tirsdag. Jeg vil tro at Deloitte har et saksbehandlingssystem som lett vil kunne gi et slikt fullstendig materiale"

Den 01.04.2019 sendte Myrvang en e-post til ledergruppen, stabsledere og utvidet prosjektstøtte. Monsen deltok i utvidet prosjektstøtte på dette tidspunktet og var mottaker av e-posten. I e-posten ble det redegjort for Murer og Bech-Hanssens kontaktpunkt og roller med ekstern ressursgruppe ressursgruppen og Deloitte. Monsen videresendte e-posten til administrerende direktør og skrev:

" Du skal slippe å respondere på mails men slike redegjørelser baserer seg på at det er tillitt til de som redegjør for sin involvering. Problemet er nettopp det at en slik tillit ikke finnes. Jeg kan dokumentere hvorfor det er slik. Det gjør dokumentet verdiløst for meg og jeg ville møtt det med en viss skepsis hvis jeg var deg".

Den 02.04.2019 sendte administrerende direktør en e-post til Monsen med Skype invitasjon. De ble i stedet for enige om å møtes fysisk i Mo i Rana samme dag. I møtet gjentok Monsen påstandene mot Murer og Bech-Hanssen. I møtet informerte også Monsen administrerende direktør om at han jobbet med å skrive et varsel. Han informerte om at han hadde bistand fra jurister. Administrerende direktør Gunnlaugsdottir ba Monsen tenke seg godt om før han varslat. Administrerende direktør Gunnlaugsdottir ga også Monsen tilbudet om å møte Deloitte for å stille dem spørsmål om utarbeidelsen av økonomianalysen.

Den 04.04.2019 sendte Monsen e-post til administrerende direktør hvor han skrev:

" (...) Jeg kan godt kommunisere direkte med Tveiten."

Samme dag svarte administrerende direktør Gunnlaugsdottir:

" Jeg har snakket med Jan Erik Tveiten i går kveld, flott at du vil kommunisere direkte med han, da blir jeg ikke mellomledd og du kan ta oppfølgende spørsmål hvis du har det. Mitt forslag er at du får reist til Oslo hvis både han og du har mulighet. "

E-postkorrespondansen viser at Monsen sendte spørsmål til Deloitte om underlaget til alternativskillende økonomianalysen. Like etter sendte Monsen e-post til administrerende direktør hvor han skrev:

"Helgelandssykehusets kontakt med Deloitte om de økonomiske alternativskillende analyser ikke er sporbar i det hele tatt. Jeg har ikke lengre noen spørsmål til Tveiten"

Den 05.04.2019 svarte administrerende direktør på Monsens e-post:

"Det respekterer jeg, leit der du kunne fått til både møte med han i Oslo eller på Skype (...)"

Den 11.04.2019 informerte Monsen administrerende direktør Gunnlaugsdottir om at han kom til å fremsette et varsel. Senere samme dag sendte administrerende direktør en e-post til Monsen hvor hun skrev:

"Takk for godt samtale og for at du informerer meg om status. Krevende og trist, leit at du ser ikke annen vei"

Den 12.04.2019 svarte Monsen på e-posten og skrev:

"Takk for samtalen. Dette er den tristeste dagen jeg har opplevd som ansatt i HSYK og det har vært mange dager. Jeg er redd for hva som kommer til å skje".

Samme dag sendte Monsen varslene til styret i Helgelandssykehuset og til media. Varslet ble sendt som et leserinnlegg til NRK Nordland og redaksjonene i lokalavisene på Helgeland. Han sendte det samme brevet til alle. Tittelen var "Jeg sier opp. Jeg skal ikke være en del av dette spillet".

I e-posten til styret skrev han:

"Undertegnede leverer dette varslene i henhold til arbeidsmiljøloven § 2A-1. Det varsles også i form av et likelydende leserinnlegg i media. Jeg er den områdesjefen som har stått lengst i denne stillingen i HSYK. Å varsle slik oppleves personlig belastende og jeg beklager sterkt at jeg er satt i en slik situasjon."

Like etter at Monsen varslene, kl. 12.07, sendte han en e-post til sin enhetsleder Berg med oppsigelsen:

"Jeg sier opp som områdesjef fra dags dato. Jobber i oppsigelsen min som områdesjef. Jeg ønsker å jobbe som anestesilege i 100%."

Enhetsleder Berg videresendte oppsigelsen til administrerende direktør Gunnlaugsdottir.

Kl. 13:32 sendte administrerende direktør Gunnlaugsdottir e-post til Monsen hvor hun skrev:

"Saken vil bli håndtert etter Helgelandssykehusets varslingsrutine og derfor håndtert konfidensielt. Av mulig habilitetshensyn vil HR avd. i sykehuset ikke håndtere denne saken, derfor satt i gang arbeidet med å få inn eksternt kompetanse i saken."

Etter at varslene ble sendt til lokale medier ble det publisert en rekke artikler og leserinnlegg om varslene, se kapittel 7.1.10.

4.3 Varslers begrunnelse for fremgangsmåte ved varsling

Monsen har forklart at han var i dialog med Gunnlaugsdottir før han sendte varslene sitt den 12.04.2019. Han har forklart at i dialogen med Gunnlaugsdottir var hans klare intensjon å unngå varslene. Hans krav var at de alternativskillende økonomiske analysene måtte vurderes på nytt. Han mente han kunne dokumenterte behovet for en ny vurdering. Han var konkret på hvordan dette kunne bli gjennomført med minimalt tap av prestisje for de som hadde vært involvert.

Monsen har forklart at han har lest varslingsrutinen til sykehuset. Monsen mener at intern varsling er forsøkt, men ikke har ført fram. Slik han ser det var det interne notatet fra enhetsdirektørene til styret i februar 2018 et varsel. De tre enhetsdirektørene prøvde å komme i en prosess, men lyktes ikke.

Monsen har forklart at han i varselet har pekt på en del historiske fakta som han mener dokumenterer urett. Dette har han opplevd som trakassering og maktmisbruk. Da Mürer ble konstituert som direktør opplevde han på ny at åpenheten forsvant i en kritisk periode for foretaket, og at prosessene ble styrt i en på forhånd definert retning. Monsen mener han har dokumentert at dette er forsøkt tatt opp internt, uten at det har ført til endring eller forsøk på å gjøre noe med denne kulturen. I det interne notatet til styret i Helgelandssykehuset forsøkte enhetsdirektørene å varsle også utenom linjen. Det skjedde ingenting. Monsen har også forklart at han forsøkte å ta opp forhold rundt den eksterne ressursgruppas opptreden gjennom media, men at dette ikke kan dokumenteres i etterkant. De alternativskillende analysene ble fremlagt uten at andre enn Mürer /Bech-Hanssen var involvert fra foretaket. De ble på ny invitert til en prosess i etterkant av at saken var fremlagt styret.

Monsen opplevde det som problematisk at han som ekstern rådgiver til ressursgruppen ble tatt til inntekt for det som har blitt skrevet i rapporten. Dersom han ikke hadde gått ut i pressen og varslet ville det blitt sagt fra ledelsen at "*All informasjon ble forelagt intern ressursgruppe*". Han har vært en rådgiver til ressursgruppen. Monsen har fortalt at han har hatt mulighet til å si fra, og at han benyttet seg av denne i forbindelse med den eksterne ressursgruppens arbeid. Han har presisert at han har fått verbal støtte i ikke-refererte møter uten at dette har påvirket endelig rapport.

Monsen har fortalt at en annen viktig årsaken til at han sendte varslet til media er at HSYK 2025-prosessen har stor offentlig betydning. Når Monsen hadde kunnskap om kritikkverdige forhold rundt prosessen, anså han det som sitt ansvar å informere offentligheten om dette. Han mener at selv om medieoppslaget på kort sikt kan være skadelig for virksomheten er det helt nødvendig at man etablerer en annen kultur enn det man har i dag. Hans offentlige varsel har ført til et helt annet og nødvendig fokus på hvor viktig reell åpenhet og transparens er.

Monsen har forklart at valget om å oppgi navnene til Mürer og Bech-Hanssen var for å verne om andre i organisasjonen og deres medarbeidere. Han har forklart at et varsel på foretaksledelsen ville naturlig pekt på Gunnaugsdottir og det mener han ville vært feil. Han mener det var nødvendig å være presis i sitt varsel, slik medlemmer av foretaksledelsen som ønsket en åpen prosess ikke skulle rammes. Monsen har fortalt at han forstår at dette er en belastning for Mürer og Bech-Hanssen og deres familier. Han forstår det fordi han selv har opplevd sterkt personlig fokus og negative sanksjoner i forbindelse med varselet, og det er krevende.

Monsen har fortalt at han ikke har bidratt i samfunnsdebatten eller interne diskusjoner om Helgelandssykehuset 2025 i etterkant av varselet. Han har således ikke bidratt til trakassering av Mürer og Bech-Hanssen. Han har derimot deltatt på et internt budsjettmøte med disse tilstede. Der ble han selv, i egenskap av å være varsler, trakassert.

Monsens advokat:

Monsens advokat har i brev datert 12.12.2019 anført at Monsen åpenbart har sagt ifra til kolleger og representanter for ledelsen før han varslet eksternt. Dette mener han har betydning ved vurderingen av om varselet er forsvarlig. Det er blant annet dokumentert gjennom e-postutvekslingen av 28.—29.03.2019 mellom Monsen og administrerende direktør at Monsen tok opp spørsmålet om hvilke premisser som lå til grunn for den økonomiske analysen. Det kommer frem gjennom denne utvekslingen at Monsen opplevde prosessen som lite transparent og at han opplever dette som svært uheldig. Monsen fikk ikke betryggende svar, og den videre oppfølgingen ga ikke Monsen inntrykk av at bekymringsmeldingene ble fulgt opp på en betryggende måte. Intern varsling har følgelig "ikke virket", og varselet er fremsatt i tråd med virksomhetens egne rutiner for varsling.

Advokaten har videre skrevet at det ikke stilles formkrav til varsling. Han mener det på bakgrunn av dette er klart at Monsen først fremsatte et internt varsel, før han varslet både internt og eksternt om de samme forholdene.

Videre skriver advokaten at spørsmålet om Monsen var i aktsom god tro beror på forholdene i varselet utgjorde et kritikkverdige forhold eller ikke. Han skriver at det åpenbart er i strid med alminnelig anerkjente normer, herunder kravet om forsvarlighet, at prosesser som gjelder store økonomiske investeringer og lokalisering av helsetilbud som gjelder et stort antall mennesker, foregår på en måte hvor relevante faktorer ikke er vurdert og gjennom en prosess som mangler etterprøvbarehet. Det samme gjelder dersom de som er satt til å ta beslutningene ikke har et tilstrekkelig beslutningsgrunnlag eller sammensetningen kan reise tvil om hvorvidt de involverte har en agenda. Temaet Monsen varslet om har en stor allmenn interesse, og dreide seg ikke om forhold som allerede var allment kjent.

Monsen var på denne bakgrunn av den oppfatning at han varslet om kritikkverdige forhold, uavhengig av hva som materielt sett og på et senere tidspunkt kan vise seg å være realiteten.

Advokaten skriver at Monsen var i god tro om at det forelå kritikkverdige forhold. Monsen kan begrunne, og har begrunnet, påstandene i varselet nærmere overfor KPMG. Monsen hadde rimelig grunn til å tro at det var tale om kritikkverdige forhold. Monsen har ikke anklaget noen for lovbrudd, men pekt på hans oppfatning av faktum og gitt sine vurderinger av prosessen.

Advokaten forklarer videre at den aktuelle saken gjelder et spørsmål av stor interesse for samfunnet, lokalsamfunnet, potensielle pasienter og arbeidstakerne i virksomheten. Han viser til at Høyesterett i sin praksis har slått fast at debatten om det offentlige helsevesenet – herunder om folk får forsvarlig behandling – er av stor allmenn interesse, jf. avsnitt Rt. 2014 s. 1179 avsnitt 102 og Rt. 2014 s. 152 avsnitt 106. Slike ytringer er beskyttet av ytringsfriheten som følger av Grunnloven § 100 og EMK art. 10. Etter EMDs praksis har verdivurderinger et sterkt vern. Også de faktiske påstandene Monsen har fremsatt, fremstår som tilstrekkelig underbygget.

