



# Bachelorgradsoppgave

Tittel: Varsling

Title: Whistleblowing

Undertittel: Etikdens siste skanse

Subtitle: The last fence of ethics

Forfatter: Erik Gevoll

VPD310

Bachelorgradsoppgave i vernepleie

Avdeling for helsefag

Høgskolen i Nord-Trøndelag - 2014



**HINT**

## Sammendrag

Retten til å ytre seg ligger nedfelt i grunnloven vår. Ytringsfriheten er også grunnlaget for varslingsretten vi har tilegnet oss via arbeidsmiljøloven. Selv om retten til å varsle er nedfelt i arbeidsmiljøloven, opplever mange arbeidstakere at det ikke er uproblematisk å varsle i arbeidslivet. Man skulle tro at helse- og omsorgsarbeideren var skjermet fra primitiv gjengjeldelse, da det er helse- og omsorgsarbeiderens plikt til å vurdere eget og andres arbeid i et etisk lys. I tillegg har helse- og omsorgsarbeideren en opplysningsplikt etter helse- og omsorgsloven, helsepersonelloven og spesialisthelseloven. Ting kan tyde på at varslingsklimaet ikke nødvendigvis er så mye bedre innenfor helse- og omsorgssektoren, sammenlignet med andre arbeidsplasser. En sunn organisasjonskultur som er opptatt av kvalitet, vil utvikle gode rutiner for å avdekke avvik og lære av disse. Varsling som et kvalitetsforbedringsverktøy, hører naturlig inn i en slik prosess.

Nøkkelord:

- Ytringsfrihet
- Varsling
- Munnkurv
- Lojalitetsprinsippet
- Organisasjonskultur
- Forsvarlige helsetjenester
- Kritikkverdige forhold

<b>1. INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1. Formål med oppgaven.....	2
1.2. Problemstilling .....	2
1.3. Forforståelse.....	3
1.4. Avgrensning .....	4
1.5. Begreper.....	4
1.5.1. Ytringsfrihet.....	4
1.5.2. Varsling.....	4
1.5.3. Munnkurv.....	4
1.5.4. Lojalitetsprinsippet .....	5
1.5.5. Organisasjonskultur .....	5
1.5.6. Forsvarlige helsetjenester .....	5
1.5.7. Kritikkverdige forhold .....	5
1.6. Metode .....	5
1.6.1. Kildekritikk.....	6
<b>2. TEORI</b> .....	<b>7</b>
2.1. Faglitteratur .....	9
2.2. Forskning .....	10
2.2.1. Munnkurv og varsling.....	10
2.2.2. Åpenhet, ytring og varsling.....	11
2.3. Lovverk .....	13
2.3.1. Grunnloven § 100.....	13
2.3.2. Arbeidsmiljøloven.....	13
2.3.3. Helse- og omsorgstjenesteloven .....	14
2.3.4. Specialisthelsetjenesteloven.....	15
2.3.5. Forskrift om internkontroll i helse- og omsorgstjenesten.....	15

<b>2.4.</b>	<b>FO`s yrkesetiske grunnlagsdokument .....</b>	<b>16</b>
<b>2.5.</b>	<b>Offentlige dokumenter .....</b>	<b>16</b>
2.5.1.	Proposisjon 91L .....	16
2.5.2.	Stortingsmelding nummer 10 (2012-2013) God kvalitet – trygge tjenester.....	17
<b>2.6.</b>	<b>To eksempler fra virkeligheten .....</b>	<b>17</b>
2.6.1.	St Olavs hospital avdeling Brøset.....	17
2.6.2.	Vidarheim.....	18
<b>3.</b>	<b>DRØFTING.....</b>	<b>20</b>
<b>3.1.</b>	<b>Varslingsgrunnlaget sett fra et etisk og faglig perspektiv .....</b>	<b>22</b>
3.1.1.	Etisk dilemma .....	22
3.1.2.	Varslingsansvar .....	22
3.1.3.	Individuelt ansvar.....	23
3.1.4.	Lojalitet.....	24
3.1.5.	Er lojalitetsprisnippet til hinder for varsling? .....	24
<b>3.2.</b>	<b>Varslingsgrunnlaget sett i fra et juridisk perspektiv .....</b>	<b>24</b>
3.2.1.	Grunnloven.....	24
3.2.2.	Arbeidsmiljøloven.....	25
3.2.3.	Bruk av Internkontroll for å forebygge varsling .....	25
3.2.4.	Rammer for varsling .....	26
<b>3.3.</b>	<b>Varsling sett ut fra organisatoriske forhold: .....</b>	<b>28</b>
3.3.1.	Verdibasert ledelse .....	28
3.3.2.	Verdiers funksjon .....	29
3.3.3.	Er responsen uavhengig av hva det varsles om?.....	30
3.3.4.	Hva kan hindre varsling?.....	30
3.3.5.	Politikernes ansvar .....	31
<b>3.4.</b>	<b>Rutiner for varsling .....</b>	<b>32</b>
<b>3.5.</b>	<b>Er det poeng i å varsle?.....</b>	<b>32</b>

<b>4. OPPSUMMERING .....</b>	<b>33</b>
<b>Litteratur .....</b>	<b>35</b>

**ANTALL ORD:10956**

# 1. INNLEDNING

Følgende ble uttalt rundt et møtebord etter at direktøren i Simens Business Services AS Norge hadde fått kjennskap til dokumentasjon om varsling sendt til Simens AG i Tyskland.

«Vi har en muldvarp høyt i systemet. Han skal finnes og sparkes.»

Har vi grunn til å tro at dette var en unik reaksjon på en varslingssak innenfor et område som ligger langt ifra helse- og omsorgssektoren? Det er noe av det jeg har tenkt å belyse i denne oppgaven.

I studiet som autorisert vernepleier har jeg merket en endring hos meg selv. Evnen til kritisk tenkning har utviklet seg, spesielt med tanke på etisk refleksjon rundt tilbud av tjenester til brukere/pasienter. Vernepleiestudiet legger stor vekt på kompetansetrekanten, der personlig kompetanse i likhet med yrkesspesifikke ferdigheter og teoretisk kunnskap er av stor viktighet. Dette er momenter jeg tenker er et godt utgangspunkt for å sikre gode tjenester til brukere/pasienter. Likevel har jeg savnet fokus på mekanismer som skal fange opp avvik i kvaliteten i tjenesten. For å sikre brukere/pasienter en høy grad av trygge og sikre tjenester, vil organisasjoner forsøke å kvalitetssikre tjenesten ved blant annet å ansette arbeidstakere med riktig kompetanse. Som kvalitetssikring er dette i seg selv ikke nok, da det i alle organisasjoner vil forekomme kvalitetsavvik. Disse avvikene kan være gjort med overlegg, eller ved uhell. For brukere/pasienter vil årsaken i mange tilfelle være uvesentlig, dersom det påvirker tjenesten i negativ retning. For å avdekke avvik og sikre kvaliteten innenfor helse og omsorgstjenesten, har vi fått en egen forskrift om internkontroll i helse- og omsorgstjenesten (Helse- og omsorgsdepartementet, 2003). Denne vil jeg komme tilbake til senere i oppgaven. I tilfeller der det oppstår betydelige avvik, har den nye arbeidsmiljøloven gitt ansatte en mulighet til å varsle både internt og eksternt om nødvendig (Arbeids- og sosialdepartementet, 2006). Varsling har vist seg i flere tilfeller å være den utløsende faktor når det gjelder å få endret på alvorlige avvik i tjenesten enkelte brukere/pasienter mottar. I tillegg til varslingsrett etter arbeidsmiljøloven, er helse- og omsorgsarbeidere pålagt en varslingsplikt etter helsepersonelloven (Helse- og omsorgsdepartementet, 1999). Med bakgrunn i dette, har undertegnede savnet et større fokus på varslingsfunksjonen i studiet. Som vernepleiere er det forventet at vi skal stille opp for brukere/pasienter. I noen tilfeller kan dette medføre store

konsekvenser for den ansatte. I denne oppgaven vil jeg forsøke å se på en del av disse utfordringene og hva organisasjonene kan gjøre for å lette på disse.

Den Ungarske legen Ignaz Semmelweis sto bak den kanskje mest kjente varslingen innen helsesektoren i moderne tid. I sin praksis på midten av 1800-tallet, lanserte han en teori om at leger transporterte smittestoffer mellom døde mennesker ved obduksjon og kvinner i barsel. Hans teorier som etter hvert innebar vask av hender i klorkalkoppløsning etter obduksjon, fikk liten oppslutning den gang og Semmelweis mistet etter hvert sin jobb grunnet faglig uenighet (Vestergård, 2010).

Heller ikke i moderne tid, er varsling om kritikkverdige forhold uproblematisk.

Avviksregistrering og varsling mener u.t. er en del av et system som skal heve kvaliteten i tjenesten. Av den grunn er disse funksjonene viktige og nødvendige for utvikling.

I den siste tiden har det vært en del varslingssaker i media og i denne besvarelsen vil jeg se litt nærmere på to saker som har fått en del spalteplass i Adresseavisen. Den ene saken omhandler bruk av tvang innenfor psykiatrien, mens den andre omhandler kvaliteten på dagtilbudet til brukere ved Vidarheim dagsenter i Trondheim.

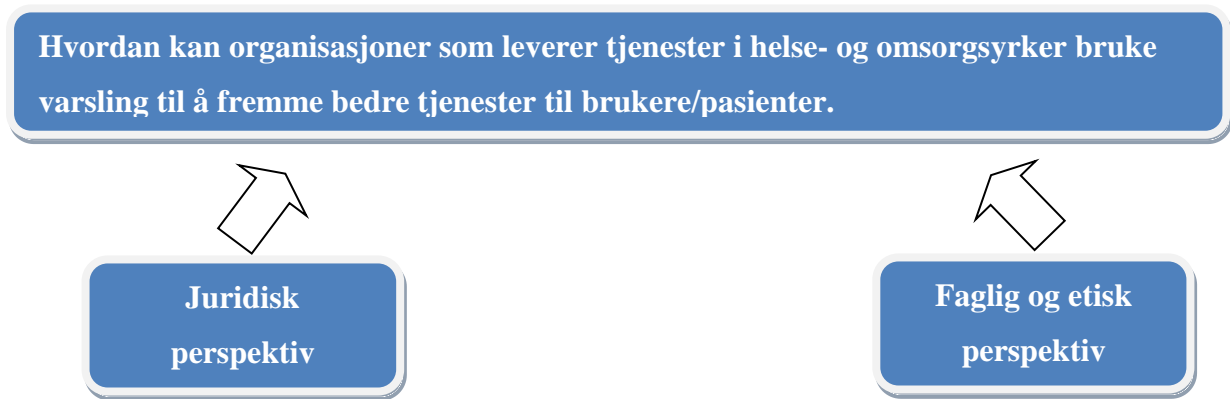
## **1.1. Formål med oppgaven**

Ambisjonen med oppgaven er å belyse varsling som et av flere middel i å sikre gode tjenester for brukere/pasienter innenfor helse- og omsorgstjenester. Jeg vil også prøve å se på ulike mekanismer som fremmer og hindrer varsling.

