



## Varsling – det vanskelige temaet

**N**oe av det vanskeligste for enhver yrkesutøver er å oppleve at en kollega utøver faget på en så bekymringsfull måte at spørsmålet «skal jeg varsle?» dukker opp. Det kan gjelde journalføring, behandlingssøninger, utført behandling, kommunikasjonsmønster og andre ting.

Mange av oss har nok opplevd en eller annen slik situasjon. En grubler og grubler, kanskje tar en saken opp med kolleger, forhåpentlig uten å nevne navn. Men i vår «lille andedam» skal det ofte ikke mye til før personen det gjelder er identifisert og faren for ryktespredning oppstår, og det gjør neppe situasjonen bedre for noen parter.

Hvordan kan en slik situasjon best håndteres?

Hvor langt strekkes strikken før nok er nok og varsling blir tema?

Er det klima for å ta opp slike problemer, særlig dersom den som er årsak til bekymringen er i samme praksis?

Varsling er tema både i Lov om helsepersonell og i NTFs etiske regler, i tillegg til bestemmelser i Lov om arbeidsmiljø som gjelder arbeidslivet generelt.

Innenfor vår profesjon er det oftest varsling i forbindelse med det som kanskje omtales som «malpraksis» som er utfordringen. Bestemmelsene i helsepersonelloven og etiske regler er klinkende klare:

Helsepersonelloven § 17: «Opplysninger om forhold som kan medføre fare for pasienter eller brukere» sier: «Helsepersonell skal av eget tiltak gi tilsynsmyndighetene informasjon om forhold som kan medføre fare for pasienters eller brukeres sikkerhet. Det skal ikke gis informasjon om taushetsbelagte opplysninger.»

NTFs etiske regler, § 12, om varsling sier: «Dersom en tannlege oppdager tegn til faglig eller etisk svikt hos en kollega eller medarbeider, bør han/hun først ta det direkte opp med vedkommende. Formen bør være varsom.

Tannlegen kan velge å ta saken direkte opp enten med lokalforeningen, administrativt overordnet eller aktuell helsemyndighet.»

Våre etiske regler anbefaler at vi først kontakter den kollegaen bekymringen gjelder. Som vi har skrevet i tidligere innlegg i Snakk om etikk (Tidende nr. 1, 2017), bør en forberede seg nøye før en slik vanskelig samtale. Trår en varsomt, uten å kamuflere problemstillingen, kan en slik samtale være det som skal til for å få en kollega inn på rett spor igjen, såfremt det ikke er for grunnleggende alvorlige problemer som ligger til grunn. Kvier en seg for å ta den vanskelige samtalen på egenhånd, har alle lokalforeningene dyktige kollegahjelpere som kan kontaktes. Andre alternativ er å kontakte lokalforeningens styre, administrativ leder, eller ta direkte kontakt med tilsynsmyndighetene i fylket. Grunnet for bekymringen eller varslingen vil kunne være avgjørende for hvem som bør kontaktes først. Kanskje finnes det argumenter for ikke kontakte kollegaen, men heller gå direkte til for eksempel Helsetilsynet. Uansett – det vil være en styrke å kunne diskutere bekymringen enten med kollegahjelper, administrativ leder eller lokalforeningsleder, før en går videre med varsling.

Det vi må ha in mente, er at vi etter helsepersonelloven har en uomtvistelig plikt til å varsle om forhold som kan medføre fare for pasienter. Ifølge forarbeidene til loven, skal terskelen for varsling være lav og varsler skal innrømmes rom for å vurdere feil. Det er tilsynsmyndighetenes plikt å undersøke forholdene nærmere. De etiske reglene begrenser ikke plikten til å varsle helsemyndighetene der det er nødvendig.

I vår profesjon er begrepet «varsling» i det alt vesentlige forbundet med tilfeller der kollega kan komme til å «med-

føre fare for pasient eller bruker». Men varsling kan også være aktuelt for forhold internt på arbeidsplassen.

Siden klinikkene etter hvert endrer struktur og solopraksis blir sjeldnere, blir også organisering av fysisk arbeidsmiljø, og ikke minst det psykiske arbeidsmiljøet endret.