Ifølge advokaten må det foretas en avveining mot hensynet til virksomheten og arbeidstakers lojalitetsplikt. I denne aktuelle saken er spørsmålene Monsen har reist av en slik offentlig interesse og varslingen gjennomført på en slik måte, at retten til å varsle og ytringens vern går foran de øvrige hensyn.

Advokaten skriver at det på denne bakgrunn kan konkluderes med at Monsen har vært i god tro om at han varslet om kritikkverdige forhold, og videre at varselet var forsvarlig.

4.4 Administrerende direktørs forklaring

Gunnlaugsdottir har forklart til KPMG at hun hadde flere e-postutvekslinger og samtaler med Monsen i ukene før Monsen sendte varslet. Onsdag 03.04 kom Monsen til Gunnlaugsdottirs kontor for en samtale som varte ca. 1 1/2 time. I løpet av samtalen tilbød Gunnlaugsdottir Monsen å møte Tveiten, alene eller sammen Grethe Mo fra Mosjøen og Michael Strehle fra Mo i Rana. Gunnlaugsdottir ba Monsen å tenke seg godt om før han levere inn et varsel som kunne involvere mange av dem som har arbeidet med HSYK 2025 igjennom årene. Monsen sa i utgangspunktet ja til et møte. Monsen sendte to spørsmål til Tveiten om rapporten. Den 04.04 sendte Monsen en epost til Gunnlaugsdottir der han skrev at Helgelandssykehusets kontakt med Deloitte om de økonomiske alternativskillende analyser ikke var sporbare i det hele tatt, og at han ikke lenger hadde noen spørsmål til Tveiten. Den 05.04 svarte Gunnlaugsdottir at hun respekterte dette, men at hun synes dette var leit da Monsen kunne møtt med Tveiten enten i Oslo eller på Skype. Torsdag 11.12 ringte Monsen til Gunnlaugsdottir og orienterte om at han kom til å sende et varsel.

4.5 Konsekvenser for de det er varslet om

Mürer og Bech-Hanssen:

Mürer og Bech-Hanssen har forklart at de opplevde et intenst trykk fra media etter at varselet ble publisert. Politikere og andre samfunnsaktører har blitt sitert med; "*Det som har skjedd er så*

rystende og grovt at jeg nesten ikke vet hva jeg skal si" og *"Manipulering, feilinformasjon og maktmisbruk!"*. I disse innleggene ble Mürer og Bech-Hanssen personlig tilknyttet med navn etter Monsens henvisning. De har forklart at dette har hatt påført dem store personlige konsekvenser.

Mürer mener kritikken i varselet mot han selv og Bech-Hanssen er direkte personlig, dels injurierende, og at Monsen har prøvd å spille på saker der Mürer og Bech-Hanssen har vært medieeksponert tidligere (Bech-Hanssen - *"tidligere teknisk sjef i Rana Kommune"* og Mürer - *"tidligere sykehusaktivist for Rana Sykehus"*). Mürer påpeker at dette er forhold som ligger fra 8 til 22 år tilbake i tid.

Mürer og Bech-Hanssen har forklart at kommentarfeltene i media og sosiale medier bugner over av useriøse kommentarer og ordet korrupsjon går igjen. I flere leserinnlegg og i brev til administrerende direktør ble det krevd at Bech-Hanssen og Mürer måtte forlate sine stillinger. Beskyldningene fremsettes helt opp til helseministeren. Beskyldningene har vært tema i Stortingets spørretime. Eksterne foreninger og aktivister har både overfor direktør i Helse Nord og Helgelandssykehuset og tilhørende styrer krevd at Bech-Hanssen og Mürer skulle sies opp fra sine stillinger. Disse kravene er referert i styrene og gjengitt i sin helhet i media.

Bech-Hanssen har forklart at han har opplevd telefonoppringninger fra aktivister på nattestid. På sykehuset i Sandnessjøen har det vært hengt opp plakater på fagforbundets oppslagstavle som henger ut Bech-Hanssen som korrumpert etter en tidligere frafalt siktelse for 8 år siden. Bech-Hanssen har forklart at styret i [redacted] frafalt [redacted] forslag om å få Bech-Hanssen inn styret [redacted] på grunn av all den negative medieomtalen i forbindelse med varslingssakene. Bech-Hanssen har forklart at omtalen i media og på sosiale medier har også vært en tung belastning for hans nærmeste familie, særlig hans mor som får innsyn i Facebook innlegg fra Vefsn/Alstahaug fordi de har familie der. Etter varslingen fra Monsen med de etterfølgende konsekvenser den har hatt, har Bech-Hanssen vurdert permisjon. Bech-Hanssen betegner den offentlige varslingssaken som en massiv trakassering over lang tid.

Bech-Hanssen har forklart at de gjentagende beskyldninger fra ledere ved andre sykehus, fra tillitsvalgte og fra media om at Bech-Hanssen driver en sykehuskamp – uten at dette blir tilbakevist – har ført til at han ikke klarer å opprettholde tillitt til egne ansatte eller til de sykehusansatte som enheten skal yte tjenester til. Han mener særlig miljøet i Sandnessjøen har vært kritiske til ham. Bech-Hanssen viser til en situasjon hvor en nyansatt elektriker ikke ønsket å ta han i hånden. Den nyansatte elektriker sa til Bech-Hanssen: *"Kom heller hit og forklar hvorfor du mener sykehuset vårt er så dårlig."* Han henviste da til en artikkel i Helgelands Blad der den bygningsmessige standarden på sykehuset ble omtalt.

Bech-Hanssen og Mürer mener det er svært utfordrende å utøve lederskap hos egne ansatte og hos andre ansatte etter varslingen.

Mürer og Bech-Hanssen har forklart at varslingssaken har medført svært omfattende ekstraarbeid med tanke på forklaringer og innhenting av dokumentasjon til KPMG, fremhenting av dokumentasjon og korrespondanse i innsynssaker, forklaringer og rettelser til media etc. Bech-Hanssen har forklart at han har måttet bruke deler av alle sine ferier i perioden til slikt arbeid, og har omentrent ikke hatt en eneste søndag fri etter varslingen. Mürer har forklart at han har opplevd varslingssakene som en stor belastning og arbeidet nesten hver eneste helg siden sommer 2019 pga. disse sakene. Mürer har forklart at varslingssakene har medført betydelig arbeid og har gått utover andre arbeidsoppgaver og fritid. Mürer mener varslingssakene har tatt arbeidskraft fra arbeidet med HSYK 2025 og den daglige driften for han og andre i sykehusledelsen.

4.6 KPMGs syn på fremgangsmåte ved varslingen

Varselet vurderes primært ut fra sykehusets varslingsrutine som varsler leste i forkant. Der er det gitt eksempler på kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. pkt 1.4 ovenfor. Av de aktuelle eksempler

er det maktmisbruk som ligger nærmest påstandene mot de to direktørene og mot Deloitte. Varsler er også blitt oppfattet slik at han mener at de to har misbrukt sin makt og myndighet. Spørsmålet må også ses i sammenheng med at de tillitsvalgte tre dager tidligere hadde fremsatt tilsvarende påstander mot de to direktørene. Det ble der fremsatt krav om at de to skulle fratas sine oppgaver som rådgivere for administrerende direktør i den videre prosessen.

Den gamle arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2) uttrykte at varsling i henhold til gjeldende varslingsrutine alltid vil være tillatt. Varslingsrutinene for Helgelandssykehuset fremstår som grundige og gjennomarbeidet. De er i samsvar med kravene i arbeidsmiljøloven, blant annet ved at de gir veiledning om de viktigste momentene i loven og i forarbeidene. Et sentralt moment er at det gjelder særlige krav til fremgangsmåten ved varsling til media. Brudd på varslingsrutinene vil normalt også vil være brudd på arbeidsmiljøloven. Brudd på varslingsrutinen vil uansett være et viktig moment ved anvendelsen av kravet til forsvarlig varsling etter arbeidsmiljøloven.

Nedenfor vil vi foreta en nærmere gjennomgang av de viktigste momentene i forsvarlighetsvurderingen, med en oppsummering til slutt.

Hovedspørsmålet er om det ble varslet internt på forhånd og om det var forsvarlig å varsle offentlig fordi intern varsling ikke virket. Dette er et spørsmål om han var berettiget å fravike hovedregelen om at intern varsling skal være forsøkt før det ble varslet til offentligheten. Dernest er det spørsmål om varsler hadde saklig grunnlag for sine påstander, det vil si om han var i aktsom god tro med hensyn til faktagrunnlaget for sine påstander.

4.6.1 Har det blitt varslet om kritikkverdige forhold internt tidligere?

Varsler har forklart at han har lest varslingsrutinen til sykehuset. Varsler mener at intern varsling er forsøkt, men ikke har ført fram.

Monsen har forklart at han var i dialog med administrerende direktør før han sendte varselet. Han har også forklart at han rådførte seg med sin enhetsdirektør i forkant av varselet. Om dialogen med administrerende direktør har han forklart at kontakten gjaldt AØA og at han ønsket at analysene skulle gjøres på nytt. Administrerende direktør har forklart at hun hadde flere e-postutvekslinger og samtaler med varsler før varselet ble sendt. I en samtale 03.04.2019 tilbød hun at varsler kunne møte ansvarlig utreder fra Deloitte. Hun ba ham om å tenke seg godt om før han leverte inn et varsel som kunne involvere mange som hadde deltatt i prosessen. I en e-post 04.04.2019 skrev varsler til administrerende direktør at han mente kontakten mellom sykehuset og Deloitte ikke var sporbar. Han uttalte samtidig at han ikke lenger hadde noen spørsmål til utrederen fra Deloitte. Dette innebar at han ikke deltok i et møte med Deloitte.

Etter KPMGs vurdering er denne kommunikasjonen ikke å betrakte som et internt varsel. I den informasjonen som vi har hatt tilgang til, har vi ikke funnet spor av at Monsen har fremsatt påstander i dialogen med administrerende direktør om konkrete handlinger som kan underbygge kritikkverdige forhold i HSYK 2025-prosessen. Dialogen gjelder hovedsakelig innholdet i AØA. De to direktørenes påvirkning på prosessen er ikke tatt opp konkret. Monsen uttaler at han ikke har tillitt til de to direktørene. Det dreier seg om en forutinntatt generell mistillit til de to. Dette fremgår av hans eget varsel, jf. hans omtale av de to som henholdsvis sykehusaktivist for Rana og tidligere teknisk sjef for Rana kommune. Hans beskrivelse av hvordan HSYK 2025-prosessen "styres i sin helhet" av de to direktørene samsvarer ikke med beskrivelsen av prosessen som gjengitt i delrapport 1.

Det er ingen holdepunkter for at varsler har fremsatt konkrete påstander om makt- og/eller myndighetsmisbruk fra de to direktørene for administrerende direktør før han varslet til media.

Varsler har også forklart at han oppfattet det interne notatet fra enhetsdirektørene til styret i februar 2018 som et varsel. Dette er en del av hans anførte begrunnelse for å varsle offentligheten.

KPMG er ikke enig i at notatet fra de tre enhetsdirektørene er å anse som et tidligere varsel som berettiger varsling til offentligheten. To av de tre enhetsdirektørene har forklart at det ikke dreide seg om et varsel. Brevet ble heller ikke håndtert som et varsel om kritikkverdige forhold fra styrets side. Brevet fremstår ikke som en påstand om mulige kritikkverdige forhold, men som en klage på egen arbeidssituasjon i ledergruppen. Som det fremgår av delrapport 1 har ingen av de tre enhetsdirektørene beskrevet konkrete feil konstituert administrerende direktør skal ha begått i HSYK 2025-prosessen. Notatet vitner om en mangelfull forståelse av ansvar- og rollefordeling i en ledergruppe, blant annet at de tre var rådgivere for konstituert administrerende direktør. De tre enhetsdirektørene var rådgivere for administrerende direktør i rollen som medlemmer av ledergruppen. Det er opp til administrerende direktør å avgjøre når og i hvilke saker vedkommende trenger råd fra sin ledergruppe.