## **1.2. Problemstilling**

Tittelen på oppgaven, meldte seg ganske tidlig i prosessen med oppgaven. Tanken var at, om andre mekanismer i organisasjonen sviktet, ville muligheten for varsling sikre fortsatt forsvarlighet i tjenesten. Etter hvert som jeg jobbet med oppgaven, kom det tydeligere fram at varsling måtte være en av flere kvalitetssikringsmekanismer, der varsling gjerne er siste utvei. Prosessen ledet meg derfor fram til følgende problemstilling: Hvordan kan organisasjoner som leverer tjenester etter helse- og omsorgstjenesteloven bruke varsling til å fremme bedre tjenester til brukere/pasienter? I oppgaven vil jeg også komme sterkt inn på andre mekanismer som er viktige for kvaliteten i tjenesteytingen.

I utgangspunktet skal varsling på arbeidsplasser være noe positivt. Ikke bare skal varsling være positivt, men det blir i mange tilfeller også sett på som nødvendig. For ansatte i helse- og sosialsektoren har vi, som tidligere nevnt, også opplysningsplikt i enkelte situasjoner.



Figur 1 Modell for to innfallsvinkler til problemstilling

Jeg vil i drøftingsdelen av oppgaven, se på varsling sett fra et etisk og et juridisk perspektiv.

### 1.3.Forforståelse

Når man starter på en Bacheloroppgave vil man alltid være preget av en forforståelse i forhold til valgte tema. Forforståelsen skal man være seg bevisst, og bør redegjøres for i oppgaven (Dalland, 2012, s. 117). Før jeg gikk i gang med oppgaven hadde jeg en forforståelse om varsling i norske organisasjoner. Jeg har nedenfor prøvd å redegjøre for noen av mine forforståelser.

- Ingen organisasjoner liker varsling
- Varsling langt nede i organisasjonen er mer ufarlig enn varsling høyt opp i organisasjonen
- Varslingsrutiner er rutiner organisasjoner har laget fordi de føler at de må, men rutinene skal helst ikke brukes.
- Varsling medfører en viss form for risiko for varsleren
- Mangelfull varsling medfører en viss form for risiko for bruker/pasient
- Lojaliteten til organisasjonen er høyere jo lengre opp i organisasjonen man sitter

Jeg har i oppgaven ikke stilt spørsmålsteget ved at det er problematisk å varsle, men gått inn i oppgaven med den forutsetningen at varsling er vanskelig. Dette bærer også problemstillingen preg av.



## **1.4. Avgrensning**

For å styrke faglighetene i besvarelsen, har jeg valgt å begrense varslingsbegrepet til kun å rette seg opp i mot varsling knyttet til brukere av helse- og omsorgstjenester, derav også pasienter. Jeg har valgt å ikke se på arbeidsmiljømessige årsaker, økonomisk utroskap og lignende grunner til varsling, men kun varslingssaker som omhandler tjenestemottakers rettigheter.

## **1.5. Begreper**

### **1.5.1. Ytringsfrihet**

Som jeg vil komme tilbake til senere i oppgaven, lovfestes retten til å ytre seg i grunnlovens § 100. I Norge regnes ytringsfriheten som en del av de grunnleggende menneskerettighetene. Det skal derfor gode grunner til for å hindre mennesker i Norge i å bruke sin ytringsfrihet. *”Når Grunnloven § 100 sier at det skal være offentlighet eller åpenhet, og at enhver har rett til innsyn, er det av to primære grunner: Borgerne skal kunne utøve innflytelse og kontroll”* (Skivenes & Trygstad, 2012, s. 25)

### **1.5.2. Varsling**

I denne oppgaven vil begrepet varsling være essensielt, og definisjon av begrepet er av den grunn viktig. Opprinnelig kommer begrepet fra engelsk ”Whistleblower”, i forbindelse med at politikonstabler før i tiden blåste i en fløyte, når de ble vitne til en kriminell handling. Det har versert flere definisjoner av varsling, men den som er mest brukt er følgende definisjon formulert av Near og Miceli 1985 gjengitt på psykologtidsskriftet.no:

*Varsling er en situasjon der et tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem som har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen, varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet* (Matthiesen & Bjørkelo, 2008).

### **1.5.3. Munnkurv**

Når en ansatt føler at vedkommende ikke kan uttale seg fritt i en sak, grunnet skriftlige eller muntlige føringer fra en arbeidsgiver, har den ansatte fått munnkurv.

#### 1.5.4. Lojalitetsprinsippet

Lojalitetsprinsippet brukes ofte i arbeidslivet og gir noen rammer for hvilke forventninger arbeidsgiver har til arbeidstakers holdninger og atferd, knyttet opp i mot organisasjonen. Lojalitetsprinsippet kan strekke seg utover selve arbeidsplassen. I tillegg har lojalitetsprinsippet en tendens til å tilta, jo høyere opp i organisasjonen man kommer.

#### 1.5.5. Organisasjonskultur

I boken ”Psykologi i organisasjon og ledelse” er Henning Bang sin forståelse av organisasjonskultur gjengitt på følgende måte: ”(...) de sett av felles delte normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og med omgivelsene” (Kaufmann & Kaufmann, 2013, s. 266).

#### 1.5.6. Forsvarlige helsetjenester

Følgende er hentet fra Helse- og Omsorgsdepartementet angående krav om forsvarlighet i helse- og omsorgstjenester:

*Kravet om forsvarlighet er en rettslig standard. Det innebærer at innholdet bestemmes av normer utenfor loven. Forsvarlighetskravet for helse- og omsorgstjenesten er forankret i anerkjent fagkunnskap, faglige retningslinjer og allmenngyldige samfunnsetiske normer. Innholdet i forsvarlighetskravet endrer seg dermed også i takt med utviklingen av fagkunnskap og endringer i verdioppfatninger (Helse- og omsorgsdepartementet, (2010-2011)).*

#### 1.5.7. Kritikkverdige forhold

Arbeids- og sosialdepartementet har følgende definisjon på kritikkverdige forhold:

*Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med lov eller med etiske normer, for eksempel korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, fare for pasienters liv og helse, farlige produkter eller dårlig arbeidsmiljø (Arbeids- og sosialdepartementet, 2005-2006).*

### 1.6. Metode

I denne samfunnsvitenskapelige oppgaven har jeg valgt å bruke litteraturstudie som metode. Litteraturstudie innebærer å finne fram til og bruke andres studier og forskning, i eget arbeid for å framskaffe ny kunnskap. Jeg har søkt i Oria via HiNT sitt bibliotek og Bibsys, der jeg fant flere forskningsartikler. I tillegg har jeg søkt i databasen til Trondheim Folkebibliotek,

der jeg fant noen interessante bøker om varsling deriblant ”På BA-HR bakke” av Kari Breirem. Bøkene jeg fant på Trondheim folkebibliotek, følte jeg gikk litt utenfor tema i denne oppgaven.

I oppgaven har jeg stort sett prøvd å forholde meg til primærkilder, men har også vært nødt til å bruke sekundærkilder. Hvorvidt jeg har valgt å søke etter primærkilden har variert ut fra viktigheten i dataens innhold og dets betydning for oppgaven.

Jeg valgte tidlig å bruke media som kilde til informasjon om varsling. I den senere tid har det versert flere saker i nyhetsbilde, men det var spesielt to saker som har festet seg hos meg.

Denne første saken jeg valgte å ta for meg, var en sak ved Vidarheim dagsenter i Trondheim kommune, der pårørende valgte å gå ut i media, fordi de var bekymret for dagtilbudet til deres utviklingshemmede datter.

Den andre saken jeg har prøvd å belyse var en varslingssak ved St. Olavs hospital avdeling Brøset. Der hadde en varsler gått ut og anklaget kolleger for unødig maktbruk mot pasienter og i tillegg antydnet at det skulle finnes en subkultur som aksepterte dette på post A på Brøset. Jeg valgte å forholde meg til kun to varslingssaker for å gjøre oppgaven mer overkommelig. Av samme grunn, valgte jeg kun å forholde meg til adresseavisen som kilde.

Når jeg jobbet med de to sakene opp i mot adresseavisen, brukte jeg [www.adressa.no](http://www.adressa.no) og adresseavisens egen søkemotor, for å finne relevante artikler. I adresseavisens egen søkemotor, kunne jeg gå tilbake å finne tidligere avisartikler, som var publisert. Her kunne jeg blant annet søke på ”varsling Vidarheim” og ”varsling Brøset”, noe som ga relevante oppslag.

I tillegg har jeg søkt etter masteroppgaver, forskningsartikler og annen litteratur i forsøk på å hente kunnskap om temaet varsling. Jeg har også forholdt til offentlige dokumenter fra regjeringen, relevant lovverk og informasjon fra vernepleiernes egen yrkesorganisasjon. Dette er informasjon jeg har funnet på nett, via søk på Google!

### 1.6.1. **Kildekritikk**

Ved bruk av litteratursøk som metode i en besvarelse, vil man alltid være avhengig av sikre og troverdige kilder. Jeg har som nevnt ovenfor foretatt søk i Oria sin database via biblioteket til HINT. I tillegg har jeg brukt Google. Ved søk i Google har jeg forsøkt å gå for de kildene som har virket mest troverdige, som blant annet [www.forskning.no](http://www.forskning.no).

I tillegg til forskningsartikler og faglitteratur, har jeg brukt to varslingssaker presentert i Adresseavisen. Å bruke en regionavis som kilde har selvfølgelig noen svakheter. For det første har avisen og journalisten sin egen agenda med det nyhetsstoffet som presenteres. Det er en overhengende mulighet for at reportasjen bærer preg av journalistens subjektive syn på saken og journalistens mål med å dekke den. Vi har flere eksempler der til og med det anerkjente NRK har blitt tatt for å holde tilbake informasjon, for at en sak skulle passe bedre med NRK sin vinkling. I Romanisaken ble NRK dømt for dette (Holm, 2013).

I saken med Vidarheim er det pårørende som sitter som varslere. Som pårørende vil man ikke oppfattes som objektive, da de nettopp er pårørende og har en egen agenda i saken. I tillegg er politikere også dratt inn i saken på begge sider. Flere av politikerne har høyst sannsynlig ikke vært på Vidarheim, men uttaler seg likevel ganske bestemt. Dette er politikere som uttaler seg negativ om det sittende politiske styret, samtidig som de fremhever sin egen politikk. En skal likevel ikke underslå engasjementet til enkeltmennesker og vi kan uansett ikke ta fra de pårørende opplevelsen av det å være pårørende til de som bor på Vidarheim. Akkurat det er ekte nok. Dessuten går fylkeslegen ut og støtter opp om påstandene fra de pårørende og fylkeslegen mener jeg bestemt har sin faglige integritet i behold.

Jeg har brukt et intervju med varsleren på Brøset, gjengitt i Adresseavisen, som kilde. På den måten har kilden blitt noe mer troverdig, da det er varsleren selv som uttaler seg. Ut fra formen på intervjuet, kan det virke som at respondenten har fått uttale seg ganske fritt, noe som styrker intervjuet som kilde. Påstandene som varsleren kommer med kan vanskelig la seg verifisere uten å intervju andre som var til stede. I en rapport fra Brøset (Jakobsen, Olsen, & Hammervik, 2014), er det prøvd å komme til bunns i noen av de påstandene varsleren har kommet med.

