

Sykepleie

#

Nei for fryktkultur



BEKYMNING
sykepleiere i helsevesenet har fått arbeidspressen økt eller til dels fjernet. Vi medarbeiderne viser resultater som har noe...

Ytringsfrihet er for alle ...

pasientsikkerhet

til rette med de kritikkverdige forholdene.
vsensur
generelt grunnlaget er en tendens til å skrenkes. Her er negativ utisjasjoner, og ve under på et ikke skal yt somheten.
Ledere ved

«JEG BLIR KONTAKTET I SYKEHUSETS LEGESAKER»

for konsekvensene
ersøkelse fra Fafo i 2018
6 prosent har vært vitne
til eller opplevd kritikk
arbeidsplass
ansatte ved
stoppet
anser om det
kunnen til å
være en frykt for konsekvensene
- Det som skjer nå hadde faktisk ikke engang de mest ekstreme av oss forventet



Åpenhet om situasjonen i eldreomsorgen

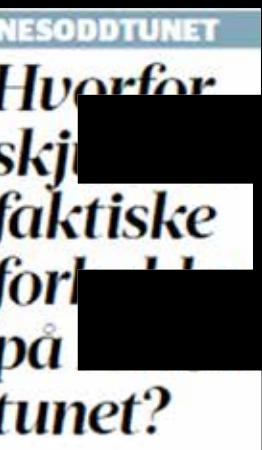
fra til arbeidsgiver om forhold i virksomheten. Loyaliteten beskytter bare mot som på illojal måte skader arbeidsgivers rettigheter og interesser, sier M. Eriksen. I grad om arbeidsgiverne om kritikk
Dit om
m
lit
erhellig
nsjonere an
eidsgivere ka
på ytringer for
nønskede eller
ansatte har o
t overfor pas
, sier Eriksen

Men 1 av 4 sykepleiere oppgir å ha fått negative reaksjoner fra leder når de har ytret seg om forhold på arbeidsplassen.



«Det er sykepleiere som mer enn en annen gruppe som har tatt opp mobiliseringer.»
Ytringsfrihet
I 2018 kartla offentlige arbeidsgivere at de akseptabelle debatten har skjuffet seg hver fjerde sykepleier har skaffet seg grensning i Kristianstad ved institusjon og kultur skolen BI, høyeste grad offentlige rom

om. Slik vokser også det som metriske maktforholdet i organisasjon.
Loyalitetsplikten
aler bygger på et tillitsforhold til arbeidsgiver og arbeidstaker overfor arbeidsgiveren. Dette overses, og lojalitetsplikten inneholder en plikt til å



Ansatte i helsevesenet fortviler
- Blir fryst ut
er v
Adminstrasjonen i kommunen er ikke igjen i teknikkens kultur i kommunen i helsevesenet, mener fagbevegelsen. De sier at de oppsløkket det er
THERESE ESKELUND
th@helsevesenet.no
Det skapte begeistring da Sandefjord kommune i Thorsnes (SV), som var fransatt på v
i helsevesenet



.....fra spedbarnsalder til ungdomstid

Bexsero – vaksine mot smittsom hjernehinnebetennelse forårsaket av meningokokk serogruppe B

Indikasjon

Aktiv immunisering av personer ≥ 2 måneder mot invasiv meningokokksykdom forårsaket av *Neisseria meningitidis* gruppe B. Følgene av invasiv sykdom i forskjellige aldersgrupper samt variasjonen i antigenepidemiologi for gruppe B-stammer i forskjellige geografiske områder bør overveies ved vaksinerings. Se preparatomtale for informasjon om beskyttelse mot bestemte gruppe B-stammer. Brukes i samsvar med offisielle anbefalinger.

Refusjon

Meningokokk B-vaksine utleveres på §4 blåreseptforskriften til personer med nedsatt eller manglende miltfunksjon, med alvorlig medfødt eller ervervet komplementdefekt og til nærkontakter av personer med meningokokk B-sykdom.

Viktig sikkerhetsinformasjon

- Kontraindisert ved overfølsomhet for noen av innholdsstoffene. Beskyttelse vil ikke nødvendigvis oppnås hos alle vaksinerte. Vaksinerings skal utsettes ved alvorlig, akutt febersykdom.
- Temperaturøkning kan forekomme etter vaksinerings av spedbarn og barn (<2 år). Profylaktisk administrering av antipyretika samtidig med og rett etter vaksinerings kan redusere insidensen og intensiteten av febrile reaksjoner.
- Hos spedbarn og barn (yngre enn 2 år) var ømhet og erytem på injeksjonsstedet, feber og irritabilitet de vanligste bivirkningene. Hos ungdom og voksne var smerte på injeksjonsstedet, sykdomsfølelse og hodepine de vanligste bivirkningene. Individuer med svekket immunrespons pga. immunsuppressiv behandling, en genetisk sykdom eller andre årsaker kan ha redusert immunrespons ved bruk av Bexsero.
- Det foreligger ikke tilstrekkelige kliniske data på bruk under graviditet. Vaksinerings skal uansett ikke tilbakeholdes når det foreligger klar risiko for eksponering for meningokokkinfeksjon.

Les preparatomtale før forskrivning!