Høsten 2017 var prosessen "på vent" som følge av usikkerhet om veien videre og fordi planprogrammet var på høring. Da det ble aktuelt å opprette ER, ble det gitt muligheter til å fremme synspunkter, også for enhetsdirektørene. Enhetsdirektørene hadde klare meninger om saken som kom frem i de to styremøtene hvor spørsmålet var oppe til behandling. Det ble gjennomført to informasjons- og drøftelsesmøter med de tillitsvalgte.

Et hovedpunkt i varsel 2 er påstanden om at de to direktørene har misbrukt sine roller og påvirket AØA på en kritikkverdig måte. Enhetsdirektørenes interne notat ble sendt i februar 2018, dvs. før AØA-arbeidet som kritiseres ble igangsatt. Også av den grunn gjelder brevet andre forhold enn det som er omfattet av varselet.

At enhetsdirektørene beklaget seg over andre forhold over ett år tidligere innebærer ikke at Monsen har forsøkt intern varsling tidligere.

Sykehuset hadde på varslingstidspunktet grundige varslingsrutiner, og et system for å håndtere intern varsling. Etter KPMGs vurdering var det ingen grunn til å tro at intern varsling ikke ville vært hensiktsmessig. Vår konklusjon er at Monsen har varslet direkte og samtidig til offentligheten uten at intern varsling er forsøkt først.

4.6.2 Var varslere i aktsom god tro med hensyn til faktagrunnlaget?

I varselet blir det påstått at forslag og konklusjoner fra ER og ansvarlig utreder for AØA var resultat av det som må oppfattes som myndighetsmisbruk fra de to direktørene. I delrapport 1 fant KPMG at det ikke var saklig grunnlag for noen av disse påstandene. Monsen har anført at han har vært i god tro.

Spørsmålet er om varslere burde ha forstått at påstandene i varselet ikke var saklig begrunnet. Dette er et spørsmål om varslere var i aktsom god tro med hensyn til faktagrunnlaget for sine påstander. Det avgjørende vil være hva varsleren hadde rimelig grunn til å tro ut fra sin posisjon og kompetanse og med de opplysninger som var tilgjengelige på det tidspunktet da varslingen skjedde. Hvor streng aktsomhet som kreves bør avhenge blant annet av arbeidstakerens stilling og faglige kompetanse, tidsaspektet og hva slags opplysninger det er tale om.

Varsler hadde på varslingstidspunktet en særlig betrodd stilling som områdesjef. Han var involvert i prosessen i kraft av sin lederstilling. Hans posisjon var egnet til å øke troverdigheten av hans påstander i offentligheten. Dette bidro også til å øke skadepotensialet på sykehusets interesser da han valgte å varsle offentlig.

Varsler ble gitt muligheten til å ta opp det han mente var galt med AØA med Deloitte som hadde utført analysen. Hans innvendinger mot innholdet i analysen gjaldt særlig at han mente Mo i Rana var et uegnet og svært kostbart alternativ, hovedsakelig ut fra hensynet til de prehospitale tjenester. Synspunktene bygget på en rapport fra enhetsdirektøren for prehospitale tjenester i Sandnessjøen. Deler av denne rapporten var sterkt omstridt. Dersom varslere hadde gått i dialog med Deloitte, ville han kunne blitt realitetsorientert om faktagrunnlaget i analysen og om Deloittes samarbeid med de

to direktørene. Arbeidet med analysen var godt dokumentert og synliggjort gjennom en rekke PowerPoint-presentasjoner i ulike versjoner. Varsler takket nei til å delta i et oppklarende møte med Deloitte, og valgte isteden varsling til media.

Påstandene om de to direktørene synes ikke å være basert på deres adferd i HSYK 2025-prosessen, men på en mer generell mistillit.

Varsler har vist til at saken har stor allmenn interesse. KPMG er enig i at spørsmålet om ny sykehusstruktur og lokasjon har stor interesse for hele befolkningen på Helgeland. Det samme gjelder eventuelt myndighetsmisbruk med konsekvenser som påstått. Varslingsrutinen legger opp til at varsler må ta rimelig hensyn til arbeidsgivers og helseforetakets legitime interesse med hensyn til måten det varsles på. Her ble det varslet eksternt til media. En hovedhensyn for helseforetaket var å sikre en forsvarlig og grundig saksbehandling i en krevende sak av stor allmenn interesse. Delrapport 1 dokumenterer at saksbehandlingen var fullt forsvarlig, og at påstand om myndighetsmisbruk mangler saklig grunnlag. Varslingen til media hadde stort skadepotensial, særlig tatt i betraktning varslersens betrodde stilling. Det foreligger ikke opplysninger om at varsler vurderte hensynet til foretakets interesser før han varslet til offentligheten. Tidspunktet for varslingen tyder på at varselet i realiteten hadde sin bakgrunn i uenighet i AØAs forslag til struktur og lokalisering.

Varsler har etter vår vurdering ikke vært i aktsom god tro med hensyn til faktagrunnlaget. Det dreier seg om ubegrunnede beskyldninger.

4.6.3 Etterfølgende atferd

KPMG har hatt en omfattende og tett dialog med varsler om saken. Dialogen har dreid seg om faktagrunnlaget for varselet, og hva som kan være aktuelt som kritikkverdige forhold. Prosessen har også gitt varsler mulighet for å trekke tilbake og korrigere påstander som mangler faktagrunnlag, eller som er irrelevante for HSYK 2025-prosessen. Han har fastholdt 13 av sine påstander. Gjennom sin advokat har varsler etter at delrapport 1 var ferdigstilt anført at han ikke har påstått makt-/eller myndighetsmisbruk fra de to direktørenes side.

I referatene fra intervjuene som KPMG har hatt med varsler har han fastholdt at de to direktørene har holdt tilbake nødvendig informasjon i kontakten med Deloitte, og at rapporten derfor bygger på feil faktagrunnlag. I sine kommentarer til KPMGs referat datert 04.09.2019 skrev varsler:

"Informasjon om grunnlaget for rapporten var feil. Det ble tilbakeholdt informasjon om at det hadde vært møter og at det ble ført referater i disse. Når referatene og grunnlaget som ble etterspurt kommer fram via medier måneder etterpå viser det at faktagrunnlaget var feil og at viktig informasjon var tilbakeholdt. Undertegnede har helt klart følt dette som maktmisbruk og jeg hevder at det er et kritikkverdig forhold i henhold til §2-1 i Arbeidsmiljøloven" (vår understreking).

En del av kommentarene i advokatens brev av 12.12.2019 gjelder faktagrunnlaget og KPMGs vurderinger i rapporten del 1. Blant annet er det påstått at KPMG har hatt feil innfallsvinkel til spørsmålet om manglende sporbarhet i HSYK 2025-prosessen. Videre gjentar advokaten en del av varslersens tidligere anførsler. Det blir blant annet uttrykt bekymring for at prosessen med AØA ikke hadde notoritet, og det blir i den forbindelse vist til manglende referater fra møtene mellom de to direktørene og Deloitte.

KPMG har vurdert påstandene, men fastholder de funn og vurderinger som er gjort i delrapport 1. Manglende referat fra møtene mellom Deloitte og de to direktørene kan ikke anses som "kritikkverdig forhold i virksomheten" i retningslinjenes eller arbeidsmiljølovens forstand. Som delrapport 1 viser var arbeidet med AØA dokumentert gjennom flere PowerPoint-presentasjoner underveis og fram til endelig rapport. Dette ville Monsen fått innsyn i hvis han hadde fulgt oppfordringen om å gå i dialog med utrederen fra Deloitte.

4.6.4 Tidligere atferd

Den 19.05.2017 sendte Monsen en epost til daværende administrerende direktør med brev fra ansatte. Tittelen på eposten er "*Innspill vedørende 2025-prosessen*". I eposten skriver Monsen "*På vegne av gruppe-medlemmer*". Brevet er fra 26 gruppe-medlemmer av arbeidsgruppe 2025, herunder Monsen. Her ble det uttalt at prosessen ble oppfattet som "ekskluderende". Det ble konkludert som følger: [43]

"Vår opplevelse er at vi blir holdt som gisler i et spill, uten reell mulighet til påvirkning."

Brevet fra de ansatte ble omtalt i media. Flere ansatte, herunder Monsen, uttalte seg til media. Tidligere administrerende direktør har forklart til KPMG at dette var en medvirkende årsak til at han valgte å fratse sin stilling.

Det synes å foreligge et mønster der i alt fire ledere på to år har mottatt varsler og mistillitserklæringer fra mellomledere og tillitsvalgte.

4.6.5 Oppsummering

KPMGs vurdering er at det ikke foreligger noe tidligere internt varsel. Hverken brevet fra enhetsdirektørene eller varslers dialog med administrerende direktør i forkant av varselet er å regne som varslers. Det var ikke saklig grunnlag for å varsle til offentligheten, slik det ble gjort her. Videre er det klart at det ikke var faktagrunnlag for påstandene om kritikkverdige forhold. Varsler har ikke vært i aktsom god tro med hensyn til faktagrunnlaget. Varsler ble gitt muligheten til å ta opp det han mente var galt med AØA med Deloitte. Dersom han hadde gått i dialog med Deloitte, ville han kunne blitt realitetsorientert om faktagrunnlaget og om Deloittes arbeid med analysen. Da ville han også fått bekreftet fra Deloitte at de to direktørene på ingen måte hadde påvirket faktagrunnlaget for AØA. Varsler takket nei til å delta i et oppklarende møte med Deloitte, og valgte isteden varsling til media. Påstandene om de to direktørene synes ikke å være basert på deres konkrete adferd i HSYK 2025-prosessen, men på en mer generell mistillit. Varselet hadde stort skadepotensial for både virksomheten og de to direktørene.

Varsler har heller ikke tatt tilstrekkelig hensyn til helseforetakets interesse i å fullføre en ryddig saksbehandling frem mot administrerende direktørs forslag til struktur og lokalisering.

Varslet er sterkt personifisert med en ensidig negativ tone. Varslers betrodde stilling og posisjon bidro til økt troverdighet til at det var alvorlige feil med prosessen. Varselet bidro til konflikt og splittelse.

4.6.6 Konklusjon

KPMGs konklusjon er at varsel 2 ikke oppfyller kravene til fremgangsmåte ved varsling i sykehusets varslingsrutine.

Varsel 2 oppfyller heller ikke kravene til forsvarlig varsling etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2).

Varsel 2 oppfyller heller ikke kravene til fremgangsmåte ved varsling etter de nye reglene i arbeidsmiljøloven § 2 A-2.

5. Varsel 3

5.1 Innledning - oppsummering rapport del 1

Varsel 3 ble sendt 15.05.2019 og er fra [REDACTED] [REDACTED]. Varselet ble sendt til styret i Helgelandssykehuset. [REDACTED] har utelukkende varslet internt. Varselet omhandler en hendelse på internt budsjettseminar 09.05.2019.

I KPMGs rapport del 1 datert 18.10.2019 er innholdet i varselet gjengitt i følgende påstand:

Påstand 21: knyttet til hendelse på internt budsjettseminar 09.05.2019: Påstand om ulovlig gjengjeldelse overfor varslere; påstandene er rettet mot administrerende direktør og en områdesjef.

KPMG vurderte at påstanden reiste to spørsmål: 1. Om administrerende direktør hadde handlet i strid arbeidsmiljølovens § 2 A-4 om forbud mot gjengjeldelse. 2. Om områdesjefens innlegg innebar en form for trakassering av varslere.

KPMG konkluderte med at det ikke forelå kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven § 2 A-1. Saken gjaldt administrerende direktørs møteledelse under budsjettseminaret og videre om en kollegas motytring mot Monsen og hans varsel var kritikkverdig. Konklusjonen var at det hverken forelå ulovlig gjengjeldelse eller trakassering av Monsen under budsjettseminaret. Det vises til delrapport 1 kapittel 1 s. 1—14, kapittel 5 s. 54—58, kapittel 6 s. 59—72.

5.2 Faktagrunnlaget

5.2.1 Varslers rolle

Varsleren har jobbet [REDACTED].