## **2. TEORI**

I min søken etter teori på området, fant jeg flere bøker av forfattere som selv har opplevd konsekvensen av det å varsle. Den mest kjente boken er kanskje "På BA-HR bakke" skrevet av Kari Breirem. Som direktør i advokatfirmaet BA-HR, opplever hun å føle seg tvunget til å varsle, i forbindelse med det som i ettertiden skal bli hetende "Tønnesaken". Historien virker spennende og avdekker en del emosjonelle spenningsfelt etter en varsling. Det var likevel ikke denne type litteratur jeg var på utkikk etter. U.t. har hatt et ønske om å finne artikler som var mer rettet mot varslingsforhold i helse- og sosialsektoren. En bok som falt i interesse var "Munnkurv og varsling, en studie av ytringsfrihetens vilkår blant sykepleiere." Som vernepleierstudent har jeg tenkt at forskjellen mellom sykepleiere og vernepleieres

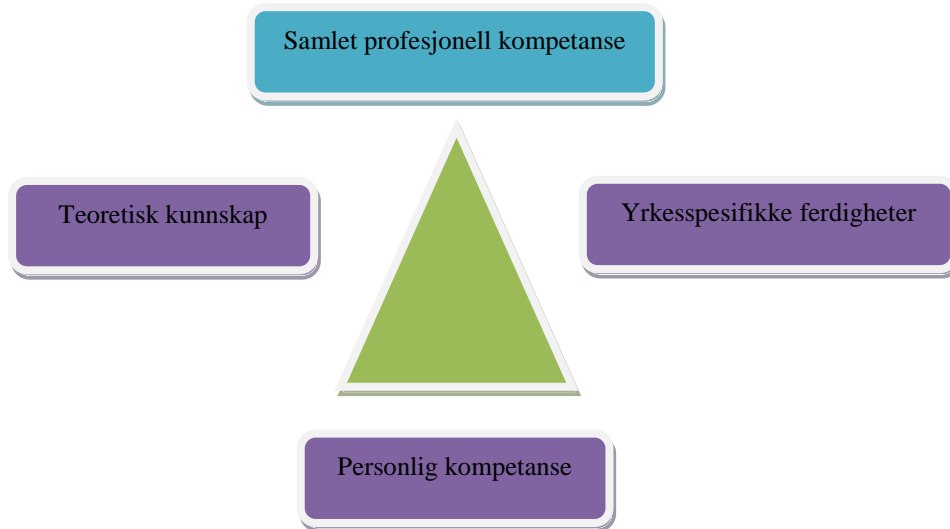
arbeidsrammer er ganske nærliggende og av den grunn relevant for denne oppgaven. En annen bok jeg har funnet relevant er ”Åpenhet, ytring og varsling” som dreier seg om nettopp åpenhet, ytring og varsling i norske kommuner. Mange helse- og omsorgsarbeidere er kommunalt ansatte og av den grunn er boken meget relevant. Jeg har først og fremst forsøkt å forholde meg til litteratur som ser på norske forhold, da mye av vinklingen i besvarelsen er knyttet til norsk lovverk.

I tillegg vil jeg i teoridelen nevne kompetansetrekanten til Greta Marie Skau.

Kompetansetrekanten synliggjør det faglige perspektivet, når en helse- og omsorgsarbeider uttaler seg om avvik i tjenesten.

## 2.1.Faglitteratur

Rett kompetanse på rett plass, er med på å sikre rett kvalitet i arbeid utført av ansatte innenfor helse- og omsorgstjenesten. Kompetansetrekanten til Greta Marie Skau (Skau, 2005, s. 58) er en modell for profesjonalitet og danner rammen for den kompetansen tjenesteyter må inneha for kunne arbeide innenfor helse- og omsorgsykker.



Figur 2 Kompetansetrekanten

”Begrepet kompetanse stammer fra den latinske betegnelsen *competentia*, som betyr *sammentreff eller skikkethet*” (Skau, 2005, s. 57). Skau redegjør i sin bok for to tolkninger av begrepet kompetent:

- *At noen i kraft av sin stilling har rett, eller myndighet til å gjøre noe*
- *At noen har de nødvendige kvalifikasjoner til å fylle en stilling, ivareta bestemte oppgaver eller uttale seg om et spørsmål*

(Skau, 2005, s. 57)

Med bakgrunn i denne modellen, skal man som ansatt være i stand til å skille mellom god og dårlig kvalitet i tjenesten. Det samme skal en leder kunne gjøre, da ledere innefor helse- og omsorgsykker ofte har den samme type fagutdanning. Av den grunn skal den ansatte og leder ha de samme mål på tjenesten, da de som utgangspunkt skal inneha samme verdisyn.

Den ansattes kompetanse gjør ansatte til profesjonelle helse- og omsorgsarbeidere og gir dem kompetanse til å yte profesjonell hjelp. Samtidig må dette også gi de ansatte grunnlag til å

uttale seg om avvik i tjenesten, der helse- og omsorgsarbeideren foretar en faglig og etisk vurdering. Denne oppgaven handler om helse- og omsorgsarbeiderens rett og plikt til å synliggjøre og tilstrebe og lukke slike avvik.

## 2.2.Forskning

### 2.2.1. Munnkurv og varsling

Bakgrunnen for denne studien, var at arbeidsforskningsinstituttet i 2004, fikk i oppdrag av Norsk sykepleierforbund å se nærmere på sykepleiernes muligheter for å ytre seg internt og eksternt om kritikkverdige forhold ved arbeidssituasjonen eller pasientbehandlingen (Hetle, Munnkurv og varsling. En studie av ytringsfrihetens vilkår blant sykepleiere, 2005, s. V). Et av spørsmålene sykepleierne ble spurt om, var om de kjente til når de etter helsepersonellovens § 17 var pliktig til melde fra og om de viste hvem de skulle melde fra til.

*”Lov om helsepersonell” angir i § 17 når du er pliktig til å melde fra. Kjenner du til når du etter denne loven er pliktig til å melde fra?*

Ja	56,4 %
Nei	21,2 %
Vet ikke	14 %
Kjenner ikke loven	8,4 %

(Jakhelln, 2005, s. 113)

*Vet du hvem du etter ”Lov om helsepersonell” § 17 er pliktig til å melde fra?*

Ja	52,8 %
Nei	24,8 %
Vet ikke	15,2 %
Kjenner ikke loven	7,2 %

(Jakhelln, 2005, s. 113)

Som vi ser er det i overkant av halvparten av sykepleierne som kjenner til loven og hvem man skal varsle til.

## **Lojalitetskonflikt**

*På spørsmål om de noen gang har opplevd å måtte prioritere mellom hensynet til pasienten og hensynet til virksomheten svarer 17,3 % at de opplever det daglig, 22,4 % ukentlig og 14,2 % månedlig. Bare 22 % svarer at de kun opplever det sjeldnere enn en gang i året eller aldri (Enehaug & Klemsdal, 2005, s. 77).*

## **Opplæring**

På spørsmål om de har fått opplæring i bruk av system for avviksrapportering, melder 20 % at ingen opplæring gis. Over 50 % melder at noe opplæring gis og 20 % melder at det gis god opplæring (Aas, 2005).

### **2.2.2. Åpenhet, ytring og varsling**

Boken ”Åpenhet, ytring og varsling” tar for seg rammene for nettopp åpenhet, ytring og varsling i 20 små og mellomstore norske kommuner. Boken tar også for seg kommunale politikere og ansatte og deres holdninger og erfaringer med åpenhet og varsling.

## **Innsyn i dokumenter**

Respondentene blir forespeilet en henvendelse om innsyn i en fiktiv sak, der kommunen har mottatt et klagebrev på tjenestetilbudet. Brevet inneholder kritikk av kommunen og påstander om uforsvarlig behandling av pleietrengende. Saksbehandler avviser innsyn og respondentene må svare på hvorvidt de tenker at avslaget var riktig. Samlet svarer i underkant av halvparten (45 prosent) at det var galt å avslå kravet om innsyn. Halvparten av lederne mente at det var riktig å avslå innsyn, mens halvparten av politikerne mente det var galt. Dette kan tyde på at politikere er mer åpen for innsyn i enkeltsaker enn ledere er.

## **Legitime grunner for politisk kontakt**

Her ble respondentene spurt om legitimiteten til henvendelser fra administrasjonen til politikere i følgende situasjoner:

1. Sørge for at saksopplysninger kommer fram
2. Stoppe kritikkverdige forhold
3. Stoppe en gal beslutning

Her mener halvparten av respondentene at det er legitimt å kontakte politikere for å få stanset kritikkverdige forhold, mens kun en av tre ledere mente det. Det kan tyde på at det ikke er



rom for ansatte til å kontakte politikere, for å få stoppet kritikkverdige forhold (Skivenes & Trygstad, 2012, s. 73).

Nesten to av tre politikere i utvalget har mottatt meldinger om kritikkverdige forhold en eller flere ganger de siste 12 månedene. Om lag en av fem politikere som har mottatt meldinger om kritikkverdige forhold, gjorde ikke noe med saken. 11 prosent undersøkte saken før de la den til side (Skivenes & Trygstad, 2012, s. 129). Det kan virke som om politikere som har hyppig kontakt med ansatte og ledere i kommunen også har en mer aktiv holdning til varsler om kritikkverdige forhold (Skivenes & Trygstad, 2012, s. 130).

### **Behovet for informasjonsutveksling mellom administrasjon og politikere**

Ni av ti politikere i undersøkelsen mener at arbeidstakeres erfaringer betraktes som viktig informasjon, mens 81 prosent av ledere, tillitsvalgte og verneombud mener det samme.

### **Lillesand kommune**

I Lillesand kommune utøves en åpenhetslinje som ligger godt over de fleste andre kommuner i Norge. Lillesand kommune har innført en kultur der det er lov å komme med kritikk og der selv kritikkverdige forhold ser ut til å tåle offentlighetens lys. Innenfor noen få rammer, gis ansatte i administrasjonen god anledning til å kontakte politikere, ta del i offentlig ordskifte og melde fra om kritikkverdige forhold. En slik kultur krever en bevisst ledelse, da ledelsen utsetter seg selv og sine handlinger for kritikk. Åpenhet og varsling blir sett på som to sider av samme sak og leders ansvar i varslingsaker er godt beskrevet. Åpenhet, ytringsfrihet og varsling er blitt koblet sammen med deltakelse, innflytelse og demokrati (Skivenes & Trygstad, 2012).

Lillesand kommune fremstår i boken som en mønsterkommune når det gjelder åpenhet. Det kan virke som at åpenhetslinjen har en preventiv virkning på behovet for varsling, fordi åpenheten gir rom for et alternativt handlingsmønster til varsling.

## **2.3. Lovverk**

### **2.3.1. Grunnloven § 100.**

*Ytringsfrihet bør finne sted.*

*Ingen kan holdes rettslig ansvarlig for å ha meddelt eller mottatt opplysninger, ideer og budskap med mindre det lar seg forsvare holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelse i sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse. Det rettslige ansvar bør være foreskrevet i lov.*

*Frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand er tillatt for enhver. Det kan bare settes klart definerte grenser for denne rett der særlig tungtveiende hensyn gjør det forsvarlig holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelser.*

*Forhåndssensur og andre forebyggende forholdsregler kan ikke benyttes med mindre det er nødvendig for å beskytte barn og unge mot skadelig påvirkning fra levende bilder. Brevsensur kan ikke settes i verk utenfor anstalter.*

*Enhver har rett til innsyn i statens og kommunenes dokumenter og til å følge forhandlingene i rettsmøter og folkevalgte organer. Det kan i lov fastsettes begrensninger i denne rett ut fra hensyn til personvern og av andre tungtveiende grunner.*

*Det påligger statens myndigheter å legge forholdene til rette for en åpen og opplyst offentlig samtale.*

Andre lover som støtter varsling er:

### **2.3.2. Arbeidsmiljøloven**

#### **Arbeidsmiljøloven § 2-4. Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten**

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.*
- (2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.*
- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.*

Arbeidsmiljøloven sier også noe om forbud om gjengjeldelse ovenfor varslere ved varsling.

