

**Fra:** Brønlund Hege Marlen (Hege.Marlen.Bronlund@Helgelandssykehuset.no)

**Sendt:** 17.09.2020 10:47:15

**Til:** Brønlund Hege Marlen

**Kopi:**

**Emne:** Bekymringsmelding fra vernetjenesten i Sandnessjøen

**Vedlegg:** Styret i Helgelandssykehuset HF Sandnessjøen 5.docx

-----Original Message-----

From: Johansen Therese Kristin <Therese.Kristin.Johansen@Helgelandssykehuset.no>

Sent: Wednesday, September 9, 2020 10:01 AM

To: Arne Benjaminsen <arne.benjaminsen@admin.uio.no>

Cc: Daae Cecilie <Cecilie.Daae@helse-nord.no>; Larsen Renate <Renate.Larsen@helse-nord.no>

Subject:

Hei.

Har forsøkt å komme i kontakt med deg pr telefon uten hell. Vi i vernetjenesten i Helgelandssykehuset avd. Sandnessjøen ønsker å komme med vår bekymring for arbeidsmiljøet i Helgelandssykehuset, og dette brevet sendes derfor deg som styreleder i Helgelandssykehuset HF.

Adm. Dir blir orientert om sendingen av dette skrevet i møte med vernetjenesten i dag 9/9-20.

Mvh

Therese Johansen Grolid

Hovedverneombud Sandnessjøen

Kopi:

Styreleder Helse Nord RHF Renate Larsen

Adm. Dir Helse Nord RHF Cecilie Daae

## Bekymringsmelding fra vernetjenesten, Helgelandssykehuset avd. Sandnessjøen

Som hovedverneombud har jeg flere ganger uttrykt min skriftlige bekymring om et urolig og eskalerende konfliktnivå og belastende arbeidsmiljø i Helgelandssykehuset og mellom enhetene. Fagmiljøer og ansatte blir satt opp imot hverandre, og jeg har flere ganger oppfordret administrerende direktør og foretaksledelsen til å ta dette på alvor med tanke på prosessen rundt HSYK 2027. Min første skriftlige bekymring til AD kom i mai 2019. Det er flere ganger kommet tilbakemeldinger om at arbeidsmiljøet i Helgelandssykehuset er i fokus, uten at vi helt klarer å se resultater av dette arbeidet. Dette er grunnen til at brevet sendes styreleder.

Vi har lagt et krevende halvår bak oss. Etter kreftkirurgisaken januar 2020, ble det opprettet en arbeidsgruppe med fokus på arbeidsmiljø. Det ble i starten gjennomført ett par planleggingsmøter, men på grunn av pågående covid-situasjon har det ikke vært møteaktivitet på nesten et halvt år. Jeg savner at fokuset på arbeidsmiljø og forventningene til alle ansatte kommer tydeligere frem, og at vi ser en ledelse som ivaretar de ansatte i Helgelandssykehuset etter forsvarlig HMS-politikk.

Den støyen som er i media konstant er ødeleggende, utmattende, demotiverende og ekstremt krevende for alle ansatte på Helgeland, og spesielt krevende har det vært for de ansatte i Sandnessjøen den siste tiden. Det er unyanserte framstillinger, og det velges arbeidsmetoder som er mest mulig konfliktskapende, og verst tenkelige arbeidsmetoder for å skape ro. Måten rapportene er blitt brukt i media, er sterkt kritikkverdig. Utspillene fra fagsjef i media de siste ukene går langt i å påstå at legene er en direkte trussel for pasientsikkerheten. Dette mener vi i vernetjenesten er grov offentlig trakassering fra en overordnet. Jeg har også fått tilbakemeldinger fra ansatte i Sandnessjøen at deler av foretaksledelsen har opptrådd krenkende i møter med aktuelt personell. Ansatte i Sandnessjøen har stått i et økende press etter januar 2020, og forholdet til øverste foretaksledelse har blitt gradvis forverret. Det har pr. 7/9-2020 kommet inn 73 HMS avvik fra Helgelandssykehuset avd. Sandnessjøen der de ansatte melder om manglende tillit til foretaksledelse, redsel, utmattelse og fare for sykemeldinger som følge av det psykososiale arbeidsmiljøet. Mange av disse avvikene er forsøkt løftet til AMU tidligere i år. Med bakgrunn i årets HMS-avvik, er den kulturen som har fått utviklet seg i Helgelandssykehuset det siste året helt ødeleggende for arbeid med kvalitetsforbedring, pasientsikkerhet, og psykososialt arbeidsmiljø.

Dette ødelegger også for Helgelandssykehusets rykte og inntrykket utad i befolkningen og pasientgrunnet vårt. Det setter helsetilbudet på Helgeland i fare. Vi må også ha fremtidsrekruttering i fokus.

Problemet ligger hos foretaksledelsen i Helgelandssykehuset HF, som skal lede oss som en helhet. Når ansatte føler de er rettferdig behandlet og kjenner seg ivaretatt vil motivasjon for endring øke. Her mener jeg foretaksledelsen har feilet. Jeg er meget bekymret for det psykososiale arbeidsmiljøet ved Helgelandssykehuset Sandnessjøen. Håndtering og total mangel på ivaretagelse av går hardt inn på de ansatte som er slitne, oppgitte og frustrerte. Dersom foretaksledelsen var opptatt av pasientsikkerhet som de påstår, skal beslutninger treffes basert på kunnskap, og ikke antakelser. Foretaksledelsen skal lytte til sine medarbeidere, og etablere en kultur for åpenhet og skape en lærende organisasjon. De skal møte slike kriser med handlekraft og åpen refleksjon. Det oppleves svært skuffende at vår egen foretaksledelse viser total mangel på ivaretagelse. Det rammer allerede sårbare pasienter og pårørende, og ikke minst rammer dette gode og dyktige kollegaer som vi trenger i Helgelandssykehuset. Det er ikke akseptabelt at omdømmet til Helgelandssykehuset Sandnessjøen blir satt på spill på denne måten.

Det er vår jobb som verneombud å peke på arbeidsforhold som fører med seg mistriivsel og stress, eller som gir grobunn for maktmisbruk. Da må en i denne omstillingen belyse alle sider av en sak. Ikke bare den siden som undergraver den ene parten til fordel for den andre. Jeg mener hele kreftkirurgisaken og håndteringen av den av foretaksledelsen, både prosesser som foregikk i januar/februar 2020, og nå august/september 2020, er brudd på arbeidsmiljøloven. Behandlingen ansatte i Sandnessjøen fikk i forbindelse med nedstengingen i januar kvalifiserer også til brudd på AML § 4-3.

Varsel om brudd på AML § 4-3. (1 og 3)

#### **§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet**

(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

Det er et enormt psykososialt press på de ansatte som er på randen, og vi i vernetjenesten er bekymret for sykemeldinger og oppsigelser. Som verneombud har vi vurdert dette til fare for liv og helse, siden påvirkningen på arbeidstakere har pågått over lang tid. De opplever å ikke bli hørt. De opplever ingen eller liten ivaretagelse fra foretaksledelsen. Det er mangel på tiltak, og det er mangel på tillit. Vi opplever veldig dårlige prosesser rundt informasjon, medieutspill, og liten støtte fra foretaksledelsen, og er meget kritisk til håndteringen av disse prosessene.

På vegne av vernetjenesten Helgelandssykehuset Sandnessjøen,

Therese Johansen Grolid  
Hovedverneombud