I arbeidsmiljøloven § 6-2 (1) står det følgende om verneombudets oppgaver:

"Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov."

Verneombudet har en plikt til å varsle om forhold i virksomheten som kan medføre ulykkes- og helsefare. I arbeidsmiljøloven § 6-2 (3) står det:

"Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og arbeidsgiveren eller dennes representant skal gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren. Arbeidsgiveren skal gi verneombudet svar på henvendelsen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget."

Foretaksverneombudet har forklart til KPMG at de har lest den interne varslingsrutinen. Helgelandssykehusets egen varslingsrutine inneholder de samme momentene som er fremhevet i forarbeidene og lovteksten til arbeidsmiljøloven. Varsler må derfor anses å ha vært kjent med kravene som stilles til forsvarlig varsling.

5.2.2 Fremgangsmåte og omstendighetene ved varslingen

Varsel 3 ble fremsatt av foretaksverneombud den 15.05.2019. Varselet ble sendt til styret i Helgelandssykehuset. Det er utelukkende varsel internt. Varselet gjelder påstand om gjengjeldelse og trakassering mot Monsen på budsjettseminaret den 09.05.2019.

Varslet gjaldt administrerende direktørs møteledelse da en kollega tok ordet utenfor dagsorden og kritiserte Monsen og hans varsling til media.

KPMG konkluderte i delrapport 1 med at det hverken forelå ulovlig gjengjeldelse eller trakassering av Monsen.

5.3 Varslers begrunnelse for fremgangsmåte ved varsling

I varselet opplyste han om hva som var begrunnelsen for at han varslet om hendelsen på budsjettseminaret:

"Min begrunnelse for å sende varsel på hendelsen, er at jeg mener styret bør ta den opp til vurdering, slik at den fornærmede blir ivaretatt på en måte som aml og internforskriftene i Hsyk forlanger."

I varselet skrev han at han i kraft av sin rolle som verneombud anså det som sin plikt til å melde fra om det han mente var en planlagt gjengjeldelse i form av personangrep og aksjon mot en varslers. Han har forklart for KPMG at han sendte varselet til styret fordi han varslet om kritikkverdig atferd hos administrerende direktør.

Varsleren har forklart at han sendte sitt varsel internt til styret. Han sendte ikke varselet til andre internt, eller eksternt til media.

5.4 KPMGs syn på fremgangsmåte ved varsling

Varselet vurderes primært ut fra sykehusets varslingsrutine. Det følger av arbeidsmiljøloven at det alltid vil være forsvarlig å varsle i samsvar med varslingsplikt og i tråd med virksomhetens varslingsrutiner. Trakassering er et forhold som normalt utløser varslingsplikt for arbeidstakere. Dette kan ha betydning for hvilken terskel som skal legges til grunn for varsling om slike forhold.

Etter KPMGs vurdering var foretaksverneombudets fremgangsmåte ved varslingen i tråd med sykehusets interne retningslinjer for varsling ved at han varslet internt til styret. Han anså det som sin plikt som foretaksverneombud å varsle om hendelsene på budsjettseminaret, da han opplevde hendelsene som et personangrep mot en ansatt. I ettertid viste det seg at hendelsen på budsjettseminaret ikke var å anse som en ulovlig gjengjeldelse eller trakassering. Vi legger imidlertid avgjørende vekt på at han varslet ut fra en opplevelse av plikt og i henhold til gjeldende rutine, dvs. internt. Hovedregelen er da at fremgangsmåten er forsvarlig.

KPMGs konklusjon er at varsel 3 oppfyller kravene til forsvarlig fremgangsmåte i sykehusets varslingsrutine og arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2).

6. Varsel 4

6.1 Innledning - oppsummering rapport del 1

I KPMGs rapport del 1 datert 18.10.2019 er innholdet i varselet gjengitt i følgende påstand:

Påstand 21: knyttet til hendelse på internt budsjettseminar 09.05.2019: Påstand om ulovlig gjengjeldelse overfor varslere; påstandene er rettet mot administrerende direktør og en områdesjef.

KPMG vurderte at påstanden reiste to spørsmål: 1. Om administrerende direktør hadde handlet i strid arbeidsmiljølovens § 2 A-4 om forbud mot gjengjeldelse. 2. Om områdesjefens innlegg innebar en form for trakassering av varslere.

KPMG konkluderte med at det ikke forelå kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven § 2 A-1. Saken gjaldt administrerende direktørs møteledelse under budsjettseminaret og videre om en kollegas motytring mot Monsen og hans varsel var kritikkverdig. Konklusjonen var at det hverken forelå ulovlig gjengjeldelse eller trakassering av Monsen under budsjettseminaret. Det vises til delrapport 1 kapittel 1 s. 1—14, kapittel 5 s.54—58, kapittel 6 s. 59—72.

6.2 Faktagrunnlaget

6.2.1 Varslernes rolle

Varsalet er fremsatt av 13 avdelingsledere ved Helgelandssykehuset Mosjøen.

6.2.2 Fremgangsmåte og omstendighetene ved varslingen

Varsel 4 ble sendt den 16.05.2019. Varslet omhandler samme forhold som varsel 3, dvs. påstand om ulovlig gjengjeldelse og trakassering av en varslere. Varsalet ble sendt internt til styreleder med kopi til øvrige styremedlemmer. Varslet ble sendt i linjen, det vil si at det ble varslet internt.

Varslet gjaldt administrerende direktørs møteledelse da en kollega tok ordet utenfor dagsorden og kritiserte Monsen og hans varsling til media.

Hendelsen ble formidlet til media blant annet gjennom et lydopptak av kollegaens uttalelser. KPMG har ikke informasjon om hvordan dette skjedde konkret, herunder om det var noen av de 13 varslerne som kontaktet media. Det var i overkant av 100 deltakere på seminaret.

Det er på det rene at hendelsen som utløste varselet var ansett som sannsynlig på forhånd av flere. Mellomlederen som tok ordet og en del av hans kollegaer hadde forberedt seg. Monsen hadde forberedt motinnlegg og mange hadde snakket sammen på forhånd, også på mellomledernivå.

KPMG konkluderte i delrapport 1 med at det hverken forelå ulovlig gjengjeldelse eller trakassering av Monsen.

6.3 KPMGs syn på fremgangsmåte ved varslingen

Varsalet vurderes primært ut fra sykehusets varslingsrutine. Det følger av arbeidsmiljøloven at det alltid vil være forsvarlig å varsle i samsvar med varslingsplikt og i tråd med virksomhetens

varslingsrutiner. Trakassering er et forhold som normalt utløser varslingsplikt for arbeidstakere. Dette kan ha betydning for hvilken terskel som skal legges til grunn for varsling om slike forhold.

Etter KPMGs vurdering var avdelingsledernes fremgangsmåte ved varslingen i tråd med sykehusets interne retningslinjer for varsling ved at de varslet internt til styret.

Varslernes oppfatning var at hendelsene på budsjettseminaret innebar ulovlig gjengjeldelse mot en varsler, og at episoden på seminaret og håndteringen av denne brøt med sykehusets grunnverdier. KPMG har imidlertid konkludert med at det ikke fant sted noen ulovlig gjengjeldelse eller at varslere ble utsatt for trakassering. Som det fremgår av delrapport 1 mener vi at denne saken reiser spørsmål om yringsfrihet i arbeidslivet, herunder adgang til motytring mot en varsler som har varslet offentlig. Vi legger imidlertid avgjørende vekt på at avdelingslederne varslet internt i henhold til gjeldende rutine. Hovedregelen er da at fremgangsmåten er forsvarlig.

KPMGs konklusjon er at varsel 4 oppfylder kravene til forsvarlig fremgangsmåte i sykehusets varslingsrutine og arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2).

7. Kronologisk gjennomgang av fakta for mandat del 2

7.1 Fakta for mandat del 2

7.1.1 Innledning

I dette kapittelet gjengis utvalgte hendelser som har betydning for denne saken. Forløpet er gjengitt i kronologisk rekkefølge.

7.1.2 Brev fra ansatte til administrerende direktør Knutsen 19.05.2017 og uttalelser i media

Den 19.05.2017 sendte Monsen en epost til daværende administrerende direktør med brev fra ansatte. Tittelen på eposten er "*Innspill vedørende 2025-prosessen*". I eposten skriver Monsen "*På vegne av gruppe-medlemmer*". Brevet er fra 26 gruppe-medlemmer av arbeidsgruppe 2025, herunder Monsen. Her står det blant annet [43]:

"Innspill vedørende 2025-prosessen. Som medlemmer av arbeidsgruppene i 2025 opplever vi det som vanskelig å nå fram med viktige momenter i de sakene vi blir bedt om å vurdere. Våre innspill i forbindelse med medvirkningsmøtet 12. mai er riktignok sendt ut til styrets medlemmer 3 dager etter sakspapirene, men har ikke hatt noen innvirkning på administrerende direktørs innstilling til styret, og kommer heller ikke fram i saksvedlegget. Vi har gått inn i dette med et genuint ønske om endring, men oppfatter prosessen som ekskluderende. Vår opplevelse er at vi blir holdt som gisler i et spill, uten reell mulighet til påvirkning."

I styremøte 23.05.2017 vedtok Styret i Helgelandssykehuset å inkludere Hemnes og Leirfjord i videre utredninger. Administrerende Direktør Knutsen valgte å trekke seg fra sin stilling. Mürer som var stedfortreder for administrerende direktør ble konstituert som administrerende direktør fra 01.06.2017.

Brevet fra de ansatte ble omtalt i media og flere ansatte, herunder Monsen, uttalte seg til media. I Helgelands Blad datert 22.05.2017 og 30.06.2017. I artikkel den 30.06.2017 med overskriften "*Føler oss misbrukt*" står det blant annet:

- "*19.mai mottok adm.dir. Per Martin Knutsen og medlemmene i Helgelandssykehusets styre innspillet fra de 26. Avsender var Svein Arne Monsen, områdesjef ved sykehuset i Sandnessjøen, på vegne av gruppe-medlemmer, får Helgelands Blad opplyst hos Helgelandssykehuset*".
- "*Nå forteller to av underskriverne, legene Stefan Dehof og Istvan Gal, at de føler seg feiltolket og misbrukt. "Jeg fikk en telefon fra Monsen mens jeg sto opptatt denne fredagen, forteller Stefan Dehof. I løpet av den korte samtalen forsto jeg det slik at dette skulle være ei intern tilbakemelding til Sykehusbygg og sykehusstyret om måten de har organisert arbeidet rundt*

møtene i arbeidsgruppene. Jeg hørte aldri snakk om at dette skulle ut i avisene, og jeg stiller meg absolutt ikke bak retorikken som brukes. Jeg følte meg overkjørt av medieoppslagene som kom, sier Dehof til Helgelands Blad".

- "På direkte spørsmål, gjentar Istvan Gal at ham ikke kan huske at setningen om å føle seg som gisler var med i teksten han ble spurt om å skrive under på " "Formuleringa om å bli holdt som gisler var ikke slik den så ut til slutt da alle arbeidsgruppemedlemmene skrev under på uttalelsen til styret i Helgelandssykehuset. Det kommer fram i svaret fra avdelingsoverlege Hans Henrik Strøm ved sykehuset i Sandnessjøen, en av de 26 underskriverne som har svart på Helgelands Blads spørsmål. "Det var en setning som kom inn seint i innspillet – jeg var ikke involvert i den setningen og det var formet noe annerledes da jeg underskrev", skriver han i en epost.
- "Områdesjef Svein Arne Monsen ønsker ikke å svare på Helgelands Blads spørsmål til underskriverne av innspillet til styret, eller kommentere uttalelsene fra Stefan Dehof og Istvan Gal."