#### **Arbeidsmiljøloven § 2-5. Vern mot gjengjeldelse ved varsling**

- 1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varslere i samsvar med § 2-4 er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.*

- 2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-4 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.
- 3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

Dette er, slik u. t. ser det, med på å sikre varslers rettigheter og kan gi en varsler en økt trygghet i forkant av valget om hvorvidt vedkommende skal foreta en varsling eller ikke. I tillegg gir lovverket helse- og omsorgsarbeideren en opplysningsplikt til statens helsetilsyn og fylkesmannen.

### 2.3.3. Helse- og omsorgstjenesteloven

Helse og omsorgstjenesteloven sier

#### **§ 5-9. Opplysningsplikt til Statens helsetilsyn og Fylkesmannen**

*Enhver som utfører tjeneste eller arbeid som omfattes av denne loven, skal på anmodning gi Statens helsetilsyn eller Fylkesmannen opplysninger som tilsynsorganet finner nødvendige for å kunne utføre sine oppgaver i medhold av lov, forskrift eller instruks. Den som skal gi opplysninger etter første punktum, skal også gi Statens helsetilsyn og Fylkesmannen adgang til virksomheten.*

*Den som skal gi opplysninger etter første ledd, eller som ønsker å gi opplysninger til Statens helsetilsyn eller Fylkesmannen av eget tiltak, kan gjøre det uten hinder av taushetsplikt, dersom det antas å være nødvendig for å fremme tilsynsorganets oppgaver etter lov, forskrift eller instruks.*

*Opplysninger som er gitt Statens helsetilsyn eller Fylkesmannen i henhold til denne bestemmelsen, kan uten hinder av taushetsplikten forelegges sakkyndige til uttalelse eller departementet til orientering.*

En tilsvarende paragraf finner vi også i spesialisthelsetjenesteloven § 6-2 og helsepersonelloven § 30.

Et utgangspunkt for varsling er ofte at helse- og omsorgsarbeideren finner et avvik i kvaliteten til tjenesten overfor bruker. Av den grunn har u. t. valgt å ta med momenter som gir rammer for kvalitet og standard på tjenester innefor helse- og omsorgssektoren.

Jfr. Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester § 4-1, er det et krav om forsvarlighet til tjenesten:

#### **§ 4-1. Forsvarlighet**

*Helse- og omsorgstjenester som tilbys eller ytes etter loven her skal være forsvarlige. Kommunen skal tilrettelegge tjenestene slik at:*

- a) *den enkelte pasient eller bruker gis et helhetlig og koordinert helse- og omsorgstjenestetilbud,*
- b) *den enkelte pasient eller bruker gis et verdig tjenestetilbud,*
- c) *helse- og omsorgstjenesten og personell som utfører tjenestene blir i stand til å overholde sine lovpålagte plikter og*
- d) *tilstrekkelig fagkompetanse sikres i tjenestene.*

Forsvarlighetsbegrepet er også beskrevet tidligere i oppgaven. Helse- og omsorgsdepartementet har også gjort rede for hva den mener om forsvarlig yrkesutøvelse i proposisjon 91 L (Helse- og omsorgsdepartementet, (2010-2011)).

For å sikre en viss standard og kvalitet i tjenesten skal organisasjonen arbeide systematisk med sikkerhet og kvalitetsforbedring, jfr. helse- og omsorgsloven § 4-2

#### **§ 4-2. Kvalitetsforbedring og pasient- og brukersikkerhet**

*Enhver som yter helse- og omsorgstjeneste etter loven her skal sørge for at virksomheten arbeider systematisk for kvalitetsforbedring og pasient- og brukersikkerhet.*

I tillegg ligger det en faglig standard til grunn som sier noe om kvaliteten i tjenesten.

Standarden sier noe om kvaliteten på tjenesten, hvordan helse- og omsorgsarbeideren skal bete seg i arbeid med bruker. Helse- og omsorgsarbeideren er trent opp til alltid å ha et etisk blikk i alt helse- og omsorgsarbeideren gjør i sitt arbeid med bruker. Tjenesten skal bære preg av dette.

Som et bidrag i det å sikre forsvarligheten i tjenesten, må organisasjonen utvikle seg.

#### **2.3.4. Spesialisthelsetjenesteloven**

##### ***Spesialisthelsetjenesteloven § 3-10.***

*Opplæring, etterutdanning og videreutdanning*

*Virksomheter som yter helsetjenester som omfattes av denne loven, skal sørge for at ansatt helsepersonell gis slik opplæring, etterutdanning og videreutdanning som er påkrevet for at den enkelte skal kunne utføre sitt arbeid forsvarlig.*

(Helse- og omsorgsdepartementet, 1999)

Det er også utarbeidet en egen internkontrollforskrift innenfor helse- og omsorgssektoren, for å sikre ønsket kvalitet innenfor tjenesten.

#### **2.3.5. Forskrift om internkontroll i helse- og omsorgstjenesten**

##### **§ 4. Innholdet i internkontrollen**

Internkontroll innebærer at den/de ansvarlige skal:

- a) Beskrive virksomhetens hovedoppgaver og mål, herunder mål for forbedringsarbeidet samt hvordan virksomheten er organisert. Det skal klart gå fram hvordan ansvar, oppgaver og myndighet er fordelt
- b) Sikre tilgang til aktuelle lover og forskrifter som gjelder for virksomheten
- c) Sørge for at arbeidstakere har tilstrekkelig kunnskap og ferdigheter innenfor det aktuelle fagfeltet samt om virksomheten internkontroll
- d) Sørge for at arbeidstakere medvirker slik at samlet kunnskap og erfaring utnyttes
- e) Gjøre bruk av erfaringer fra pasienter/tjenestemottakere og pårørende til forbedring av virksomheten
- f) Skaffe oversikt over områder i virksomheten hvor det er fare for svikt eller mangel på oppfyllelse av myndighet krav
- g) Utvikle, iverksette, kontrollere, evaluere og forbedre nødvendige prosedyrer, instruksjer, rutiner eller andre tiltak for å avdekke, ette opp og forebygge overtredelse av sosial- og helselovgivningen
- h) Foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontroll for å sikre at den fungerer som forutsatt og bidrar til kontinuerlig forbedring i virksomheten.

(Helse- og omsorgsdepartementet, 2003)

## **2.4. FO`s yrkesetiske grunnlagsdokument**

Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere (heretter kalt FO) har utarbeidet et etisk grunnlagsdokument som jeg vil henviser til en del i oppgaven. Grunnlagsdokumentet angir en del etiske rammer og verdier som FO som interesseorganisasjon mener at yrkesgruppen de representerer skal styres av. Av plasshensyn har jeg valgt å ikke gjengi hele grunnlagsdokumentet her, men i stedet legge inn relevante henvisninger i drøftingsdelen.

## **2.5. Offentlige dokumenter**

### **2.5.1. Proposisjon 91L**

I proposisjon 91L har helse- og omsorgsdepartementet gjort rede for blant annet hva som skal menes med forsvarlig yrkesutøvelse innenfor helse- og omsorgstjenester.

(Helse- og omsorgsdepartementet, (2010-2011))

## 2.5.2. Stortingsmelding nummer 10 (2012-2013) God kvalitet – trygge tjenester

Denne stortingsmeldingen tar for seg kvaliteten i tjenestene innenfor helse- og omsorgstjenesten, der det helhetlige tilbudet og tilgjengelighet er viktige faktorer. Den setter også fokus på en mer brukerorientert tilnærming til bruker og pasient.

(Helse- og omsorgsdepartementet, 2012 - 2013)

## 2.6. To eksempler fra virkeligheten

### 2.6.1. St Olavs hospital avdeling Brøset

Etter en hendelse på post A på St. Olavs hospital avdeling Brøset, varsler Frode Stormyr som jobber som vikar ved post A, ledelsen ved avdelingen om hendelsen. Hendelsen er gjenfortalt av Stormyr i et videointervju på [www.adressa.no](http://www.adressa.no). Stormyr forteller om episoden, der en vanskelig pasient er påført transportreimer, grunnet utagering. Transportreimer er en form for reiming, der pasienten er i stand til å forflytte seg, men ellers er veldig handlingslammet. Ifølge Stormyr skal pasienten under et måltid ha kastet et plastglass i veggen. Pasienten sitter alene i rommet under måltidet og kun en hånd hos pasienten er løs fra sikringen, slik at pasienten skal kunne spise. Døren står på gløtt. Det vil si at pasienten i utgangspunktet ikke er en trussel mot noen i den aktuelle situasjonen, ifølge Stormyr. En pleier reagerer på opptrinnet fra pasienten og går inn til pasienten alene. Pasienten forsøker å trekke seg unna, men grunnet transportreimer, blir han raskt innhentet. Pleier sveiper føttene unna pasienten, slik at pasienten faller. Pasienten blir lagt i gulvet og holdt. Det er til sammen fem ansatte som til slutt får kontroll på pasienten, noe som i utgangspunktet skal være en enkel sak, da pasienten er reimet, ifølge Stormyr. Ifølge Stormyr fortsetter pleieren mishandlingen mens pasienten ligger på gulvet. Frode Stormyr opplever i ettertid, at denne konkrete episoden ikke blir fulgt opp og ikke får noe etterspill for den ansatte som først la pasienten i bakken. Han får et inntrykk av at ledelsen ikke tar tak i og forfølger den alvorlige hendelsen. Det som er ekstra alvorlig, er at saken ikke blir registrert som et avvik, eller blir rapportert videre oppover i systemet. Heller ikke eksterne kontrollorganer blir underrettet. Etter to år, uten videre progresjon, blir situasjonen så uholdbar for Stormyr, at han velger å skrive et åpent brev til sine kolleger, med kopi til kontrollkommisjonen og helsetilsynet. Brevet starter slik: «Kjære kolleger på Brøset» (Ellingsen & By Rise, [www.adressa.no](http://www.adressa.no), 2014). Dette brevet blir den absolutte slutten for Frode Stormyr sin karriere på Brøset. Ledelsen uttrykker etter brevet at

Stormyr har uttrykt en så stor mistillit til dem, at han av den grunn ikke kan leies inn på A, B og C posten.

I denne saken ble nødvergeparagrafen brukt, men verken kontrollkommisjonen eller fylkesmannen har vist interesse for å få sett tvangsprotokollen som eventuelt kan bevise at pasienten var reimet da situasjonen startet. Kontrollkommisjonen har heller ikke vist interesse for å få snakket med varsler.

I sitt brev til sine kolleger avdekker Frode Stormyr det han mener er en subkultur av dårlige holdninger på post A.

### **Fakta**

- Hendelsen ble ikke registrert som et avvik på Brøset. (Jensen, 2014).
- Hendelsen ble ikke meldt inn til helsetilsynet. (Jensen, 2014).
- Hendelsen ble ikke meldt inn til kontrollkommisjonen slik St Olavs sier, noe kontrollkommisjonen bekrefter. Kontrollkommisjonen ble informert via varsler, to år etter hendelsen. Kontrollkommisjonen sier også at det ikke var noe i pasientens journal som informerte om hendelsen. (Ellingsen & By Rise, www.adressa.no, 2014).

Den andre varslingsaken jeg ønsker å presentere er en sak der pårørende til en bruker ved Vidarheim dagsenter, har forsøkt over tid å få endret på kvaliteten på tjenesten.

