
Når varslere straffes, svekkes pasientsikkerheten

DEBATT

ARASH BIGONAH

arash.bigonah@gmail.com

Arash Bigonah er spesialist i medisinsk biokjemi og har akademisk og bred tverrfaglig klinisk erfaring, for tiden virksom innen psykisk helse.

Forfatteren har fylt ut ICMJE-skjemaet og oppgir ingen interessekonflikter.

Lovverket lover varslervern, men i virkeligheten straffes varsleren.



Illustrasjon: iStock

Jeg ser en negativ utvikling i helsevesenet. Ytringsrommet snevres inn, og kritisk tenkning erstattes av fryktkultur. Lav bemanning og økende arbeidspress reduserer tiden til arbeid med hver enkelt pasient samt til faglig diskusjon og utvikling. Resultatet er et presset fagmiljø der faglig forsvarlighet og helsepersonellens etiske integritet trues. Få tør å varsle, og de som gjør det, betaler en høy pris.

«Ytringsrommet snevres inn, og kritisk tenkning erstattes av fryktkultur»

I en spørreundersøkelse oppga én av fem nordmenn at de ikke opplevde å få nødvendig helsehjelp, og fire av fem mener høyt arbeidspress svekker kvaliteten (1).

Legeforeningens president beskriver en overstrukket spesialisthelsetjeneste med kutt i personell, sengeplasser og avdelinger, utdatert infrastruktur, vedvarende høyt arbeidspress og økende økonomifokus (2).

Statens undersøkelseskommisjon for helse- og omsorgstjenesten (Ukom) konkluderte nylig med at varsling oppleves som utrygt og ofte nytteløst (3). Funnene viser frykt for sanksjoner, manglende støtte og en klar sammenheng mellom svakt ytringsklima og pasientskader, behandlingsforsinkelser og økt sykefravær. Utviklingen forsterkes av lederpress og sterke omdømmehensyn.

Lovverk etterleves ikke

Ytringsfriheten er grunnlovfestet også i arbeidsforhold (4). Lojalitet til arbeidsgiver innebærer ikke lydighet på bekostning av faglighet og kan ikke brukes til å stanse saklige, faglig begrunnede ytringer om forhold som strider mot lov eller etikk. Dette støttes tydelig av Sivilombudets praksis (5) og Ytringsfrihetskommisjonens utredning (4).

For helsepersonell er ytringsfriheten mer enn en individuell rett: Helsepersonelloven § 17 pålegger at man sier fra når pasientsikkerheten kan være truet (6), og arbeidsmiljøloven kapittel 2 A skal beskytte arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold (7).

Til tross for et tydelig lovverk håndteres kritiske, faglige ytringer ofte ikke slik lovgiver har forutsatt (3, 8). Forskningsstiftelsen Fafo dokumenterer en gjennomgående og uheldig utvikling i norsk arbeidsliv: Varsling gir sjeldnere effekt, flere sanksjoneres, og viljen til å varsle avtar (8). Risikoen for sanksjoner er størst når varselet gjelder ledelsen (8).

«Fafo dokumenterer en gjennomgående og uheldig utvikling i norsk arbeidsliv: Varsling gir sjeldnere effekt, flere sanksjoneres, og viljen til å varsle avtar»

Erfaringsmessig flyttes oppmerksomheten fra de påpekte forholdene og over til varsleren. Kritikk omdefineres til «konflikt», og dette fortolkningsskiftet svekker både varselets innhold og varslersens troverdighet. Konsekvensene er alvorlige: Møter lukkes, personalsaker opprettes og både subtile og formelle sanksjoner tas i bruk. Varsleren utmattes.

Ikke tilstrekkelig håndheving

Interne varslingsordninger har betydelige svakheter. Den største svakheten er at saksbehandlingen ikke er uavhengig. Ekstern varsling kan være lite effektiv, og oppfølgingen fra tilsynsmyndighetene kan være både langsom og tungrodd. Virksomhetenes egenrapportering tillegges stor vekt, tidvis uten uavhengig verifisering. Varslere og pasienter involveres ikke alltid, og enkelte tilsyn avsluttes på bakgrunn av virksomhetens egen framstilling, uten nærmere undersøkelser (9). «Forbedring» i form av reviderte prosedyrer gir heller ikke nødvendigvis varige endringer i klinisk praksis. Varselutvalget konkluderte i 2023 med at dagens ordninger i for liten grad bidrar til økt kvalitet og bedre pasient- og brukersikkerhet (10).

Ukom understreker at ledere har avgjørende betydning for arbeidsmiljøet (3). Dette er ikke nytt, og etterlevelsen av lovverket har lenge vært for svak. Å tro at nye råd eller lovendringer alene endrer praksis, er naivt når de ikke har gjort det tidligere.