7.1.3 Notat fra tre enhetsdirektører til styrets leder og nestleder 12.02.2018

Den 12.02.2018 sendte tre enhetsdirektører et notat til styrets leder og nestleder der de hevdet å ikke ha tilstrekkelig påvirkning i prosessen. Her står det blant annet at: [2]

"Det er vanskelig å forstå hvorfor en så viktig sak haster så mye at man ikke kan bruke den tida som er nødvendig for en grundig behandling." "Styresaken gir inntrykk av at ledergruppa har vært involvert gjennom hele prosjektet." "Svak forankring svekker legitimiteten til prosjektet, det skaper mistenksomhet og gjør at formuleringer om åpenhet og medvirkning blir lite troverdige. Skal vi lykkes må vi ta oss tid til å gjøre dette skikkelig." "Intern organisering av prosjektet, forslaget om ekstern prosjektgruppe og kontaktflaten mellom helseforetakets ledelse og ressursgruppa er ikke formelt drøftet i ledergruppa. Det er fortsatt uklart for oss hvordan kontakten mellom HF og ressursgruppa skal ivaretas." "Prosjektinnrammingens viktigste beslutningspunkt vil være valg av modell og lokalisering. Premissene for dette valget vil hovedsakelig være helsefaglige. Det er derfor uheldig at ¼ av ressursgruppas medlemmer har samfunnsfaglig bakgrunn, mens det bare er en deltaker som er aktiv kliniker og ingen med erfaring fra drift av sykehus. Dette bør rettes opp."

Notatet forelå før styrets behandling av spørsmålet om å opprette ekstern ressursgruppe 19.02.2018 (seksjon 6.2.13) og endelig avgjørelse 22.05.2018. Når det gjelder bemerkningen om kompetansen i ressursgruppen tilføyes det at Torgersen var tidligere administrerende direktør ved Lovisenberg Diakonale sykehus i Oslo. Prosessveileder Spreng var avdelingssjef i avdeling for anestesi, intensiv, operasjon og akuttmottak ved Bærum sykehus.

7.1.4 Retningslinje med veiledning varsling

Retningslinje med veiledning varsling ble drøftet med tillitsvalgte og AMU den 15.11.017. Den 14.11.2017 organiserte HR ved Helgelandssykehuset HF et samarbeidsseminar. I møter høsten 2017 orienterte HR lederne (avdelingsledere, områdesjefer og enhetsdirektører) om retningslinjene. Rutinen ble behandlet i ledermøte den 27.02.2018.

Oppdatert versjon av dokumentet "Varsling av kritikkverdige forhold ved Helgelandssykehuset HF" ble publisert den 27.07.2018. Den samme versjonen lå ute i april og mai 2019 da varslene 1,2,3 og 4 ble sendt.

De ansatte ble i informasjonsmøte på allmøtene vist til at de finner retningslinjene i personalhåndboka.

I retningslinjen står det at:

"Formålet med retningslinjen er å gi medarbeidere veiledning for hvordan man kan varsle om kritikkverdige forhold."

I tillegg ble det laget et vedlegg for varslingskomiteen. Denne ble publisert på et litt senere tidspunkt.

7.1.5 Informasjonseksterne webside opprettet august 2018

På den eksterne hjemmesiden til Helgelandssykehuset under tittelen står det:

"2025-prosjektet skal være åpent og transparent. Vi oppfordrer alle som har spørsmål om å sende dem inn per epost til: kommunikasjon@helgelandssykehuset.no. Vi publiserer alle henvendelser, spørsmål (inkludert navn på avsender) og svar her."

Dette ble første gang publisert 15.08.2018.

7.1.6 Oppdatering av Etske Retningslinjer 02.02.2019

De etiske retningslinjene for Helgelandssykehuset HF ble i 2018/2019 revidert i samarbeid med Helse Nord og øvrige foretak i Helse Nord. De etiske retningslinjene ble behandlet i Helse Nord styresak 1-2019, den 02.02.2019. De nye retningslinjene avløste de gamle den 02.02.2019 jf. saksbehandler i Helse Nord. De nye retningslinjene er enda ikke publisert i personalhåndboken eller DocMap. Dette på bakgrunn av at retningslinjene ses i sammenheng med pågående revisjoner (bierverv) av andre retningslinjer i Helse Nord. De nye retningslinjene (etiske retningslinjene) er dermed ikke lagt ut i Helse Nord siden de avventer den siste retningslinjen slik at dette blir et helhetlig inntrykk.

7.1.7 Varsel fra tillitsvalgte 09.04.2019 signert Sjøset og Bergquist

Den 09.04.2019 sendte 20 tillitsvalgte ved sykehusets enheter i Mosjøen og Sandnessjøen varsel til styret i Helgelandssykehuset ved styreleder med kopi til Helse Nord RHF. Varselet er signert av Sjøset på vegne av tillitsvalgte i Sandnessjøen og Bergquist på vegne av tillitsvalgte i Mosjøen.

7.1.8 Leserinnlegg fra Sjøset i Helgelendingen 10.04.2019

Den 10.04.2019 publiserer Helgelendingen et leserinnlegg med tittel "Sykehusdebatten:

"Helgeland får aldri ett akuttsykehus på Mo".

Leserinnlegget er signert Sjøset, enhetstillitsvalgt Norsk overlegeforening Helgelandssykehuset Sandnessjøen.

7.1.9 Intervju med Bergquist og Steinholt i NRK Nordland 10.04.2019

I artikkelen publisert av NRK Nordland 10.04.2019 med tittelen stod " *Legeopprør mot valg av nytt sykehus på Helgeland: – Har ikke fått reell innflytelse*" er Andreas Bergquist og Ingeborg Steinholt i Yngre legers forening intervjuet. Her stod det blant annet:

- *I Hovedavtalen står det at vi er pliktig til å være med i prosesser som medfører store endringer i bedriften, og det har ikke skjedd her. Vi mener det er veldig alvorlig at vi ikke har vært involvert på den måten vi skal, og det gir prosessen mindre legitimitet, sier hun*
- *I varselet uttrykker de tillitsvalgte også skepsis knyttet til to personers direktørens prosjektstøttegruppe i Mo i Rana, og hvilken påvirkning de har hatt på utfallet av den eksterne ressursgruppes konklusjon om ett sykehus i Mo i Rana.*

- *I varselet beskrives det hvordan disse to personene har deltatt i en rekke statusmøter med den eksterne ressursgruppa. Gruppa anbefalte at det nye sykehuset bør ligge i Mo i Rana.
 – Kan dere bevise at disse personene aktivt har jobbet for valg av Mo i Rana?
 – Nei, men vi har jo ikke innsyn i noen referater, så vi kan ikke bevise noe som helst. Den bevisbyrden ligger på styret, sier Steinholt.
 Andreas Bergquist er tillitsvalgt i samme forening i Mosjøen, og lege i spesialisering.
 – Jeg håper prosessen blir transparent, og at vi får svar på spørsmål vi har stilt styret i denne varslingssaken, sier Bergquist."*

7.1.10 Media-oppslag om varsel fra Mosen den 12.04.2019

Mosen sendte ut varselet i form av et likelydende leserbrev til avisene på Helgeland med tittel "Jeg sier opp. Jeg skal ikke være en del av dette spillet."

Navnet "Fred Mürer" er nevnt 8 ganger i varselet som i sin helhet ble publisert av flere. Navnet "Bjørn Bech Hanssen" er nevnt 4 ganger:

- *"Det vil si: noen har skiftet mening underveis. Da Fred Mürer var ansatt som lege ved Rana sykehus gikk han knallhardt ut i media mot å skille indremedisin og kirurgi ved Rana sykehus. Han brukte nøyaktig den samme argumentasjonen som landets øvrige leger. Men da akuttkirurgisk beredskap ble nedlagt i Mosjøen ble dette arbeidet ledet av ham. Da var det plutselig greit å gjennomføre tiltak som han noen år tidligere hadde stått på barrikadene for å unngå."*
- *"Året før nåværende direktør Hulda Gunnlaugsdottir startet, var Fred Mürer konstituert som administrerende direktør. Prosessen rundt 2025 skiftet karakter. Det ble nedsatt en ekstern ressursgruppe hvor sammensetningen ble sterkt kritisert. Ressursgruppen blir ledet av en innleid konsulent fra Deloitte; Helge Torgersen. Han har vært på Helgeland 2 ganger før med bestilt agenda: å planlegge reduksjon av sykehusene i Sandnessjøen og Mosjøen. Fred Mürer var sentral intern aktør i begge disse prosessene."*
- *Det verste var imidlertid den interne prosessen i foretakets ledergruppe. Enhetsdirektørene i Sandnessjøen, Mosjøen og på Prehospital område fikk ikke være med i arbeidet. Det ble nesten ikke diskutert en gang. Prosessen styres i sin helhet av konstituert administrerende direktør Fred Mürer og Bjørn Bech Hansen; tidligere teknisk sjef i Rana Kommune.*
- *De 3 direktørene opplever tvert i mot at konstituert administrerende direktør Fred Mürer i styresaker påny skriver at ledergruppen er involvert uten at de er det. Nok en gang tar de dette opp igjen.*
- *Når jeg etterspør hvem Deloitte har samarbeidet med i Helgelandssykehuset får jeg opplyst at det er tidligere teknisk sjef i Rana kommune Bjørn Bech Hanssen og den tidligere sykehusaktivisten for Rana Sykehus, Fred Mürer.*
- *Høringssvaret fra Rana kommune ble sendt til Deloitte fra Helgelandssykehuset. Kontaktpersonene med Deloitte har vært Bjørn Bech Hanssen og Fred Mürer.*
- *Jeg er tilsynelatende trukket sentralt inn i arbeidet med 2025. I likhet med enhetsdirektørene i Sandnessjøen, Mosjøen og Prehospital Enhet har jeg imidlertid ingen reell innflytelse. Det har kanskje ikke enhetsdirektøren på Mo heller. Prosessen styres av Bjørn Bech Hansen og Fred Mürer. Når dette er over vil det nesten ikke finnes dokumentasjon på hva som egentlig skjedde.*

Som gjengitt ovenfor omtaler Monsen i sitt varsel Mürer som "den tidligere sykehusaktivisten" og Bech Hanssen som "tidligere sjef i Rana kommune".

- I 1996-1997, dvs for mer enn 20 år siden skrev Mürer artikler rundt tema sykehuslokalisering.

I artikkel NRK Hordaland publisert 12.04.2019 er varselet publisert i sin helhet [97]. I samme artikkel siteres Monsen med følgende uttalelser til NRK:

- *"Det er frustrerende å se at sykehusprosessen er styrt av enkelt personer med en agenda. Befolkningen på Helgeland får ikke den prosessen de har fortjent."*
- *"Det er en tung personlig belastning, og mange vil nok mene at jeg opptrer illojalt. Men dette er en samvittighetsbeslutning. Min lojalitet ligger først og fremst hos pasientene, mener avtroppende områdesjef Svein Arne Monsen."*
- *"Monsen forteller at han mener at enkeltaktører styrer prosessen"*
- *"Spesielt er det fagdirektøren og direktør for drift og eiendom som styrer prosessen. De tilbakeholder informasjon og styrer informasjon. Vi som skal være med i prosessen får ikke lov til å være med, Vi får ikke vite hva som skjer og får ikke referater. Når det endelig kommer fram styresaker, står det at vi har vært del av det. Det blir en umulig situasjon, sier Monsen til NRK."*

Rana No 15.04.2019 med tittel "Sykehusprosessen: Manipulering, feilinformasjon og maktmisbruk!"