#### **2.6.2. Vidarheim**

Vidarheim er et dagsenter i Trondheim kommune, som gir et dagtilbud blant annet til yrkeshemmede. Saken om Vidarheim og Vibeke Johnsen, som etter hvert har gitt et ansikt til brukerne på Vidarheim, starter med en artikkel i Adresseavisen den 28. juni 2005.

Rådmannen vil kutte fem millioner kroner i dagtilbudet til yrkeshemmede. Dette vil ramme de individuelle og ressurskrevende aktivitetene som ridning og svømming hardest. Flere pårørende er intervjuet og er sterkt bekymret for sine. Den neste artikkelen er datert 8. desember 2008. Også denne gang er det bebudet kutt i dagtilbudet til yrkeshemmede, der det vil gå hardt ut over individuelle aktiviteter som ridning og svømming. Det kommer klart fram i artikkelen hvilken betydning et kutt i dette tilbudet vil få for brukerne. Enhetsleder står fram og forsikrer at Vidarheim skal prøve å opprettholde kvaliteten på tjenesten til tross for mindre ressurser. Vidarheim vil i større grad gå over til gruppebaserte ordninger for brukerne.

*- Det som er aktuelt er å erstatte dagens tilbud med mer gruppebaserte ordninger, slik at dagens svømme- og ridekurs forsvinner til fordel for større danse- og musikklasser, sier enhetsleder.*

I 2009 er det en rekke artikler i adresseavisen, der også politikere henger seg på.

Kommunalråd Jon Gunnes fra Venstre kommer med følgende kraftsalve:

*– Denne brukergruppen har individuelle behov og rettigheter, og de har mistet et viktig tilbud. Det hjelper ikke om Trondheim er best i klassen med pengebruk til denne gruppen, hvis hver enkelt av dem får en dårligere livskvalitet, sier Gunnes.*

Etter denne artikkelen skal det gå fem år før Vidarheim igjen kommer i media. Nå er det fylkeslegen som står fram og varsler. I avisen går fylkeslegen langt i å konkludere med at det er en sammenheng mellom det tilbudet som Vibeke Johnsen har fått og hennes nåværende helsetilstand.

*Fylkeslegen fastslår at mens Vibekes behov for tjenester har økt, har tjenestefanget blitt redusert. Det er hjerteskjærende å lese om kvinnen, som dessverre ikke er alene med sin situasjon. Siden 2005 har budsjettene for tilbudet til funksjonshemmede stadig blitt redusert. Stadig færre ansatte har stadig mindre tid til å gi funksjonshemmede den omsorg og oppfølging de trenger. Det er de individuelle tilbudene som er blitt redusert. Det er uheldig at brukere med så ulike behov blir behandlet mer som gruppe enn som individer.*

Som vi ser kommer fylkeslegen inn på de individuelle tilbudene som forsvant fra Vidarheim ved tidligere nedskjæringer. Dette står i sterk kontrast til enhetsleder som gikk ut og sa at kvaliteten skulle bli forsøkt opprettholdt med færre ressurser.

De pårørende til Vibeke beskriver tilbudet til Vibeke på denne måten:

*- Tilbudet på Vidarheim er i dag ren oppbevaring. Ofte får ikke Vibeke mer aktivitet enn at hun vekkes, fraktes dit og sitter i en rullestol sittende hele dagen. Det er ikke noe liv å stå opp for å sitte i en stol, sier Vibekes mor Randi S. Johnsen (Tiller & Nervik, 2014).*

I Adresseavisen 12. juli 2014, sier Steinar Johnsen at han og hans kone nærmest er blitt møtt med latter, når de har tatt opp situasjonen rundt deres datter Vibeke Johnsen. Han bekrefter at det er først når saken havner i media at det skjer noe. Han har likevel ikke tro på at tilbudet vil bedres. Ifølge Steinar Johnsen skjønner ikke politikerne alvoret i situasjonen.



I Adresseavisen den 6. august 2014 henviser Steinar Johnsen til en redegjørelse helse- og velferdsdirektør har for formannskapet i Trondheim kommune angående tilbudet til sine funksjonshemmede innbyggere. ” – *Den sjokkerende mangelen på faglighet sjokkerer meg mest*” (Nervik, 2014).

### **3. DRØFTING**

Som nevnt i innledingen på oppgaven, fortalte jeg om Semmelweis som kom på kant med noen av sine kolleger og som etter hvert mistet jobben på grunn av sine teorier om hygiene i legearbeidet. Skulle Semmelweis tiet og ventet på at tiden skulle bli moden for å lansere sine teorier? Svaret slik jeg ser det er like mye nei den gang som i dag. En helse- og sosialarbeider skal varsle og enhver arbeidsgiver med helse- og sosialarbeidere ansatt hos seg, må være klar over dette. Varsling bør være en av flere kvalitetssikringer for trygge og gode tjenester.

Å varsle på arbeidsgiver eller kolleger kan føre med seg en eller annen form for risiko, uansett arbeidsplass. Det som er litt spesielt med helse- og omsorgsarbeideren, er at helse- og omsorgsarbeideren ofte arbeider med mennesker som er i en utsatt situasjon og av den grunn er ekstra sårbare. Dette er mennesker som ofte ikke er i stand til på selvstendig grunnlag, å ivareta sine egne interesser. Som helse- og omsorgsarbeidere er vi trent på å reagere på situasjoner der brukere og pasienter opplever klanderverdig behandling. Viktigheten av å få lukket slike avvik, er uvurderlig, både for den enkelte klient som opplever avvik, men også for organisasjonen og yrkesgruppen, som ikke kan være bekjent av slike arbeidsmetoder og hendelser.

Vernepleiestudiet er et studie der studenten formes til å bli en omsorgsperson med bruker i fokus. Etisk refleksjon gjennomsyrrer studiet og studenten blir oppfordret til å analysere alt faglig arbeid i et kritisk lys, med tanke på det beste for bruker. Ved avvik skal vernepleieren forsøke å gjenopprette kvaliteten på tjenesten, slik at tjenesten igjen tåler et kritisk blikk. Dersom helse- og omsorgsarbeideren selv ikke er i stand til å påvirke en slik endring, skal vedkommende varsle i henhold til organisasjonens varslingsinstruks.

Varsling innebærer ofte en eller annen form for kritikk av egen organisasjon. Med bakgrunn i ansattes lojalitetsplikt til arbeidsgiver, kan vi anta at ingen uten grunn, har noe ønske om å varsle på arbeidsgiver. De aller fleste arbeidstakere har en lojalitet til egen arbeidsplass. Lojalitet er viktig i forhold til det å bidra til at organisasjonen fremstår i et best mulig lys. En trygg organisasjon er også med på å trygge arbeidsplasser. Lojalitet til arbeidsprosesser i organisasjonen er også med på å heve kvaliteten.

Varsling uttrykker ideelt sett et ytterkantfenomen, som blir påkrevd når kommunikasjon og ansvar bryter sammen Skivenes og Trygstad 2007 i (Skivenes & Trygstad, 2012, s. 14).



**Figur 3** Varsling uttrykker ideelt sett et ytterkantfenomen

Når det først skal være behov for å varsle, vil behovet for ekstern kritikk fordre en organisasjon der det er en kulturell aksept for intern kritikk. Intern kritikk er ofte nødvendig for å skape en utvikling innad i organisasjonen og for å få avdekt uønskede hendelser. Som et ledd i dette, er det viktig at organisasjonen utvikler et avvikssystem som avdekker og lukker uønskede hendelser (Helse- og omsorgsdepartementet, 2003). Avviksregistrering skal avdekke uønskede hendelser i organisasjonen. Tanken er at organisasjonen skal lære av feil og på denne måten utvikle kvaliteten i tjenesten. Dersom organisasjonen ikke har en kultur for registrering og lukking av avvik, vil det heller ikke avdekkes avvik. En organisasjon som ikke lærer av sine feil, vil jo ikke oppnå forbedringer og progresjon. Dette vil være brudd på § 4-2 i helse- og omsorgstjenesteloven som sier at ”enhver som yter helse- og omsorgstjeneste etter loven her skal sørge for at virksomheten arbeider systematisk for kvalitetsforbedring og pasient- og brukersikkerhet” (Helse- og omsorgsdepartementet, 2011). Nedenfor vil jeg prøve å belyse varslingsplikt og varslingsrett ut fra et etisk / faglig perspektiv og et juridisk perspektiv.

### 3.1. Varslingsgrunnlaget sett fra et etisk og faglig perspektiv

#### 3.1.1. Etisk dilemma

Som oftest i yrkessammenheng, vil det være en felles målsetting mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i arbeidet med brukere av helse- og sosialtjenester.

Et etisk dilemma er når noen kommer i en valgsituasjon der man må velge det ene eller det andre og der det etiske perspektivet hviler tungt på begge sider. For helse- og omsorgstjenestearbeideren er dette ofte knyttet til lojalitet overfor arbeidsgiver kontra lojalitet overfor bruker. Hva skal veie tyngst? FO's yrkesetiske grunnlagsdokument er ganske klar på at lojaliteten til bruker skal veie tyngst. For mange ansatte kan presset fra arbeidsgiver likevel føre til at lojaliteten til arbeidsgiver veier tyngst.

*”En helsearbeider lever i spenningsfeltet mellom det å være et samfunnsindivid med plikter og rettigheter ovenfor fellesskapet og en arbeidstaker med plikter og rettigheter overfor arbeidsgiver” (Røed-Larsen, 2005, s. 22).*

Utgangspunktet for varsling sett fra et etisk og faglig perspektiv, er at helse- og omsorgsarbeideren avdekker et avvik i kvaliteten på tjenesten, som helse- og omsorgsarbeideren må vurdere om hun/han kan stå inne for. Varsleren har også et ønske om å hjelpe og unngå skade som utgangspunkt for varslingen ((cf. Dozier & Miceli, 1985 Near Miceli, 1987 hente fra avhandlingen ”Whistle blowing at work” (Bjørkelo, 2010, s. 26))

#### 3.1.2. Varslingsansvar

I det yrkesetiske grunnlagsdokumentet til FO, finner vi et punkt der det står at den enkelte ansatt har et moralsk varslingsansvar.

*Barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere blir gjennom sitt arbeid kjent med en rekke forhold som skaper problemer for enkeltmennesker eller grupper og har et moralsk ansvar for å gjøre disse forholdene kjent. Yrkesutøveren skal bidra til at forhold som rammer utsatte grupper eller individer, får samfunnsmessig oppmerksomhet (FO, 2010, s. 6).*

Det er kanskje denne delen av det yrkesetiske grunnlagsdokumentet som i størst grad tydeliggjør varslingsansvaret til den ansatte. Jeg tolker dette som at man ikke bare har et moralsk ansvar for å varsle, men at man også har en plikt til å varsle, dersom det skulle være nødvendig.

### 3.1.3. Individuelt ansvar

Et annet punkt i FO`s yrkesetiske grunnlagsdokument som styrker plikten til å varsle er følgende:

*Barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere er forpliktet til å holde et høyt faglig nivå. Dette gjelder faglig kunnskap, etisk refleksjon og kvaliteten i det konkrete, daglige arbeidet. Den enkelte yrkesutøver er ansvarlig for egne handlinger. Selv om en handling er pålagt av overordnet myndighet, er det den enkelte yrkesutøver som handler, gjør de etiske vurderingene og som står inne for konsekvensene av disse (FO, 2010, s. 6).*

Også dette punktet mener jeg er med på å styrke varslingsplikten. Dersom en yrkesutøver ikke lengre kan stå inne for tjenesten, selv om den er pålagt av overordnet myndighet, må tjenesten endres eller stanses. Implisitt i det, er at helse- og omsorgsarbeideren må søke å få endret på den uforsvarlige situasjonen ved for eksempel å varsle.

