



Jan Borgen

Generalsekretær, Transparency International

Ytringer som er brysomme, men nødvendige

Hvordan oppfatter helsevesenet sine arbeidstakere? Som samfunnsengasjerte borgere? Som betrodde og innsiktsfulle medarbeidere? Eller som kranglefanter, bråkmakere og angivere?

Spørsmålene er ment å provosere.

I helseforetakene og helsevesenet heter det at ytringsfrihet er en grunnleggende forutsetning for reelt demokrati – at det moderne Helse-Norge tillater meningsbrytning, at man gjennom meningsbrytning legger grunnlaget for veloverveide beslutninger.

Dette er festtaler. Leger, sykepleiere og andre helsearbeidere vet at virkeligheten ofte er en annen når selv ulovlige, irregulære eller kritikkverdige forhold blir forsøkt avdekket. Hvor vanskelig har det ikke vist seg å være å varsle om forhold som korrupsjon, kameraderi og annen ukultur?

Ytringsfriheten, og dermed adgangen til å avdekke kritikkverdige forhold, er egnet til å motvirke at slike forhold i det hele tatt forekommer, og til å begrense omfanget. Ikke desto mindre råder det mange steder i helsevesenet en ukultur som hindrer utøvelsen av ytringsfriheten – varslerne knebles.

De som vil varsle om uholdbare forhold på arbeidsplassen, bedriver en risikosport, uttalte fylkeslegen i Oslo og Akershus, Petter Schou, i nr. 19/2005 av tidsskriftet *Sykepleien*. Han understreket at helsearbeidere har plikt til å si fra om uforsvarlige forhold, at de på eget initiativ skal klage. Som ved andre arbeidsplasser kan ansatte i helsevesenet avverge eller redusere økonomisk misbruk (korrupsjon m.m.), ulykker eller sykdom, de kan avdekke faremomenter og motvirke eller kanskje helt forhindre begynnende misbruk, trakassering eller diskriminering. Men, som Schou sa, «de er redd konsekvensene» av å si fra, de blir ikke behandlet seriøst, de frykter for jobben

og trekker seg. De lar være å varsle. Meldepikten overholdes ikke.

Schou er inne på det helt vesentlige. Skal ytringsfriheten i helsevesenet kunne fungere i praksis, må de ansatte kunne uttale seg og varsle – uten frykt for represalier. Da må forholdene være lagt til rette slik at varsling kan finne sted, og varslerens rettsstilling må være betryggende ivaretatt. Schou beklager at fylkeslegen ikke klarer å beskytte varslere mot uproff ledelse på arbeidsplassene.

Tenk om flere i helsevesenet oppfordret til varsling. Roste varslerne, i stedet for å gjøre dem til syndebukker.

«De reaksjonene jeg ble møtt med kunne skremme vettet av alle som ønsket å ta opp betente saker i helsevesenet,» uttalte professor Ola Didrik Saugstad i forbindelse med lanseringen av boken *Varsleren*, skrevet av Jon Hustad. Saugstad, en av Norges ledende barneleger, hadde varslet om noe som gikk alvorlig galt under undersøkelsen av en 22 måneder gammel gutt i 1992. Guttens hadde en alvorlig lungesykdom og døde under eksperimentell undersøkelse med en lungefunksjonsmåler. Foreldrene hadde ikke gitt samtykke til undersøkelsen og var ikke informert om forskningsprosjektet. I 1998 konkluderte en svensk ekspert med at undersøkelsen hadde vært uten medisinsk og forskningsmessig verdi og at den ikke fulgte vanlig etisk standard.

Saugstad ble «baktalt av kolleger, omtalt som hevngjerrig og forsøkt frosset ut av sin arbeidsplass. Han ble beskyldt for løgn av dekanen ved Det medisinske fakultet og refset av Rikshospitalets ledelse. Han ble truet med søksmål, anklaget for forskningsjuks og utsatt for en helt spesiell prosess i regi av Forskningsrådet». Han ble fortalt at «hans karriere som internasjonal forsker ville bli ødelagt» (fra boken).

Saugstad opplevde en enorm personlig og faglig belastning mens det hele sto på. «Når en faglig kapasitet som Saugstad ble forsøkt kneblet på en så brutal måte, kan en knapt tenke seg hvor belastende det er for personer lenger ned i systemet å true de etablerte strukturene ved å varsle,» skriver jusprofessor Carl August Fleischer i etterordet.

Boken, omtalt av professor dr.med. Johanne Sundby som et ensidig, men troverdig dokument, føyer seg til samlingen av eksempler på at varslere sjelden møter annet enn ubehag og problemer. At «den andre» kildesiden ikke ville uttale seg til forfatteren, gir grunn til spekulasjon.

I arbeidslivet i Norge trenger vi et tydelig og prinsipielt lovverk som reelt beskytter varslere. Det er en forutsetning for at samfunnet kan bygge en kultur for åpenhet og aksept for at kritikkverdige forhold bringes frem i lyset. I tillegg må den enkelte arbeidsplass ha et reglement som statuerer at:

- Ansatte har full rett til å kontakte og uttale seg til mediene også i omstridte spørsmål, hele tiden innenfor grenser satt av lovbestemt taushetsplikt.
- Arbeidsgiver ikke vil etterforske eller anmelde ansattes kontakt med mediene, gitt de samme grenser.
- Den enkelte ansatte skal gjøre oppmerksom på at det dreier seg om personlige ytringer og ikke ytringer eller uttalelser på vegne av arbeidsgiver. Arbeidsgivers stillingstittel, brev, faks eller e-post skal derfor ikke brukes.
- Hver ansatt lojalt skal gjennomføre arbeidsgivers vedtak, men kan, også når vedtak er fattet, påtale kritikkverdige forhold eller utilsiktede virkninger.

Urealistisk? Lillesand kommune vedtok i 2005 et informasjonsreglement med det innhold som gis i de fire punktene. Kommunen tar de ansattes ytringsfrihet på alvor.

Jan Borgen

I neste nummer:

- Demens og omsorg
- Eldre med hjerteinfarkt
- Arvelig tarmkreft

- Hjelp ved kronisk sykdom
- Operasjon ved lungekreft
- Ehlers-Danlos' syndrom