- *"I leserbrevet skriver Svein Arne Monsen også at prosessen styres av Bjørn Bech Hansen, tidligere teknisk sjef i Rana kommune, og Fred Mürer, som var konstituert direktør da den eksterne ressursgruppa ble oppnevnt."*
- *" Analysen var basert på ulike tilstandsrapporter fra sykehusene, og inneholder store feil som resulterer i at Rana favoriseres. Kontaktpersonene med Deloitte har igjen vært Bech Hanssen og Mürer. Det var noe med bukken og havresekken!"*
- *" Direktør Hulda Gunnlaugsdottir har utsatt behandlingen i styremøtet til høsten for å få laget en samfunnsanalyse. Dette arbeidet skal ledes av – jo nettopp parhestene Mürer og Bech Hansen"*
- *" Det som har kommet fram viser at skytset må rettes både mot de som misbruker sine maktposisjoner til manipulering og feilinformasjon for å nå sine mål, og mot helseforetakssystemet som gjør dette maktmisbruket mulig."*

Helgelands Blad, 2019-04-15

- *Det er lørdag ettermiddag, og ganske nøyaktig et døgn siden Svein Arne Monsen sendte leserinnlegg til en rekke medier, der han sier opp stillinga si som områdesjef for akutt og kirurgi ved Helgelandssykehuset i Sandnessjøen. Det skjer i protest mot det han kaller en politisk styrtprosess, i favør av Rana, og i regi av medisinsk direktør Fred Mürer og drifts- og eiendomssjef Bjørn Bech-Hanssen på Mo.*
- *Fredag kveld var saken på riksdekkende radio, og i sosialemedier har det "køkt", der mange – "sør for Korgfjellet" – viser sin støtte til anestesilegen fra Rødøy.– Jeg har fått mye respons fra folk, sier han.– Den har vært utelukkende positiv.– Ønsker ikke splid Monsen kan dokumentere at han har forsøkt å varsle internt tidligere. Å gjøre varselet offentlig via media er et ytterligere skritt, og han synes i grunnen det er leit å måtte ty til*

det.– Jeg har tenkt mye på det. Skal jeg bare si opp og tenke på meg selv, eller skal jeg si opp på denne måten. Det ble etter hvert viktigere for meg å sørge for at også folk får vite om hva som har skjedd.

- Det som utgjorde den såkalte dråpen for Monsens del, var da Deloitte presenterte den alternativskillende analysen på et styremøte i Bodø for noen uker siden.– Jeg hørte med en gang at den var feil. Jeg skjønnte at det var feil. Jeg har jobbet med de samme folkene i Deloitte før, så jeg vet hvor stor betydning den informasjonen de får fra oss har. Den var det Fred Mürer og Bjørn Bech-Hanssen som hadde gitt. Da tenkte jeg at dette gidder jeg ikke mer. Jeg –og flere andre – har prøvd så mange ganger å si fra om at denne prosessen må foregå på en åpen og ordentlig måte.

7.1.11 Åpent brev fra Facebook gruppe

I brev datert 12.04.2019 står det blant annet

- "Vi har nå med Svein Arne Monsen sitt "leserbrev" og også tidligere i uka "varslingsbrevet" fra tillitsvalgte ved HSYK, fått bekreftet fra "innsiden" av HSYK, det vi i Facebook gruppa "Ja til ETTsykehusmodellen midt på Helgeland" lenge har hatt kraftig mistanke om.
- Det er tydelig blitt forsøkt manipulert av sentrale krefter i HSYK sin administrasjon, nå er dette bekreftet! Bjørn Bech-Hanssen og Fred Murer må bli permittert fra sine stillinger øyeblikkelig mens saken undersøkes. Disse personer må uansett utfall bli fristilt fra prosessen HSYK 2025 videre, alle prosesser og dokumenter de har farget må bli kontrollert av uhildet kompetanse utenfor HSYK administrasjonen som blant annet ikke har bindinger mot selskapet Deloitte eller andre venner/deltagere i Ekstern Ressurs Gruppe"

7.1.12 Uttalelser fra politikere og andre samfunnsaktører

Politikere og andre samfunnsaktører har i etterkant av varslings-saken blitt sitert i media med at "Det som har skjedd, er så rystende og grovt at jeg nesten ikke vet hva jeg skal si" og "Manipulering, feilinformasjon og maktmisbruk!" [138], [98]. I disse innleggene blir Mürer og Bech-Hanssen personlig tilknyttet med navn etter Monsens henvisning.

Varselet fra Monsen har vært tema i Stortingets spørretime. I skriftlig spørsmål fra Toppe (Sp) til eldre- og folkehelseministeren innlevert den 10.05.2019 skriver Toppe blant annet: "I et varsel fra avtroppende områdesjef for akutt og kirurgi ved Sandnessjøen sykehus fremkommer det dessuten at den alternativskillende økonomiske analysen inneholder store feil. Ettersom det er grunn til å sette store spørsmålstegn ved nytten av den eksterne ressursgruppas rapport og den alternativskillende økonomiske analysen, ville det være nyttig å vite hvor mye penger helseforetaket har brukt på å kjøpe tjenester fra konsulentselskapet."

7.1.13 Kommentarfelter og sosiale media

Både Mürer og Bech-Hanssen har blitt nevnt med navn i kommentarfeltene i en rekke media og i sosiale medier. Ordet korrupsjon går igjen.

I flere leserinnlegg og i brev til administrerende direktør ble det krevd at Mürer og Bech-Hanssen måtte forlate sine stillinger.

7.1.14 Plakater på sykehuset i Sandnessjøen

På sykehuset i Sandnessjøen har det vært hengt opp plakater på fagforbundets oppslagstavle som henger ut Bech-Hanssen som korrupt.

7.1.15 Presentasjon av økonomiske analyser 29.04.2019

Resultatene fra de alternativskillende økonomiske analysene ble presentert for utvidet prosjektstøtte (ledergruppen, stabssjefer og områdesjefer) i HSYK den 29.04.2019. Monsen er ikke tilstede. Det presiseres her at analysene er sensitive for endringer i forutsetningene som er lagt til grunn. Det presiseres at i en prosjektinnrammingsfase er perspektivet overordnet, og det gjelder også de økonomiske analysene. Metodikk og fremgangsmåte følger krav og føringer i veiledere fra Finansdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Sykehusbygg. Blant annet er rentemodell fastsatt av departementet, og lånerente benyttet som grunnforutsetning for analysene (3,5 %) følger av føringer fra Helse Nord RHF. Etter presentasjon i styremøtet i mars 2019 varslet regjeringen om endringer i lånebetingelsene til de regionale helseforetakene (fra 2.5% til 3.5%) Dette er omtalt i presentasjon i ledermøtet 29.04.2019.

7.1.16 Stortingets spørretime 08.05.2019

I Stortingets spørretime 08.05.2019 uttalte Toppe (Sp) blant annet

- *"Planleggingen av ny sykehusstruktur på Helgelandskysten bygger på en omstridt rapport fra en ekstern ressursgruppe. I et varsel fra tillitsvalgte kommer det frem at det er avholdt 17 møter mellom ressursgruppa og to personer i sykehusledelsen – der ansattrepresentanter ikke fikk delta, og der referatene først ble offentliggjort månedsvis etterpå. Det er uklart hvem som utnevnte ressursgruppa, og tillitsvalgte ble ikke involvert i utnevnelsen. Mener statsråden at dette har vært en tillitvekkende prosess?"*
- *"Eg merka meg at statsråden meiner at 17 møte mellom ei ekstern ressursgruppe og to bestemte personar i leiinga ikkje skal ha hatt noka betydning for innhaldet i det dei jobbar med. Den kjøper ikkje eg."*
- *"Mitt spørsmål går til helseministeren og gjeld hans vurderingar av denne prosessen. Eg spør ikkje etter helseføretaket sine vurderingar, for dei kjenner eg til. No veit vi òg at områdesjefen for akuttmedisin og kirurgi i Sandnessjøen har varsla. Han har til og med sagt opp stillinga si i protest mot ein prosess som han ikkje kan ha tillit til lenger. Eg synest at det burde bekymra helseministeren. Områdesjefen fortel òg at han har varsla internt i årevis utan at det har hatt nokon konsekvens, og vi veit at dei nye gruppene som skal greia ut nye tema, vert skulda for å vera feil samansette og leia av folk som har ei eigainteresse av eller eit spesielt syn på kva resultatet skal verta. Spørsmålet mitt no går på dette: Er utfallet avgjort på førehand? Og eg må igjen spørja: Går helseministeren god for at ei sjukehusplanlegging skjer på den måten? Er prosessen tillitvekkjande?"*

7.1.17 Internt budsjettseminar 09.05.2019

Den 09.05.2019 ble det arrangert budsjettseminar i Helgelandssykehuset med i overkant av 100 deltakere. Tilstede var ledere, tillitsvalgte og verneombud. Seminaret startet med at administrerende direktør Gunnlaugsdottir holdt en innledning. Etter innledningen ba områdesjefen for kirurgi i Mo i Rana, Strehle, om å få ordet. Han holdt et innlegg hvor han kritiserte Monsens varsel og påstander om prosessen HSYK-2025. Hendelsen foranlediget varsel fra Foretaksverneombud og fra avdelingsleder ved Mosjøen.

7.1.18 Varsel fra foretaksverneombud 15.05.2019

Den 15.05.2019 sendte Foretaksverneombud et varsel. Varselet omhandler episoden beskrevet i seksjon ovenfor på budsjettseminaret 09.05.2019. I varsel er det påstått ulovlig gjengjeldelse mot Monsen som varsler.

7.1.19 Varsel fra avdelingsledere i Mosjøen 16.05.2019

Den 16.05.2019 sender avdelingsledere ved Mosjøen et varsel. Det omhandler samme forhold som varslet fra Foretaksverneombudet beskrevet ovenfor. Begge varslene var rettet mot Gunnlaugsdottir og Strehle.

7.1.20 Artikkel Helgelandsblad 01.11.2019

I artikkel i Helgelandsblad 01.11.2019 kommenterte Sjøset varslingssaken og håndteringen av denne:

"For egen del – og av prinsipielle grunner – ønsker Tørris Sjøset imidlertid å kommentere det som har skjedd. Han understreker at han ikke lenger er tillitsvalgt, og at han nå uttaler seg som privatperson. Sjøset påpeker først at enhver arbeidsgiver bør være takknemlig for engasjerte ansatte.

Hovedregelen for varsling er at en skal varsle i god tro. Dersom en ikke når fram med varsler tjenesteveg, er det forsvarlig varsling å bruke media, sier han."

8. Vedlegg

8.1 KPMGs mandat

Dato: 23.05.2019

MANDAT

KPMG er engasjert av Helgelandssykehuset HF for å gjennomføre en undersøkelse med bakgrunn i at sykehuset har mottatt to varsler om påståtte "kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet", jfr AML § 2 A-1 (1). Kritikken omhandler prosessen "Helgelandssykehuset 2025". En ekstern ressursgruppe leverte sin anbefaling for "framtidens sykehusstruktur på Helgeland" den 19. mars 2019.

KPMG ble tildelt kontrakt etter en anbudskonkurranse som ble gjennomført av eierforetaket Helse Nord RHF.

Undersøkelsen skal omfatte fire innkomne varsler.

1) Det ene varselet er signert av to enhetstillitsvalgte for henholdsvis Yngre legers forening og Norsk overlegeforening og er datert 9. april 2019. Varselet er signert på vegne av 20 tillitsvalgte ved sykehusets enheter i henholdsvis Sandnessjøen og Mosjøen. Dette varsel ble adressert til Styret i Helgelandssykehuset ved Styreleder med kopi til Helse Nord RHF. I varselet er det påstått brudd på flere bestemmelser i Hovedavtalen mellom Spekter og SAN del II Kap. VII – Informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Det er lagt til grunn at dette varselet i realiteten retter seg mot adm. dir. ved Helgelandssykehuset HF.

2) Det andre varselet er fra Områdesjef Svein Arne Monsen, akutt/kirurgi Helgelandssykehuset Sandnessjøen og er datert 12. april 2019. Dette ble adressert til Styreleder og adm. dir. i Helgelandssykehuset HF og dessuten til Styreleder og adm. dir. i Helse Nord RHF. Varselet dreier seg bl.a. om ressursgruppens arbeid og retter seg særlig mot den interne prosessen i ledergruppen samt involveringen fra to direktører ved Helgelandssykehuset.

3) Det tredje varselet ble mottatt 15 mai, av Foretaksverneombud om gjengjeldelse mot varsler for varsel 2.

4) Det fjerde varselet ble mottatt 16 mai, fra avdelingsledere ved Helgelandssykehuset Mosjøen, og omhandler samme forhold som varsel 3.

Det må vurderes hvilke av de varslede forhold som faller innenfor varslingsinstituttets avgrensninger, og deretter gjennomføre nødvendige undersøkelser av alle varslene.

Styreleder i Helgelandssykehuset HF er KPMGs kontaktperson.

De grunnleggende prinsippene for KPMGs arbeid er objektivitet, saklighet, kontradiksjon og personvern. KPMG vil følge opp varslene i tråd med varslingsprosedyrene i Helgelandssykehuset HF.