### 3.1.4. **Lojalitet**

Hvordan skal helse- og omsorgsarbeideren reagere, dersom tjenesteutøveren kommer opp i et etisk dilemma, der tjenesteutøveren må velge mellom lojalitet til bruker/pasient eller lojalitet til arbeidsgiver? Slik jeg tolker det yrkesetiske grunnlagsdokumentet, skal lojaliteten hos yrkesutøveren være hos bruker, som alltid vil være den svake part, stilt overfor en stor organisasjon.

*Barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere må ofte velge mellom forskjellige interesser. Den primære lojaliteten skal være overfor den mest utsatte parten. Dette gjelder for eksempel dersom det er konflikter mellom foreldre og barns interesser. I situasjoner hvor krav om effektivitet eller stramme budsjetter vil ramme den enkelte bruker/klients rettigheter eller behov, rangerer lojalitet ovenfor klient/bruker over lojalitet mot kolleger og arbeidsgivere (FO, 2010, s. 7).*

### 3.1.5. **Er lojalitetsprisnippet til hinder for varsling?**

Lojalitet til arbeidsgiver og arbeidsplassen er ikke ensbetydende med at man ikke kan varsle. Som nevnt tidligere i oppgaven skal lojaliteten til bruker gå foran lojalitet til arbeidsgiver. Dersom man kommer i en situasjon der man føler man kommer i en lojalitetskonflikt, må lojaliteten til arbeidsgiver vike. I Vidarheim-saken burde ansatte ha gått ut tidligere, når konsekvensene av budsjettnedskjæringene ble synlige. I saken på Brøset, skulle ledelsen ha innkalt varslere og den som det ble varslet på snarest, for å få klarhet i hendelsesløpet. Dersom hendelsen skulle vise seg å medføre riktighet, burde det blitt foretatt handlinger som på sikt vil medføre at slike kvalitetsavvik reduseres.

## 3.2. **Varslingsgrunnlaget sett i fra et juridisk perspektiv**

Som bruker av helse- og omsorgstjenester i Norge, har man en del rettigheter. Disse rettighetene er nedfelt i lover og forskrifter. Avvik fra disse gir oss en rett til å påklage dette. Som arbeidstaker innenfor helse- og omsorgstjenesteyrker er vi også styrt av en del lover og forskrifter. Noen av disse setter rammer for tjenesten. Juridisk sett, er det flere kilder som støtter opp om retten til å varsle. Jeg vil nedenfor drøfte noen juridiske sider av varslingsretten.

### 3.2.1. **Grunnloven**

Retten til å ytre seg fritt regnes som en grunnleggende menneskerett. Utpreget bruk av sensur og trussel om straff, er ofte forbundet med ikke demokratiske land med et totalitært styre. Grunnlaget for varsling er i utgangspunktet nedfelt i Norges grunnloven § 100. Grunnlovens § 100 gir alle borgere en generell rett til å ytre seg. Historisk sett er ytringsfriheten regnet som en så grunnleggende og viktig rettighet, at rammene er sett på som relativt vide. Dette er gjort med hensikt. Det vil si at norske borgere skal tåle ganske sterke ytringer av en hver art, selv

om de provoserer. Dette med forbehold at ytringene ikke er lovstridige i seg selv. To viktige skranker i så henseende er straffelovens § 135 a også omtalt som rasismeparagrafen og straffelovens § 142 også omtalt som blasfemiloven. Dette er to viktige paragrafer som er med på å sette en ramme for hva man ustraffet kan ytre seg om.

Ytringsfriheten er en rettighet man også tar med seg inn i arbeidslivet. Likevel kan det forekomme avtaler som begrenser ansattes muligheter om å ytre seg om organisasjonen, i en form som organisasjonen selv ser på som skadelig. I arbeidslivet vil det forekomme avtaler som bygger på lov og forskrift, som kan forsøke å begrense ansatte i å ytre seg fritt. Dette forekommer blant annet i yrker der ansatte er rammet av en taushetsplikt. Dette for å hindre at privat informasjon om tjenestemottaker, ikke lekker ut. Taushetsplikt er for sikkerhets skyld også lovhjemlet, blant annet i helsepersonellovens kapitel 5. Dette for å styrke brukers rettigheter. Loven setter opp en del begrensninger som ikke vernes av grunnlovens § 100.

### **3.2.2. Arbeidsmiljøloven**

Arbeidsmiljølovens §§ 2-4, 2-5 og 3-6 gir ansatte en rett til varsling uten å skulle være redd for gjengjeldelse. Arbeidsmiljølovens krav om ytring knytter seg direkte opp mot grunnloven og grunnleggende menneskerettigheter.

### **3.2.3. Bruk av Internkontroll for å forebygge varsling**

I en internkontroll, skal man ha en rutine og et system for å avdekke og rapportere såkalte avvik.

I de fleste yrker er det utviklet prosedyrer og standarder. Dette skal sikre at yrkesutøverne gjør arbeidsoppgaver mest mulig likt og ikke minst, mest mulig riktig. For å sikre at prosedyrer og standarder følges, skal det i alle organisasjoner som driver med tjenester innenfor helse- og omsorgstjenester, være en internkontroll, jfr. forskrift om internkontroll i helse- og omsorgssektoren. Internkontrollen skal også innbefatte et system for å avdekke og lukke eventuelle avvik. Ved å registrere avvik får man en fortløpende oversikt over kvaliteten i arbeidet som utføres. Innenfor helse- og omsorgstjenestene, må beste praksis være tuftet på faglige standarder og etiske vurderinger, til beste for bruker. Som en del av det å sikre høy kvalitet på tjenester i helse- og omsorgssektoren, må målsettinger for brukeren være faglig relatert. De ansatte må ha fagkompetanse i forhold til den målgruppen de jobber med jfr. Helse- og omsorgstjenestelovens § 4-1 d. I alle organisasjoner vil det forekomme avvik fra prosedyrer. En del prosedyrer vil endres over tid, grunnet avviksregistrering. Dette fordi

prosedyrene har vist seg mangelfull eller har hatt rom for forbedring. Avviksregistrering er av den grunn viktig, for å sikre en faglig utvikling. Det er også viktig at avviksregistreringen gjøres systematisk. Et godt fungerende avvikssystem vil avdekke systemfeil, slik at avvik ikke blir stående som en rekke enkelthendelser, men som tegn på svakheter og dårlig praksis. På denne måten vil organisasjonen lære av sine feil og forbedre tjenestene.

Lærende organisasjoner i motsetning til organisasjoner som avviser læring, er organisasjoner som nyttiggjør seg kritikk, erfaring og intern uenighet. Dette er organisasjoner som våger å se seg selv utenfra i et kritisk lys, der kvalitetsforbedring er en målsetting (Hetle, Munnkurv og varsling. En studie av yringsfrihetens vilkår blant sykepleiere, 2005, s. 85).

Organisasjoner som avviser læring vil ikke nyttiggjøre seg kritikk, og erfaring, men istedenfor bruke energi på strategier som forsøker å avvise og/eller underkjenne kritikk. Bruk av begrepet lojalitet er ofte brukt i slike organisasjoner (Hetle, Munnkurv og varsling. En studie av yringsfrihetens vilkår blant sykepleiere, 2005, s. 85).

Et godt fungerende internkontrollsystem vil minske behovet for varsling, fordi avvik blir tatt tak i på et tidlig tidspunkt. Dette kan gjøre det lettere for organisasjonen å ta tak i avviket, da kostnadene vil være lavere. Men ingen avvikssystem er bedre enn de verdier som puttes inn i avvikssystemet. Dersom avvik ikke registreres fordi det ikke er en kultur for det i organisasjonen, vil avvikssystemet bli tilsvarende dårlig. Avviksrapportering handler mye om organisasjonskultur. Avviksrapportering handler om at man skal avdekke feil og mangler både hos seg selv, sine kolleger og i organisasjonen. Dette krever mye av en organisasjon og av den enkelte ansatte. Tillit mellom ansatte og ledelsen er essensielt her. For å motivere ansatte til å skrive avvik, må avviksregistrering oppleves som positivt i organisasjonen. Det vil si at de som skriver avvik, blir belønnet med for eksempel positiv feedback og at de opplever at organisasjonen tar avvikene på alvor.

#### **3.2.4. Rammer for varsling**

En varsler er i utgangspunktet vernet mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver, dersom varsler foretar en forsvarlig varsling jfr. arbeidsmiljølovens § 2-5.

Jfr. arbeidsmiljøloven § 2-4 er arbeidstaker pliktig til å varsle på en forsvarlig måte. Dette fordi arbeidsgiver skal ha et vern mot at varslingen skal føre til utilbørlig skade, konsekvenser for virksomheten.

Kjernen i forsvarlighetsvurderingen er om arbeidstakeren har forsvarlig grunnlag for kritikken og om vedkommende har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers og virksomhetens saklige interesser i forhold til måten det varsles på (Kandidat 166558, 2010, s. 13).

*”Arbeidstaker må være i god tro i forhold til sannheten om det som varsles. Arbeidstakeren skal således ikke gå ut med grunnløse eller svakt funderte påstander”.*

Forsvarlighetsprinsippet kan oppleves som en hindring til varsling, da den ansatte kan bli i tvil om hvor vidt varslers opplysninger bevismessig står seg i en granskning.

I en tingsrettsdom har domstolen prøvd å dra opp en grense for hva som menes med forsvarlig varsling.

Forsvarlighetsprinsippet i arbeidsmiljøloven § 2-4 (2), setter noen krav til varslingen. For å belyse dette litt, vil jeg referere til en dom fra 2014, der en ansatt i barnevernstjenesten i Orkdal kommune gikk til sak mot kommunen for usaklig oppsigelse etter en varslingssak. Den ansatte mente at oppsigelsen var en gjengjeldelse for en varslingssak. Retten sier i dommen at varsler ikke kan påberope seg vern som varsler, fordi varslingen ikke ble gjort i henhold til krav om forsvarlighet. Hvorvidt en varsling er forsvarlig, må vurderes ut fra en skjønnsmessig helhetsvurdering, der faktorer som varslingssakens alvorlighetsgrad, varslingens skadepotensial og varslingsmåte er viktige (Sør-Trøndelag tingrett, 2014, s. 8).

Videre ble følgende faktorer vurdert:

- Alvorlige påstander med stort skadepotensial mot navngitte personer i ledelsen, som ikke har latt seg dokumentere
- Påstandene ble fremmet i media, med et stort skadepotensial for de impliserte
- Retten trekker også opp en ramme for varslers ytringsfrihet
- Retten poengterer også eksempel på hva som er forsvarlig varsling og henviser til varslers e-post til kommunestyremedlemmer.

At forsvarlighetsgraden i en varsling skal sees ut fra en skjønnsmessig helhetsvurdering, setter en del krav til varsler. Dette kravet kan gi en del utfordringer med å gi klare varslingsrutiner som skal være universelle for alle varslingstilfeller. Det er likevel grunn til å anta at slike signaler fra domstolene kan være med på å heve terskelen for varsling for mange. Dette er igjen med på å styrke kravet om gode interne varslingsrutiner i organisasjonen. Dette for å gjøre det mer forutsigbart for de ansatte om hvordan en varsling skal gjøres. En varsling vil uansett være forsvarlig dersom arbeidstaker følger organisasjonens interne varslingsrutiner, eller varsler tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter, jfr. arbeidsmiljøloven § 2-4.