Erfaring, offentlige utredninger (3, 4) og forskning (8) viser entydig et krympende ytringsrom og økende sanksjoner mot varslere – til tross for lovendringer som skulle ha styrket vernet. Reell faglig ytringsfrihet avgjøres i praksis, ikke i politiske erklæringer. Når loven ikke etterleves, må den håndheves langt mer konsekvent. Myndighetene må reagere mot arbeidsgivere som bryter arbeidsmiljøloven.

Hva som må til

For å verne den faglige ytringsfriheten må ansvar plasseres tydelig. Staten må sikre at tilsynsorganer (Helsetilsynet, Ukom og Statsforvalteren) får tilstrekkelig kompetanse, kapasitet og finansiering. Tilsynene skal involvere både varslere og pasient gjennom hele prosessen, og tiltak må kontrolleres for faktisk klinisk effekt.

«For å verne den faglige ytringsfriheten må ansvar plasseres tydelig»

Ledere har et særskilt ansvar for ytringsklimaet. I egen organisasjon bør de evalueres på åpenhet og vern mot gjengjeldelse, og lederopplæringen må omfatte håndtering av faglig uenighet, konfliktdemping og forsvarlig behandling av varslingssaker.

Også fagforeningene må ta en mer aktiv rolle. De må gi tidlig bistand til varsleren, forankre støtten i faglige og etiske normer og sikre helhetlig og vedvarende oppfølging.

Staten, arbeidsgivere og fagforeninger står overfor et valg. De kan enten verne de åpne, faglige samtalene og beskytte dem som tør å si fra – eller de kan la pasientsikkerhet, arbeidsmiljø og tillit forvitte.

LITTERATUR

1. Den norske legeforening. Ny undersøkelse: Én av fem opplever å ikke få nødvendig helsehjelp. <https://www.legeforeningen.no/nyheter/2025/ny-undersokelse->

en-av-fem-opplever-a-ikke-fa-nodvendig-helsehjelp/ Lest 31.10.2025.

2. Haugstø V. Legeforeningens perspektivmelding. Overlegen 2025; 3: 38.

3. Ukom. Trygg pasientbehandling krever et åpent ytringsklima. Rapport 2025.
<https://ukom.no/rapporter/trygg-pasientbehandling-krever-et-åpent-ytringsklima/sammendrag> Lest 31.10.2025.

4. Kultur- og likestillingsdepartementet. NOU 2022: 9. En åpen og opplyst offentlig samtale. Ytringsfrihetskommisjonens utredning. Ytringsfrihet i arbeidslivet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2022-9/id2924020/?ch=16> Lest 31.10.2025.

5. Sivilombudet. Skriftlig advarsel i arbeidsforhold etter ytring på Facebook.
<https://www.sivilombudet.no/uttalelser/skriftlig-advarsel-i-arbeidsforhold-etter-ytring-pa-facebook/> Lest 31.10.2025.

6. Helse- og omsorgsdepartementet. LOV-1999-07-02-64. Lov om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-64> Lest 31.10.2025.

7. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. LOV-2005-06-17-62. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven).
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62> Lest 31.10.2025.

8. Trygstad SC, Ødegård AM. Varsling i norsk arbeidsliv 2018. Fafo-rapport 2019: 14. https://www.google.com/search?q=Varsling+i+norsk+arbeidsliv+2018&oq=Varsling+i+norsk+arbeidsliv+2018&gs_lcrp=EgRlZGdlKgYIABBFgDkyBggAEEUYOTIHCAEQABjvBTIKCAIQABiABBiiBDIHCAMQABjvBTIKCAQQABiABBiiBDIKCAUQABiABBiiBDIICAYQ6QcY_FXSAQcxODNqMGoxqAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8 Lest 31.10.2025.

9. Sivilombudet. Statsforvalterens plikt til å vurdere fare for pasient- og brukersikkerheten i saker der privatpersoner anmoder om tilsyn.
<https://www.sivilombudet.no/uttalelser/statsforvalterens-plikt-til-a-vurdere-fare-for-pasient-og-brukersikkerheten-i-saker-der-privatpersoner-anmoder-om-tilsyn/> Lest 31.10.2025.

10. Helse- og omsorgsdepartementet. Fra varsel til læring og forbedring.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/fra-varsel-til-laring-og-forbedring/id2971072/> Lest 31.10.2025.

Publisert: 14. november 2025. Tidsskr Nor Legeforen. DOI: 10.4045/tidsskr.25.0560

Mottatt 21.9.2025, første revisjon innsendt 15.10.2025, godkjent 31.10.2025.

Opphavsrett: © Tidsskriftet 2026 Lastet ned fra tidsskriftet.no 25. juli 2026.