Metoden vil være:

- 1) Gjennomgang av relevant dokumentasjon om den eksterne ressursgruppens arbeid og ledelsens håndtering
- 2) Gjennomføre intervju med utvalgte representanter for varsel (1) og varsler (2) med sikte på å få tydeliggjort påstander om verifiserbare kritikkverdige forhold.
- 3) Gjennomføre intervjuer med dem det er varslet om.
- 4) Utarbeide intervjuer og gjennomføre nødvendige intervjuer. KPMG ser for seg å intervju relevante medlemmer fra den eksterne ressursgruppen, utvalgte medlemmer av ledergruppen og eventuelt flere representanter for varslene.
- 5) Kontradiksjon vil bli ivarettatt ved at den som blir intervjuet blir gjort kjent med saken og faktiske opplysninger som er av betydning for eget forhold.
- 6) Det vil bli utarbeidet referat fra intervjuene. Referatet forelegges den som er blitt intervjuet som får muligheter til å gjøre rettelser eller tilføyelser. Referater fra intervjuene er konfidensielle og blir i utgangspunktet ikke vedlagt KPMGs rapport. Dette må i tilfelle avtales særskilt. KPMG benytter en egen konfidensialitetserklæring i forbindelse med intervjuene som dekker dette. Det avtales med den enkelte hvilke deler av referatet som kan inkluderes i KPMGs rapport.
- 7) Analysene og funnene til vil bli oppsummert i en rapport til oppdragsgiver.


KPMG utarbeider forslag til fremdriftsplan og holder oppdragsgiver orientert om progresjonen i arbeidet etter nærmere avtale.

Undersøkelsen vil bli gjennomført av Advokat /Direktør Erik Davidsen og Direktør Beate Hvam-Axelsen. Ansvarlig partner på oppdraget er Erik Arvnes.

8.2 Oversikt over dokumentasjon

1. Innlegg i Helgelendingen v/Sjøset, Sykehusdebatten: "Helgeland får aldri ett akuttssykehus på Mo". [Internett] 02.04.2019. <https://www.helg.no/debatt/leserbrev/helgelandssykehuset-2025/sykehusdebatten-helgeland-far-aldri-ett-akuttssykehus-pa-mo/o/5-24-413215>.
2. Berg, Pedersen, Haug, Kommentar til styresak xx/2018: Helgelandssykehuset 2025 videreføring av tidligfasen. [Notat] 12.02.2018.
3. Mürer, Bech-Hanssen, Hjelpenotat varslings sak. [Notat] 10.06.2019.
4. Helgelandssykehuset HF v/styreleder, Konklusjon varslings sak september 2017—mars 2018. [Notat] Dato ukjent.
5. Fra Myrvang til Monsen, redegjørelse til ledergruppe og intern prosjektstøtte - til ledermøtet tirsdag 2. april (Vedlegg: Referat fra statusmøter). [E-post] 03.04.2019.
6. Fra Gunnlaugsdottir til Monsen, Re: SV: Prosessen 2025 [E-posttråd] 01.04.2019.
7. Fra Gunnlaugsdottir til Monsen, Re: SV: Spørsmål ifm alternativskillende analyse. [E-posttråd] 05.04.2019.
8. Fra Tveiten til Monsen, RE: Spørsmål ifm alternativskillende analyse. [E-posttråd] 05.04.2019.
9. Fra Gunnlaugsdottir til Monsen, SV: Rejeksjoner og spørsmål. [E-posttråd] 04.04.2019.
10. Mellom Gunnlaugsdottir og Monsen, SV: VS: Bærekraftanalysen. [E-posttråd] 28.03.2019.
11. Fra Berg til Gunnlaugsdottir, Bærekraftanalysen, [E-posttråd] 28.03.2019
12. Mellom Gunnlaugsdottir og Monsen, SV: Varsling. [E-posttråd] 12.04.2019.
13. Fra Monsen til Berg, Anmodning om møte [E-posttråd] 05.07.2017.
14. Fra Monsen til Berg, VS: Anmodning om møte. [E-posttråd] 11.08.2017.
15. Fra Monsen til Gunnlaugsdottir, VS: Anmodning om møte [E-posttråd] 17.04.2019.
16. Mellom Monsen og Strehle, Svar leserbrev (Vedlegg: Brev til Svein Arne Monsen). [E-post] 17.04.2019.
17. Fra Torgersen til Myrvang, Redegjørelse – arbeidsprosess. [E-post] 24.04.2019.
18. Fra Mürer til diverse, Vedr. styresak xx/2018: Helgelandssykehuset 2025 – videreføring av tidligfasen. [E-post] 12.02.2018.
19. Fra Haug til Torgersen, Spreng, Myrvang, Presentasjoner fra dagens møte (Vedlegg: "Helikopterregularitet" og "Transporttider"). [E-post] 28.08.2018.
20. Fra Myrvang til ledergruppe, stabsledere og utvidet prosjektstøtte, redegjørelse til ledergruppe og intern prosjektstøtte – til ledermøtet tirsdag 2. april (Vedlegg: redegjørelse til ledergruppe og intern prosjektstøtte). [E-posttråd] 01.04.2019.
21. Fra Myrvang til Monsen, SV: redegjørelse til ledergruppe og intern prosjektstøtte – til ledermøtet tirsdag 2. april. [E-posttråd] 03.04.2019.
22. Fra Myrvang til Spreng, Torgersen og Brødreskift, Svar på tilleggsspørsmål angående responstider og regularitet (Vedlegg: "Hospitalitet multiconsult ambulanserespons", "Svar til ressursgruppe tilleggsspørsmål Johannes Michael Strehle 26.09", "Tilleggsspørsmål ressursgruppa 260918"). [E-post] 27.09.2018.
23. Fra Berg til Monsen, VS: Redegjørelse til ledergruppe og intern prosjektstøtte – oppdatert (Vedlegg: "redegjørelse til ledergruppe og intern prosjektstøtte", "180308 mla Infomøte ekstern ressursgruppe", "SV_HSYK_Projektinnramming_struktur og lokalisering, Arbeidsfordeling". [E-post] 05.04.2019.
24. Fra Brødreskift til Gunnlaugsdottir og Mürer, HSYK "Prosjektinnramming" struktur og lokalisering, Arbeidsfordeling. [E-post] 06.07.2018.
25. Fra Monsen til Gunnlaugsdottir, VS: (Vedlegg: "128280-RIFDV-RAP-001 – Oppdatert kartlegging av teknisk tilstand ved Hel..", "Helgelandssykehuset HF Tilstand i bygg 2011", "Tilstandsanalyse redigert av Muliconsult [sic.] august 2017".) [E-post] 29.03.2019.
26. Fra Reinfjell til Gunnlaugsdottir, Uten emne, [E-post] 12.04.2019.

27. Utskrift av e-postkorrespondanse mellom Deloitte og Bech-Hanssen. [E-post] 26.02.2019—26.03.2019.
28. Utskrift av e-postkorrespondanse mellom Deloitte og Mürer. [E-post] 26.02.2019—26.03.2019.
29. Epostkorrespondanse mellom Myrvang og medlemmer av ressursgruppen med svar på spørsmål fra ressursgruppen [E-posttråd].
30. Utskrift av e-postkorrespondanse mellom Myrvang og diverse om DMS-begrepet. [E-posttråd].
31. Utskrift av e-postkorrespondanse mellom Myrvang og diverse om Golden hour-begrepet. [E-posttråd].
32. Helgelands blad, Maktspill i kulissene. [Avisutklipp] 15.04.2019.
33. Forsmo og Grøftrem for Facebook-gruppen "Ja til ETTsykehusmodellen midt på Helgeland, Uten tittel. [Brev] 11.04.2019.
34. Forsmo og Grøftrem for Facebook-gruppen "Ja til ETTsykehusmodellen midt på Helgeland, Kommentar til Leserbreve fra avtroppende Svein Arne Monsen Områdesjef akutt/kirurgi, ved Helgelandssykehuset Sandnessjøen 12. april 2019, gjengitt på NRK.NO sine nettsider denne dato. [Brev] 12.04.2019.
35. Fra Myrvang til Spreng, Ad rapport transport oversendt fra Bjørn Haug. [E-post] 12.06.2018.
36. Multiconsult, Topprapport for teknisk tilstand. [Rapport] 28.08.2017.
37. Multiconsult, Kartlegging av bygningsmassen ved Helgelandssykehuset. [Rapport] 16.04.2011.
38. Multiconsult, Oppdatert kartlegging av bygningsmassen. [Rapport] 18.11.2015.
39. Helse Nord RHF, Avstander og reisetid. [Rapport] 02.2003.
40. OFC, Helgelandssykehuset HF rapport. [Rapport] 29.10.2014.
41. Helgelandssykehuset HF, Driftsramme somatikk 2008—2012. Dato ukjent.
42. Sykehusbygg HF, Prosjektplan idéfase – Helgelandssykehuset 2025. [Rapport] 12.02.2016.

- 
44. Helgelandssykehuset HF, Helgelandssykehuset 2025 – Ledersamling [Power Point] 20.09.2017.
 45. Helgelandssykehuset HF, Helgelandssykehuset 2025 – Følgenotat til besvarelse av innsynsbegjæring. 24.05.2019.
 46. Helse Nord RHF, Rapport om organisering av framtidig kirurgisk akuttberedskap i Helse Nord. [Rapport] 2013.
 47. Helse Nord RHF, Fødselsomsorg og akuttkirurgi i Helgelandssykehuset HF. [Rapport] 13.05.2003
 48. Helse Nord RHF, Sammenligning av kostnader i lokalsykehusene i Helse Nord 2007 og 2008. [Rapport] 30.04.2009.
 49. Helgelandssykehuset HF, Palliasjon informasjonsmøte. [Power Point] 16.03.2010.
 50. Monsen, E-post til Frode 23. november. Ukjent dato, ukjent mottaker.
 51. Avisinnlegg v/Medalen, Bygg sykehus på riktig sted. Moelven er et punkt, ikke et knutepunkt!. [Internett] 25.10.2017.
<https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/p0roG/bygg-sykehus-paa-riktig-sted-moelven-er-et-punkt-ikke-et-knutepunkt-tor-medalen>.
 52. Helgelandssykehuset v/Brønland, Alternativskillende økonomisk analyse - gjennomgang v/Jan Erik Tveiten inkl intern prosjekt støtte [Kalenderinvitasjon] 02.04.2019.
 53. Helgelandssykehuset HF, Bæreevneanalyser Helgelandssykehuset 2025 – Presentasjon i styremøtet. [Power Point] 27.03.2019.