Dommen det er referert til ovenfor er riktignok en tingsrettsdom og har av den grunn ikke samme tyngde som en høyesterettsdom ville ha hatt. Men i og med at dommen ikke ble anket, vil den være en rettskilde man kan se til inntil videre.



### 3.3. Varsling sett ut fra organisatoriske forhold:

På mange arbeidsplasser utvikler det seg en kultur der varsling under ingen omstendigheter er akseptabelt. Muligens har dette startet som en intern lojalitet til kolleger og arbeidsgiver for å dekke over avvik i arbeidssituasjonen, som kan kaste et negativt lys over enkeltmedarbeidere, eller på andre måter å påføre kolleger ubehag. I ekstreme tilfeller strekker denne lojaliteten seg så langt at også bevisste, systematiske og i mange tilfeller grove brudd på lovverket dysses ned. Taushetsplikten i slike organisasjoner er etter hvert blitt så sterk at et brudd på denne tausheten ikke kan forsvares under noen omstendigheter internt i organisasjonen. Et eksempel på utviklingen av en slik kultur er ”The blue code of silence” eller også kalt ”The blue wall of silence”.

*This unwritten code can generally be defined as: “A rule among police officers not to report on another officer’s errors, misconducts, and or crimes when questioned about an incident of misconduct involving another colleague, during a course of an inquiry (Policedeviance, 2011).*

En slik misforstått lojalitet kan dessverre utvikle seg også andre steder og det er viktig for helse- og omsorgsarbeideren å være kjent med negative organisasjonskulturer.

#### 3.3.1. Verdibasert ledelse

Reitangruppen har som målsetting å bli Skandinavias mest verdidrevne selskap. Man kan si mye om Odd Reitan og Odd Reitans verdier, men ideen om verdibasert ledelse har kanskje noe for seg. Det er verdiene til organisasjonen som skal styre organisasjonens holdninger og atferd (Moy, 2013, s. 108).

Alle organisasjoner har en organisasjonskultur som påvirker arbeidet. Organisasjonskulturen sier noe om verdiene i organisasjonen. Gjennom å studere organisasjonskulturen får man et inntrykk av hva som er viktig for organisasjonen og hva som er mindre viktig. Verdiene kan ofte være fastsatt gjennom nedskrevne målsettinger. En god personalpolitikk, er et godt utgangspunkt for gode tjenester. En verdig pasient- og brukertilnærming må gjennomsyre hele organisasjonen som en verdi og en sunn god organisasjonskultur må danne utgangspunktet for tjenesten. *Tanken* er at i en organisasjon der ansatte trives, vil brukere og pasienter trives. Å tro at de ansattes arbeidsmiljø ikke har effekt på kvaliteten i tjenesten, er i beste fall naivt.

Ikke alltid er det samsvar mellom organisasjonens målsettinger og hvordan organisasjonen blir drevet. Det kan skyldes at målene er uklare, at målene ikke er godt nok rotfestet i

organisasjonen, eller at organisasjonskulturen ikke gjenspeiler organisasjonens mål. At organisasjonskulturen ikke gjenspeiler organisasjonens mål er selvfølgelig uheldig, da dette vil skape hinder for å nå målsettingen.

Videre må målsettingene være reelle. Det vil si at dersom en av målsettingene til organisasjonen er åpenhet, så må åpenhet gjenspeile seg i organisasjonens arbeid i alle ledd.

### 3.3.2. Verdiers funksjon

I organisasjoner der arbeidstakere jobber med verdier og der ansatte skal vurdere sitt eget og sine kollegers arbeid i et etisk lys, vil man nødvendigvis komme opp i situasjoner der noen er uenig om verdivalg. Man kan gjerne ha som målsetting at arbeidet skal være av en slik kvalitet at varsling ikke skal være nødvendig. Men behovet for varsling vil alltid være til stede og bedriften skal legge til rette for varsling jfr. arbeidsmiljøloven § 3-6.

En organisasjon som skal ha gode forhold for varsling må være åpen og gi rom for kritiske tilbakemeldinger. Organisasjonen må se på varsling som et verktøy som bidrar til å øke kvaliteten i tjenesten og ikke som en trussel. Varsling må sees på som noe positivt som bør belønnes, snarere enn å straffes. Ledelsen må tørre å si til seg selv, at jeg som leder ikke alltid sitter med det rette svaret. I noen tilfeller er det helt greit at eksterne aktører kommer og ser oss i kortene, gjennom for eksempel ekstern varsling. Målsettingen med varslingen er ikke å ta noen personlig, men snarere en måte for å avdekke strukturelle og organisatoriske avvik som er til hinder for å oppnå organisasjonens målsettinger.

Organisasjonens ønskede verdier og holdninger må gjennomsyre hele organisasjonen.

Ledelsen må også være seg bevisst organisasjonens åpne og skjulte verdier, da skjulte verdier kan ha like stor påvirkningskraft som de åpne (Kaufmann & Kaufmann, 2013, s. 264).

En viktig del i ivaretagelsen av varsler er at varsleren ser at avviket blir fulgt opp og lukket ((De Maria & Jan 1996 i (Bjørkelo, 2010, s. 38)). Det gir signaler både om at varselet er mottatt, at organisasjonen tar det på alvor, men ikke minst gir varsleren en følelse av at vedkommende har gjort det riktige. I faglige spørsmål er en forsvarlig lukking en anerkjennelse til varsleren.

Kvalitet er ikke synonymt med fine rapporter der avdelingsledere rapporterer det de tror øverste leder ønsker å høre. En utvikling kan først finne sted, når avvik sees på som en nødvendig del av en kvalitetsutvikling og ikke negativ statistikk. Avvik er ofte første steg på veien til mer alvorlige hendelser. En organisasjon som tar avvik på alvor og som følger opp og lukker avvik, skaper mindre behov for varsling. Avvik skal rapporteres fordi organisasjonen har behov for å lære av sine feil. En organisasjon som ikke lærer, opplever

som nevnt tidligere, heller ingen form for progresjon. Avviksrapportering er kulturbetinget. Ofte er det slik i organisasjoner at det som øverste leder er opptatt av, er de ansatte opptatt av. Derfor må ledelsen være opptatt av dette.

### 3.3.3. Er responsen uavhengig av hva det varsles om?

Mye kan tyde på at det å varsle om enkelthendelser er mindre krevende enn det å varsle om strukturelle utfordringer. Det kan også vise seg at det å varsle om utfordringer lavt i organisasjonen er mindre risikofullt, enn det å varsle om forhold som rammer toppledelsen. Dette kommer Brita Bjørkelo inn på i sin doktoravhandling ved universitetet i Bergen (Oppegård, 2010). I så henseende skulle varslingen på Brøset i utgangspunktet vært ufarlig, da varslingen gikk på en kollega langt ned i hierarkiet. Men varslingen ble først alvorlig for varslere i det ledelsen så på varslers handlinger som mistillit til ledelsen. Den verste kritikken mot ledelsen og systemet, var at ingen foretok seg noe. Det ble ingen endring etter varslingen, og varsleren opplevde det å ikke bli hørt. ”Whistleblowing is characterised as effective when the questionable or wrongful practice (or omission) is terminated at least partly because of whistleblowing and within a reasonable time frame ((Near & Miceli, 1995 (Bjørkelo, 2010, s. 38)). Dette betyr at tidsaspektet også er en faktor for varsleren.

### 3.3.4. Hva kan hindre varsling?

Mange ansatte i helse- og omsorgssektoren er midlertidig ansatte. Av den grunn er de i en ekstra utsatt situasjon og er ekstra sårbare for sanksjoner fra arbeidsgiver. Trygghet i arbeidsforholdet er en forutsetning for å tørre å varsle. I Adresseavisen 7. september 2013 tar tre leger fra St. Olavs Hospital opp utfordringen leger uten fast jobb har i forhold til varsling.

*At pasientsikkerhet er topp prioritet blir en hul påstand når selve fundamentet for at denne holdes høyt i hevd er arbeidstakerens trygghet rundt det å varsle om kritikkverdige forhold. Det er i beste fall naivt å tro at man skaper et godt miljø for varsling dersom man som arbeidstaker kun er midlertidig ansatt (Carlsen, Mathisen, & Nordseth, 2013).*

Ofte kan arbeidsgiver bli mer opptatt av hvordan det varsles, enn hva det varsles om. Rett tjenestevei er et begrep som ofte brukes. Dette må ikke bli en måte å ta varsleren på. Utfordrende varslingsrutiner kan være et hinder for varsling, dette jfr. arbeidsmiljøloven. § 3-6. *Plikt til å legge forholdene til rette for varsling.*

### 3.3.5. Politikernes ansvar

I en kommune vil politikerne ha et overordnet ansvar i forhold til arbeidstakere og brukere/pasienter. Av den grunn er det viktig at det er gode kommunikasjonslinjer mellom politikerne og administrasjonen. For at politikerne skal kunne prioritere annerledes, må de få tilgang på informasjon om statusen på viktige områder. Politikerne i kommunen har i tillegg et formelt arbeidsgiveransvar, som er delegert til administrasjonen. De skal påse at kommunen etterlever gjeldende lover og regler, som regulerer kommunens forhold til arbeidstakere og brukere/pasienter (Skivenes & Trygstad, 2012, s. 68). Eiere, politikere og foretaksstyret er for eksempel raske med å understreke at kostnadskutt og innstramninger ikke skal forringe kvaliteten (Hetle & Sørensen, "Varsling", innføring i temaet og undersøkelsen, 2005, s. 5). I eksempelet med Vidarheim opplevde brukerne til tross for lovnader fra enhetsleder, at kvaliteten på tilbudet ble redusert ved budsjettkuttet.

### **3.4. Rutiner for varsling**

Ansatte innenfor helse- og omsorgstjenesten er pliktig til å forholde seg til sin taushetsplikt. Det setter en del rammer for hva og hvordan en varsler skal gå fram i sin varsling, uten å bryte taushetsplikten. En rutine for varsling må inneholde konkrete forslag til hvordan ansatte skal gå fram, uten risiko for å begå lovbrudd. En varslingsrutine må ikke være formet på en slik måte at ansatte blir skremt fra å varsle. Varslingsrutine må derfor ta høyde for den spesielle situasjonen de ansatte i helse- og omsorgstjenesten er i.

- Varslingsrutinen må kunne favne alle ledd i organisasjonen også øverste leder
- Varslingsrutinen må gi varsler enn reel mulighet til å skape endring på en situasjon som varsler opplever som uholdbar
- Varsler må oppleve gjennom ord og handling at arbeidsgiver setter pris på konstruktiv varsling der varsler følger varslingsrutiner
- Varslingsrutiner må prøve å begrense skadepotensialet for alle parter også tredjepart
- Varslingsrutinene må ta høyde for at alle parter er omfattet av taushetsplikt
- I varslingssituasjoner der tjenestemottaker er innbefattet, bør faglige vurderinger vurderes av en uavhengig instans.

Med hjemmel i arbeidsmiljøloven, har staten som arbeidsgiver utarbeidet egnene rutiner for varsling (Fornyings- og administrasjonsdepartementet, 2007).