Det er kjent fra mediene at varslere i flere saker har endt opp som «ofre» på grunn av sin varsling. Som resultat av slike hendelser, ble bestemmelsene om varsling i Arbeidsmiljøloven mer fremhevet sommeren 2017 ved å legge disse til i et nytt kapittel, 2A «Varsling».

Verdt å merke seg der, er at i tillegg til rett til å varsle, vern mot gjengjeldelse og plikt til å utarbeide rutiner for varsling internt i bedrift, kom det inn bestemmelser om taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet:

**Arbeidsmiljøloven § 2 A-4: «Taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet**

*Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar varsel om kritikkverdige forhold, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet å hindre at andre får kjennskap til arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.*

*Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Forvaltningsloven §§ 13 til 13e gjelder ellers tilsvarende»*

Arbeidsmiljøloven gir arbeidstaker rett til å varsle, helsepersonelloven pålegger helsepersonell å varsle. Arbeidsmiljøloven gjelder forhold innenfor virksomheten arbeidstaker tilhører, mens helsepersonelloven både gjelder forhold innenfor og utenfor eget arbeidssted. Varslingsplikten etter helsepersonelloven gjelder bare overfor tilsynsmyndighetene, mens varsling etter arbeidsmiljøloven ikke angir en spesiell adressat. Helsepersonelloven gjelder forhold som kan være fare for

pasientsikkerhet, mens arbeidsmiljøloven omfatter kritikkverdige forhold generelt. Inkludert i den blir da også pasientsikkerheten og forhold som ikke berører det direkte arbeidsmiljøet. Et eksempel som er gitt i forarbeidene er «forhold som er i strid med lov eller etiske normer, for eksempel ... fare for pasienters liv og helse». Det betyr at plikten til å varsle etter helsepersonelloven § 17, også er en rett etter arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljølovens bestemmelser omfatter også kritikkverdige forhold som ikke nødvendigvis går på pasienters sikkerhet, men som er brudd på lov eller etiske prinsipper, for eksempel konfidensialitet, respekt eller verdighet i forhold til pasienter.

Hva så med vern av varsleren, slik det er bestemt i arbeidsmiljøloven § 2A-4?

Helsepersonell kan varsle anonymt. Tilsynsmyndigheten skal uansett følge opp en slik bekymring. Det er likevel

praktisk for tilsynsmyndigheten å kjenne identiteten på varslere for bedre å kunne hente inn flere opplysninger. Men om det er nødvendig å avdekke varslerens identitet overfor den saken gjelder, er ulikt i henholdsvis arbeidsmiljøloven og helsepersonelloven. Arbeidstilsynet skal holde anmelders navn hemmelig, mens det ved varsling etter helsepersonelloven, er forvaltningsloven som gjelder. Det er uttalt fra flere hold at «full anonymitet også «bør gjelde» varsling til Helsetilsynet», blant annet ved Stortingsbehandlingen av endringene i arbeidsmiljøloven. Det må forstås som at det skal svært mye til for å røpe varslerens identitet. Statens helsetilsyn har uttalt: «Der tilsynsmyndighetene kjenner informantens identitet, skal ønsket om å være anonym i utgangspunktet respekteres.»

Hva en velger dersom en står overfor utfordringen det er å varsle om alvorlig bekymring, enten det gjelder pasient-

forhold eller interne forhold ved klinikken, så er det å ikke agere, den dårligste løsningen for pasientene, for kollegaen, arbeidsplassen og for en selv. Unnlater en å følge varslingsplikten har Helsetilsynet et «ris bak speilet»: «Helsepersonell som bryter helsepersonelloven § 17 ved ikke å varsle der det skulle vært gjort, kan få påpekt pliktbruddet av Fylkesmannen, jf helsepersonelloven § 55. I alvorligere tilfeller kan de bli tildelt administrative reaksjoner fra Statens helsetilsyn». (jfr nettside ned-enfor)

Nyttig lesing: [https://www.helsetilsynet.no/upload/Publikasjoner/artikler/2012/helsepersonells\\_varslingsplikt\\_molven\\_grammel.pdf](https://www.helsetilsynet.no/upload/Publikasjoner/artikler/2012/helsepersonells_varslingsplikt_molven_grammel.pdf)

*Kirsten Halonen og  
Vemund Øiestad  
NTFs råd for tannlegeetik*