54. Helgelandssykehuset HF, Pasienttransport på Helgeland – akutte transporter og planlagte reiser. [Rapport] 01.06.2018.
55. [Redacted] Brev til styret i Helgelandssykehuset HF. 20.05.2019.
56. [Redacted] Krav om redegjørelse fra administrerende direktør i Helgelandssykehuset, vedrørende hendelse som oppfattes som brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelse om vern mot gjengjeldelse ved varslingssak, samt brudd på Helgelandssykehusets verdigrunnlag. 16.05.2019.
57. Vefsnno.no, - Nå tar jeg styringen dere – dette er under kontroll. [Utskrift av lydlogg fra budsjettseminar] 23.05.2019.
58. Helgelandssykehuset HF, Varsling av kritikkverdige forhold i Helgelandssykehuset HF. [Varslingsrutiner].
59. Sykehusbygg HF, Helgelandssykehuset 2025 – Månedrapport. [Rapport] 10.05.2019.
60. Helgelandssykehuset HF, Drøftingsmøte mellom Helgelandssykehuset HF og de foretakstillitsvalgte. [Referat] 16.05.2017.
61. Helgelandssykehuset HF, Drøftingsmøte mellom Helgelandssykehuset HF og de foretakstillitsvalgte. [Referat] 13.09.2017.
62. Helgelandssykehuset HF, Drøftingsmøte mellom Helgelandssykehuset HF og de foretakstillitsvalgte. [Referat] 15.02.2018.
63. Helgelandssykehuset HF, Drøftingsmøte mellom Helgelandssykehuset HF og de foretakstillitsvalgte. [Referat] 15.05.2018.
64. Det kongelige kommunal- og moderniseringsdepartementet, Lokalisering av statlige arbeidsplasser - Helgelandssykehuset 2025. 10.03.2017.
65. Pettersen, Når tre skal bli en – organisasjonskultur og sosial identitet – en utfordring for samhandling?. [Masteravhandling] 2006.
66. Sykehusbygg HF, Første møte i den eksterne ressursgruppen – Helgelandssykehuset 2025. [Power Point] 21.06.2018.
67. Luftambulansetjenesten HF, Vedrørende luftambulansetjenesten på Helgeland. [Notat] 06.08.2018.
68. Sykehusbygg HF, Ressursgruppe Helgelandssykehuset 2025, Prehospital transport. [Power Point] 28.08.2018.
69. Helgelandssykehuset HF, Besøk av Ivar Stemland fra Universitetssykehuset Nord-Norge. [Power Point] Ukjent dato.
70. Strehle, Svar til ressursgruppe tilleggsspørsmål Johannes Michael Strehle. [Notat] 26.09.2018.
71. Haug, Vedrørende transportregularitet. [Notat] 26.09.2018.
72. Enhet for Prehospitaltjenester Helgelandssykehuset, Pasienttransport på Helgeland – akutte transporter og planlagte reiser (inkludert vedlegg 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8 og 9). [Rapport] 01.06.2018, rev.11.06.2018.
73. Deloitte (prosjektleder), Gjennomgang av basestruktur for ambulanshelikopter, [Rapport] 14.02.2018.
74. Helgelandssykehuset HF, ForBedring undersøkelse. 2019
75. Helse Nord RHF, Gjennomgang av sykehuset i Sandnessjøen. [Power Point] 27.10.2008.
76. Monsen, Varslet ulike påstander med henvisning til dokumentasjon. 21.06.2019.
77. Sykehusbygg HF, Oppstartsmøte ekstern ressursgruppe. [Power Point] 08.03.2018.
78. Helgelandssykehuset HF, Innkallinger til styringsgruppemøter. [Innkalling] 16.01.2018—25.04.2019.
79. Helgelandssykehuset HF, Prosjektplan og mandat: Helgelandssykehuset 2025 – videreføring av tidligfasen. (05.05.2018)
80. Helgelandssykehuset HF, Bæreevneanalyser Helgelandssykehuset 2025 (27.03.2019).

81. Helgelandssykehuset HF, Helgelandssykehuset 2025 Rapport fra ekstern ressursgruppe (19.03.2019).
82. Helgelandssykehuset HF, Styresak 14/2018: Helgelandssykehuset 2025 – videreføring av tidligfasen. [Referat] 19.02.2018.
83. Helgelandssykehuset HF, Styresak 51/2018: Helgelandssykehuset 2025 – oppfølging av framdrift og medvirkningsprosess. [Referat] 20.06.2018
84. Helgelandssykehuset HF, Styresak 5/2019 Helgelandssykehuset 2025. Oppfølging av styresak 100/2018 Muntlig orientering [Referat] 21.01.2019.
85. Fra Spreng til Myrvang, Noen spørsmål. [E-post] 12.05.2018.
86. Helgelandssykehuset HF, Styresak 169/2018 Helgelandssykehuset 2025 - utredning av alternativer, endring av mandat. [Referat] 16.12.2018.
87. Høringsrunde av rapporten til den eksterne ressursgruppen:
<https://helgelandssykehuset.no/om-oss/helgelandssykehuset-2025/horinger>.
88. Brønnøysund avis, Direktør Mürer nekter å svare på Monsens kritikk. [Avisutklipp] 16.04.2019
89. Helgelands blad, Hemmeligholdte eposter forteller: Foreslo å droppe Sandnessjøen for "aksen". [Internett] 16.08.2019. <https://www.hblad.no/2019/nyheter/hemmeligholdte-eposter-forteller-foreslo-a-droppe-sandnessjoen-for-aksen/>.
90. Helgelands blad, Frykter varslingsvegring. [Avisutklipp] 01.11.2019.
91. Helgelands blad, Varslet, og sa opp: - Viktig at folk får vite hva som har skjedd. [Internett] 15.04.2019. <https://www.hblad.no/2019/nyheter/varslet-og-sa-opp-viktig-at-folk-far-vite/>.
92. Helgelendingen, Vi blir ikke hørt i prosessen. [Avisutklipp] 20.05.2017.
93. Bilag til Helgelands Blad og Brønnøysunds Avis, Spøkelset fra Rana. [Avisutklipp] 20.—21.10.2006.
94. Helgelands blad, Tar avstand. [Avisutklipp] 30.06.2017.
95. Helgelands blad, Kritiserte sykehusprosess. [Avisutklipp] 26.02.2018.
96. NRK, Legeopprør mot valg av nytt sykehus på Helgeland: - Har ikke fått reell innflytelse. [Internett] 10.04.2019. https://www.nrk.no/nordland/legeoppror-mot-valg-av-nytt-sykehus-pa-helgeland_-_har-ikke-fatt-reell-innflytelse-1.14510957.
97. NRK, Sykehussjef sier opp i protest: - Jeg skal ikke være en del av dette spillet. [Internett] 12.04.2019. https://www.nrk.no/nordland/sykehussjef-sier-opp-i-protest_-_jeg-skal-ikke-vaere-en-del-av-dette-spillet-1.14514237.
98. Leserinnlegg Rana no, Sykehusprosessen: Manipulering, feilinformasjon og maktmisbruk! [Internett] 15.04.2019. <https://ranano.no/sykehusprosessen-manipulering-feilinformasjon-og-maktmisbruk/16.04-06:01>.
99. Helgelands Blad, Sykehuset i Sandnessjøen snart ferdig oppgradert for 100 millioner. [Avisutklipp] 29.03.2019.
100. Helgelands Blad, Nye heiser er under montering. [Avisutklipp] 29.03.2019.
101. Helgelands Blad, Sykehusdirektøren er fornøyd med rapporten. [Avisutklipp] 29.03.2019.
102. Bjørn Bech-Hanssen, Viser til to reportasjer og lederartikkel i Helgelands Blad 29—30 mars 2019. [Internt notat]. 31.03.2019.
103. Tore Bratt for Helgelandssykehuset HF, Feilaktige påstander om oppgraderinger av sykehus. [Internt notat] Dato ukjent.
104. Fra Tveiten til Gunnlaugsdottir, Bech-Hanssen, Mürer, Brødreskift, Shafiq og Lenning, RE:SV: Styresak. [Eposttråd] 13.03.2019.
105. Fra Hårstad til [REDACTED], RE: Varsling vedrørende prosessen med Helgelandssykehuset 2025. [Epost] 10.04.2019.
106. Fra Hårstad til styremedlemmene, Varsling. [Epost] 10.04.2019.
107. Fra Paulke til Gunnlaugsdottir, Varslingsrutiner Helgelandssykehuset HF. [Eposttråd] 10.04.2019.
108. Fra Reinfjell til [REDACTED]. [Epost] 14.04.2019.
109. Fra Berg til Monsen, Uten emne. [E-post] 29.03.2019.

110. Fra Monsen til Gunnlaugsdottir, SV: [Eposttråd] 29.03.2019.
111. Fra Gunnlaugsdottir til Monsen, Skype i morgen onsdag 3 april kl 17.30?. [Eposttråd] 02.04.2019.
112. Fra Gunnlaugsdottir til Hårstad og Bratt, Fwd: SV: Spørsmål angående oppsigelse [Epost] 14.04.2019.
113. Fra Monsen til styreleder Helse Nord, styreleder Helgelandssykehuset og Gunnlaugsdottir, Varsel. 12.04.2019
114. E-post fra Svein Arne Monsen til Rachel Berg, Oppsigelse. [Epost] 12.04.2019
115. E-post fra Gunnlaugsdottir til Monsen, SV: Varsel. [Eposttråd] 12.04.2019.
116. E-post fra Gunnlaugsdottir til Mürer og Bech-Hanssen, VS: Varsel. [E-post] 12.04.2019.
117. Fra Molund til Hårstad, Varsling hendelse budsjettseminar Mo i Rana, 090519, [Eposttråd] 15.05.2019.
118. Fra Gunnlaugsdottir [REDACTED]. unntatt off., [Epost], 15.05.2019.
119. Fra Monsen til Gunnlaugsdottir, Refleksjoner og svar, [E-posttråd] 04.04.2019.
120. Fra Monsen til Tveiten, Ukjent emne. [Epost] 04.04.2019.
121. Fra Tore Bratt til Helgelands blad, Spørsmål angående anslag egenfinansiering [Eposttråd] 19.08.2019.
122. Fra Monsen til Gunnlaugsdottir, SV: Refleksjoner og spørsmål [E-posttråd] 04.04.2019.
123. Helgelands Blad, Leder: Nesten-tap av sykehuset. [Avisutklipp] 19.08.2019.
124. Helse Nord RHF, Styresak 109-2016/2 Protokoll fra drøftingsmøte 13. september 2016 ad. Helgelandssykehuset 2025 idéfase - kriterier for valg av lokalisering og tomt for sykehusbygg på Helgeland og Styresak 109-2016/1 Protokoll fra drøftingsmøte 13. september 2016 ad. Regional handlingsplan for rekruttering. [Referat] 14.09.2016.
125. Helse Nord RHF, Styresak 69-2018 Helgelandssykehuset 2025 - eksternt ressursgruppe, mandat for arbeidet - oppfølging av styresak 18-2018. [Referat] 16.05.2018.
126. Helse Nord RHF, Styresak 68-2019 Helgelandssykehuset 2025 - status og forespørsel om endring av mandat for prosjektinnramming. [Referat] 21.05.2019.
127. Toppe til Bent Høye, Skriftlig spørsmål ved Stortinget. 22.05.2019.
128. Stortinget, Stortingstidende – Referat fra møter i Stortinget [Referat]. 08.05.2019.
129. Helgelandssykehuset HF – Årlig melding 2011 til Helse Nord RHF. 2011
130. Helgelandssykehuset HF, Etske Retningslinjer Helgelandssykehuset.
131. Helgelandssykehuset HF, Ledergruppesak 76/2018: Varslingsrutiner – Helgelandssykehuset HF, 27.02.2018
132. Helgelandssykehuset HF, Varsling av kritikkverdige forhold ved Helgelandssykehuset HF. 02.07.2018.
133. Helgelandssykehuset HF, Varsling av kritikkverdige forhold ved Helgelandssykehuset HF. 27.07.2018.
134. Helgelandssykehuset HF, Varslingsutvalg i Helgelandssykehuset HF. 2018
135. Helgelandssykehuset HF, Leveranse fra HR vedrørende spørsmål fra KPMG, gjennomgang del 2 – undersøkelse varsel av kritikkverdige forhold. 22.11.2019.
136. 1.a Arbeidsavtale Svein Arne Monsen
137. 1.b Lederavtale for 2014 Svein Arne Monsen
138. Rana Blad, Leder for Folkeaksjonen for Sandessjøen Sykehus: - det som har skjedd, er så rystende og grovt, at jeg nesten ikke vet hva jeg skal si. [Avisutklipp] 16.04.2019.



Erik Davidsen
Advokat/Direktør

T +47 934 25 705

E erik.davidsen@kpmg.no

Beate Hvam-Axelsen
Direktør og prosjektleder for oppdraget

T +47 93 20 89 95

E beate.hvam-axelsen@kpmg.no

Erik Arvnes
Oppdragsansvarlig partner, KPMG AS

T +47 40 63 93 41

E erik.arvnes@kpmg.no

Per Ivar Skinstad
Oppdragsansvarlig partner, KPMG Law AS

T +47 406 39 266

E per.skinstad@kpmg.no

kpmg.no

© 2020 KPMG AS, a Norwegian limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.

This proposal is made by KPMG AS, a limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent firms affiliated with KPMG International, a Swiss cooperative, and is in all respects subject to the negotiation, agreement, and signing of a specific engagement letter or contract. KPMG International provides no client services. No member firm has any authority to obligate or bind KPMG International or any other member firm vis-à-vis third parties, nor does KPMG International have any such authority to obligate or bind any member firm.