
Reell beskyttelse for varslere – også i helsevesenet

DEBATT

SVEIN AXEL WANNAG

a.wannag@getmail.no

Svein Axel Wannag er pensjonert, tidligere overlege i Arbeidstilsynet. Forfatter har fylt ut ICMJE-skjemaet og oppgir ingen interessekonflikter.

Skal varslere beskyttes, trenger vi et nytt lovverk og et dedikert varslерombud. Organisasjoner må reagere med sanksjoner mot dem som har gått over streken – uansett hva saken gjelder. Maktubalansen mellom varsleren og «makten» i organisasjonen må brytes.

Ragnhild Ørstavik viser i sin lederartikkel om #metoo de avgjørende trinnene i alle varslingsaker (1). For det første må man si ifra. For det andre må det være noen å si ifra til. Og for det tredje må varslingen få konsekvenser for den som har forbrutt seg.

I all varslingsproblematikk jeg har arbeidet med siden slutten av 1990-årene, har man stort sett gått inn for – mot råd fra kyndige (2) – at «varslingsproblemet» skulle løses nedenfra. Vi skulle stimuleres til å varsle, og det skulle bli trygt å gjøre det internt i organisasjonen i henhold til varslерbeskyttelsesparagrafene i arbeidsmiljøloven §§ 2 A-1 til 2 A-4. Alle organisasjoner skulle også ha rutiner for håndteringen av den interne varslingen, arbeidsmiljøloven § 2 A-3.

Med kunnskap om organisasjoner og organisasjoners liv kunne man på forhånd sagt at dette «egenkontrollsystemet» ikke ville fungere som adekvat beskyttelse for varsling (3). Og slik gikk årene med stadig nye avisoppslag og studier som viste at det tilsynelatende ble gradvis verre å varsle i både private og offentlige organisasjoner (4). Jusprofessor Henning Jakhellns ord fra mer enn 20 år tilbake om at «hvis du tenker på å varsle – så ikke gjør det», er fremdeles dessverre gyldige. Han er ikke alene om dette synspunktet (5).

Maktubalansen

Hva #metoo-varslingsene bedre enn tidligere har trukket frem for oss, er den vanlige maktskjevheten i varslersaker. Det er enkeltindividet mot makten i organisasjonen, oftest representert ved ledelsen, og ledelsen «beskytter» oftest den eller de som det varsles om. Ørstaviks tredje punkt om at varslingen må få konsekvenser for den som har forbrutt seg, har sjelden kommet til anvendelse. Hvorfor skal man da ta omkostningene med å varsle?

For andre samfunnsforhold enn varsling har vi tilsynsorganer. Tilsvarende trenger vi et varslarombud eller -tilsyn med nødvendig spesialkompetanse, ressurser og ikke minst sanksjonsmidler, noe som er foreslått tidligere [\(3, 5\)](#).

Nye muligheter

Regjeringen har nå nedsatt et utvalg som skal se på varslingsforholdene i Norge på nytt. Utvalget burde komme frem til følgende: Vi trenger et selvstendig lovverk med beskyttelse for varsleren, uansett hva det varsles om [\(2\)](#). I dag gjelder lovbeskyttelsen bare om det varsles om korrupsjon eller økonomiske forhold, eller om brudd på noen vage bestemmelser om etiske forhold.

Varslerbeskyttelse, uansett hva det varsles om, er viktig for helsepersonell som klart burde få beskyttelse når det meldes fra om farlige eller skadelige forhold i helsevesenet.

Dagens regler om intern varsling kan beholdes, men forutsetter at organisasjonen har en klar adressat for varslene, og at vedkommende har ansvaret for at organisasjonen reagerer adekvat på varselet. Samtidig med den interne varslingen skal det gå melding til en instans utenfor organisasjonen som skal sikre at varselet blir adekvat fulgt opp uten reaksjoner mot varsleren og med iverksettelse av eventuelle konsekvenser. Makten i en organisasjon skal ikke lenger kunne føle seg usett og trygg. Om instansen utenfor organisasjonen ikke er fornøyd med organisasjonens behandling av varslingen eller varsleren, må varslertilsynet kobles inn.

Konsekvensene av varslingen bør være todelte. Lovbrudd må, som nå, anmeldes og håndteres av politi og rettsvesen. Men også de som har sviktet i sitt ansvar, og derved har mistet organisasjonens tillit, må det reageres mot. Minimum bør være synlig tap av posisjon og ikke bare omplasseringer på samme nivå, som Ørstavik mener vi ofte ser i dag.

Nye tider

Det er en slik ny ansvarliggjøring av handlinger vi ser under #metoo-kampanjen. Personer som har «gått over streken», trekker seg nå fra posisjoner eller tvinges av sin organisasjon til å gjøre dette. Det gjør egen posisjon mindre

sikker enn i dag, men det er nettopp det vi trenger for at alle skal vite at de risikerer reaksjoner om de går over streken. De som ikke har oppført seg, har til nå stort sett «sluppet unna med det». Tiden er overmoden for at dette må ta slutt.

Motstanden mot en slik ansvarliggjøring med reaksjonsmuligheter vil komme under stikkordet «rettssikkerhet» for dem som har gått over streken. I svært mange varslersaker er vi imidlertid ikke i en rettssituasjon med klare lover og regler. Derfor er det avgjørende at vi bringer inn ansvar, med tap av tillit og reaksjoner også for uønskede handlinger uten klare lovbrudd. Dagens tilstand er kun til fordel for dem som går over streken, og det er varslerne det går ut over. Forholdet må bringes i balanse.

LITTERATUR

1. Ørstavik R. Årets navn. Tidsskr Nor Legeforen 2018; 138: 7.
2. Arbeids- og sosialdepartementet. Høringsuttalelsene til varslerbereskyttelsesparagrafene fra 2005. Arkivsak: 200501903- /EVI. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing--forslag-til-nye-regler-om-ansatt/id97611/> (1.2.2018).
3. Skjold N, Fougner J. Skal varslere vernes nytter ikke flere lovregler om pent vær. Aftenposten 5. mars 2017. <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/qokew/Skal-varslere-vernens-nytter-ikke-flere-lovregler-om-pent-var--Nicolai-Skjold-og-Jan-Fougner> (1.2.2018).
4. Matthiesen SB. Mottak av varsling. MAGMA 2016; 4: 23 - 34.
5. Bolstad S. Krever at det opprettes et nasjonalt varslarombud. NTB 22.6.2017. <https://www.dn.no/nyheter/2017/06/22/0458/Arbeidsliv/krever-at-det-opprettetes-et-nasjonalt-varslarombud> (1.2.2018).

Publisert: 5. mars 2018. Tidsskr Nor Legeforen. DOI: 10.4045/tidsskr.18.0084

Mottatt 23.1.2018, godkjent 1.2.2018.

Opphavsrett: © Tidsskriftet 2026 Lastet ned fra tidsskriftet.no 6. februar 2026.