### **3.5. Er det poeng i å varsle?**

I varslersaken på Brøset mistet varsleren arbeidet sitt ved Brøset. Varslingssaken førte likevel til at det ble utarbeidet en rapport om Brøset, der arbeidsmiljø, ukultur og bruk av tvang ble vurdert. Slik sett førte varslingen til en kvalitetsjekk av post A ved Brøset. Det i seg selv kan være med på å bidra til en økt kvalitet i tjenesten. For varslersens del er denne saken dessverre med på å bekrefte holdninger om at varslere ikke nødvendigvis kommer heldig ut av varslingssaker.

Det som overrasker undertegnede mest, er at i alminnelige rettssaker er vitneforklaringer en viktig kilde til bevis. I saken på Brøset har ingen ønsket å snakke med det mest sentrale vitnet, nemlig varsleren. Både kontrollkommissjonen, arbeidsgiver og helsetilsynet har gransket saken, men ingen har vært interessert i å høre Stormyr sin versjon. For en utenforstående kan det være vanskelig å forstå logikken i dette. For Stormyr må dette oppleves som utfordrende, da det kan virke som om at den informasjonen han sitter på enten er uvesentlig eller feilaktig.

Det kan være at kontrollinstansen mener at de har fått nok informasjon gjennom de rapportene som er forelagt. Problemet i denne saken er at mye av informasjonen rundt hendelsen enten ikke er registrert eller er feil og at nettopp dette er noe av hovedproblemet.

I en rapport fra Brøset, bestilt av administrerende direktør ved St. Olav, konkluderes det med at Brøset følger etiske retningslinjer og vanlig praksis innen psykiatrien. Rapporten antyder at varslingsaken hadde rot i en personalfeide (Jakobsen, Olsen, & Hammervik, 2014).

I forhold til Vidarheim, er det mer usikkert om varslingen har ført til konkrete endringer av betydning i tilbudet til brukerne. Det er foruroligende at pårørende har liten eller ingen tro til endring. Fylkeslegen har gått ut i media med kritikk av tjenesten til brukerne ved Vidarheim og har signalisert en klar forbindelse mellom kvaliteten på den tjenesten brukere har fått og hennes helsetilstand. Da er det urovekkende å se at tjenesten endres marginalt. Det siste som er sagt i media (oktober 2014), er at Vidarheim vil bli tilført 1 million kroner ekstra på budsjettet, noe som ikke vil være nok til å gi brukerne et individuelt tilbud slik jeg har forstått det. Det vil si at høyt fokus og pressdekning ikke nødvendigvis medfører en endring for brukerne.

## **4. OPPSUMMERING**

I arbeidet med denne oppgaven, har jeg kommet fram til at mye av det vi foretar oss i yrket, handler om ulike verdivalg. Personlig mener jeg at det viktigste valget man som helse- og omsorgsarbeider tar, er det valget man tok i det man bestemte seg for å starte på utdanningen. Har man først bestemt seg for å ta en utdanning som innebærer å hjelpe mennesker i en utsatt posisjon, følger det med en del forpliktelser. Det er mange rettesnorer som veileder oss. Personlig egnethet, yrkesspesifikke ferdigheter og teoretisk fagkunnskap er med på å forme oss som yrkesutøvere. Til sammen skal dette gi oss en god plattform når vi skal yte gode tjenester. Det vil samtidig gi oss evnen til å avdekke mangelfulle tjenester og tjenester som ikke ligger innenfor faglig standard. Da skal helse- og omsorgsarbeideren med støtte i lovverk og yrkesetiske retningslinjer ta affære. Disse faktorene skal til sammen være i stand til vise rett vei, der man blir påvirket av en del ytre faktorer som budsjett, arbeidsinstruks, arbeidsavtale og organisasjonskultur. Det vil alltid være en mulighet for at man blir påvirket på en slik måte at det faglige mister fokus. Da er det viktig at utdanningsinstitusjoner forbereder studentene på dette og gir dem en faglig ballast og trygghet som gjør studentene i stand til å avdekke og motarbeide en slik ukultur. Varsling er et viktig redskap i målet for å sikre tjenestemottakere et godt faglig tilbud. I og med at varsling blir sett på som et

inngrepene virkemiddel med potensielt store konsekvenser for flere parter, bør det brukes med omhu. Det er av stor betydning at arbeidsgiver gir retningslinjer som sikrer arbeidstakere muligheten for varsling på en forsvarlig måte, også på områder arbeidsgiver synes er utfordrende. Det er også viktig at ledelsen legger et grunnlag for en sunn organisasjonskultur, der avvik avdekkes og lukkes på en slik måte at organisasjonen lærer av sine feil og på denne måten utvikler seg.

## Litteratur

- Aas, I. H. (2005). Sykepleiernes behov og muligheter for å varsle - resultater fra spørreskjemaundersøkelsen. I A. Hetle, *Munnkurv og varsling. En studie av ytringsfrihetens vilkår blant sykepleiere*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2005-2006). *Ot.prp. nr 84 (2005 - 2006)*. Hentet fra Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling): <http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/regpubl/otprp/20052006/otprp-nr-84-2005-2006-/1.html?id=189450>
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2006, Januar 1). *Lovdata*. Hentet fra Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v.: <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8>
- Bjørkelo, B. (2010). *Whistleblowing at work*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Carlsen, M. I., Mathisen, T., & Nordseth, T. (2013, September 7). *Adresseavisen Kronikk lørdag 7. september*. Hentet fra En ansettelse til besvær: <http://www.adressa.no/meninger/kronikker/article8216521.ece>
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving*. Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS.
- Ellingsen, L., & By Rise, M. K. (2014, Februar 7). *www.adressa.no*. Hentet fra Pasient i reimer angrepet - varsler måtte slutte: <http://www.adressa.no/nyheter/article9094999.ece>
- Ellingsen, L., & By Rise, M. K. (2014, Februar 7). *www.adressa.no*. Hentet fra - Brøset informerte oss ikke: <http://www.adressa.no/nyheter/article9095299.ece>
- Enehaug, H., & Klemsdal, L. (2005). Ulike typer munnkurv - taushetsbringende prosesser i arbeidsmiljøet. I A. Hetle, *Munnkurv og varsling*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- FO. (2010, November). Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere. Oslo: Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere.
- Fornyings- og administrasjonsdepartementet. (2007, September). *Det kongelige fornyings- og administrasjonsdepartementet*. Hentet fra Retningslinjer for utarbeidelse av varslingsrutiner i staten: <http://www.regjeringen.no/upload/fad/vedlegg/l%C3%B8nns-%20og%20personalpolitikk/varslingsrutiner.pdf>
- Helse- og omsorgsdepartementet. ((2010-2011)). *Prop. 91 L*. Hentet fra Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m.: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/regpubl/prop/2010-2011/prop-91-l-20102011/10/5.html?id=638850>
- Helse- og omsorgsdepartementet. (1999, Juni 2). *Lovdata*. Hentet fra Lov om helsepersonel m.v.: <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-64>



- Helse- og omsorgsdepartementet. (1999, Juni 2). *Lovdata*. Hentet fra Lov om spesialisthelsetjenesteloven: [http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-61/KAPITTEL\\_3#%C2%A73-5](http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-61/KAPITTEL_3#%C2%A73-5)
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2003, Januar 1). *Lovdata*. Hentet fra Forskrift om internkontroll i helse- og omsorgstjenesten: <http://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2002-12-20-1731>
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2011, Juni 24). *Lovdata*. Hentet fra Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester: <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2012 - 2013). *Stortingsmelding nr. 10 God kvalitet - trygge tjenester*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.
- Hetle, A. (2005). Munnkurv og varsling. En studie av yringsfrihetens vilkår blant sykepleiere. I A. Hetle, *Munnkurv og varsling. En studie av yringsfrihetens vilkår blant sykepleiere*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AS.
- Hetle, A., & Sørensen, B. A. (2005). "Varsling", innføring i temaet og undersøkelsen. I A. Hetle, *Munnkurv og varsling. En studie av yringsfrihetens vilkår blant sykepleiere*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Holm, A.-H. (2013, April 30). *NRK*. Hentet fra NRK Dagsrevyen felt i PFU for omstridt romfolk-reportasje: <http://www.nrk.no/kultur/pfu-fellelse-mot-nrk-1.11006614>
- Jakhelln, H. (2005). Taushet og lovverk. I A. Hetle, *Munnkurv og varsling. En studie av yringsfrihetens vilkår blant sykepleiere*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Jakobsen, D., Olsen, G., & Hammervik, H. (2014). *Rapport fra Brøset*. Trondheim: St Olav hospital.
- Jensen, H. H. (2014, Februar). *Adresseavisen*. Hentet fra Hør varsleren fortelle: <http://www.adressa.no/nyheter/article9094621.ece>
- Kandidat 166558. (2010, Desember 10). *Vilkåret "kritikkverdige forhold" i arbeidsmiljøloven § 2-4*. Hentet fra Mastergradsoppgave Jus: <https://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/5084/78594184.pdf?sequence=1>
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2013). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Matthiesen, S. B., & Bjørkelo, B. (2008). *Tidsskrift for Norsk psykologforening*. Hentet fra Sladrehank skal selv ha bank: Om «whistleblowing» i norsk arbeidsliv: [http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks\\_id=41910&a=3](http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=41910&a=3)
- Moy, C. G. (2013, Juli 15). *Moderne ledelse - en eksplorativ studie*. Hentet fra Masteroppgave i endringsledelse: <http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/184887/Moy.pdf?sequence=5>
- Nervik, S. (2014, August 6). *www.adressa.no*. Hentet fra Fortsatt ingen løsning for Vibeke: <http://www.adressa.no/pluss/nyheter/article9989858.ece>

- Oppegård, G. G. (2010, September 2). *Forskning.no*. Hentet fra Varsling nytter - men koster:  
<http://forskning.no/ledelse-og-organisasjon-mobbing-organisasjonspsykologi/2010/08/varsling-nytter-men-koster>
- Policedeviance. (2011, Oktober 4). *Policedeviance*. Hentet fra The blue wall of silence:  
<https://policedeviance.wordpress.com/2011/10/04/the-blue-wall-of-silence/>
- Røed-Larsen, S. (2005). Sikkerhet, ytringsfrihet og lojalitet. I A. Hetle, *Munnkurv og varsling. En studie av ytringsfrihetens vilkår blant sykepleiere*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Skau, G. M. (2005). *Gode fagfolk vokser*. Oslo: J.W. Cappelens forlag as.
- Skivenes, M., & Trygstad, S. C. (2012). *Åpenhet, ytring og varsling*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag A/S.
- Sør-Trøndelag tingrett. (2014, Mai 16). *Oppsigelse i arbeidsforhold*. Hentet fra Wenche Gjønnnes mot Orkdal kommune : [http://www.orkangervervel.no/pics/2014dokumenter/Dom\\_i\\_sak\\_13-140082.pdf](http://www.orkangervervel.no/pics/2014dokumenter/Dom_i_sak_13-140082.pdf)
- Tiller, H., & Nervik, S. (2014, Juli 7). *www.adressa.no*. Hentet fra "Det er ikke noe liv å stå opp for å sitte i en stol": <http://www.adressa.no/pluss/nyheter/article9885532.ece>
- Vestergård, G. L. (2010, Mai 30). *forskning.no*. Hentet fra Da håndvask ble vitenskap:  
<http://forskning.no/vitenskapshistorie/2010/05/da-handvask-ble-vitenskap>

Figur 1 Modell for to innfallsvinkler til problemstilling .....	3
Figur 2 Kompetansetrekanten.....	9
Figur 3 Varsling uttrykker ideelt sett et ytterkantfenomen.....	21