BEXSERO
Vaksine mot meningaokokk B

Bexsero «GlaxoSmithKline»**C Meningokokkvaksine.**

ATC-nr.: J07A H09

INJEKSJONSVÆSKE, suspensjon i ferdigfylt sprøyte: 1 dose (0,5 ml) inneh.: Neisseria meningitidis gruppe B NHBA fusjonsprotein^{1,2,3} 50 µg, Neisseria meningitidis gruppe B NadA protein^{1,2,3} 50 µg, Neisseria meningitidis gruppe B fHbp fusjonsprotein^{1,2,3} 50 µg, yttermembranvesikler (OMV) fra Neisseria meningitidis gruppe B stamme NZ98/254 målt som mengde av totalprotein som inneholder PorA P1.4 2 25 µg, natriumklorid, histidin, sukrose, vann til injeksjonsvæsker.

¹Produsert i E. coli-celler med rekombinant DNA-teknologi.²Adsorbent på aluminiumhydroksid (0,5 mg Al³⁺).³NHBA (neisseria-heparinbindende antigen), NadA (neisseria adhesin A), fHbp (faktor H-bindende protein).

Indikasjoner: Aktiv immunisering av personer ≥2 måneder mot invasiv meningokokksykdom forårsaket av Neisseria meningitidis gruppe B. Følgende av invasiv sykdom i forskjellige aldersgrupper samt variasjonen i antigenepidemiologi for gruppe B-stammer i forskjellige geografiske områder bør overveies ved vaksinerings. Se SPC for informasjon om beskyttelse mot bestemte gruppe B-stammer. Brukes i samsvar med offisielle anbefalinger.

Dosering: Mht. sporbarhet skal preparatnavn og batchnr. noteres i pasientjournalen.

| Alder ved 1. dose | Primær immunisering | Intervaller mellom primærdoser | Påfyllingsdoser |
|---|------------------------|--------------------------------|--|
| Spedbarn, 2-5 måneder ^a | 3 doser på 0,5 ml hver | Ikke <1 måned | Ja, 1 dose mellom 12 og 15 måneders alder med et intervall på minst 6 måneder mellom primærserien og påfyllingsdosen ^{b,c} |
| Spedbarn, 6-11 måneder | 2 doser på 0,5 ml hver | Ikke <2 måneder | Ja, 1 dose i det 2. leveåret med et intervall på minst 2 måneder mellom primærserien og påfyllingsdosen ^c |
| Barn, 12-23 måneder | 2 doser på 0,5 ml hver | Ikke <2 måneder | Ja, 1 dose med et intervall på 12 til 23 måneder mellom primærserien og påfyllingsdosen ^c |
| Barn, 2-10 år, ungdom (≥11 år) og voksne ^d | 2 doser på 0,5 ml hver | Ikke <1 måned | En påfyllingsdose bør vurderes hos personer ved fortsatt risiko for eksponering for meningokokksykdom, basert på offisielle anbefalinger |

^a1. dose skal ikke gis tidligere enn ved 2 måneders alder. Sikkerhet og effekt hos spedbarn <8 uker er ikke fastslått, ingen tilgjengelige data finnes.

^bVed forsikelse skal påfyllingsdosen gis senest etter 24 måneders alder.

^cBehov og tidspunkt for påfyllingsdoser er ikke fastslått.

^dIngen data for voksne >50 år finnes.

Tilberedning/Håndtering: Ved oppbevaring kan en fin off-white avleiring sees. Før bruk skal sprøyten ristes godt for å få homogen suspensjon. Vaksinen skal inspiseres visuelt mht. partikler og misfarging. Vaksinen skal kasseres ved observasjon av fremmedpartikler og/eller variasjon i fysisk utseende. Ikke anvendt legemiddel samt avfall bør destrueres i overensstemmelse med lokale krav. **Administrering:** Vaksinen gis ved dyp i.m. injeksjon, fortrinnsvis i anterolateral del av låret hos spedbarn eller i deltamuskulområdene av overarmen hos barn, ungdom og voksne. Skal ikke injiseres intravaskulært. Separate injeksjonssteder skal brukes ved administrering av flere vaksiner samtidig.

Kontraindikasjoner: Overfølsomhet for innholdsstoffene. **Forsiktighetsregler:** Vaksinerings skal utsettes ved alvorlig, akutt febersykdom. Ved mindre infeksjoner, f.eks. forkjølelse, skal vaksinerings ikke utsettes. Egnede medisinske behandling og tilsyn skal alltid være lett tilgjengelig i tilfelle anafylaktisk reaksjon etter administrering. Nervøse reaksjoner, inkl. besvimelse, hyperventilering eller stressrelaterte reaksjoner kan forekomme ved vaksinerings, som psykogen respons på injeksjonen (se Bivirkninger). Det er viktig å ha prosedyrer for å unngå skade som følge av besvimelse. Skal ikke gis ved trombocytopeni eller annen koagulasjonsforstyrrelse som kontraindiserer i.m. injeksjon, med mindre potensiell fordel uten tvil overgår risikoen. Beskyttelse vil ikke nødvendigvis oppnås hos alle vaksinerings. Vaksinen forventes ikke å gi beskyttelse mot alle sirkulerende meningokokkgrupper B-stammer. Temperaturøkning kan forekomme etter vaksinerings av spedbarn og barn (<2 år). Profylaktisk administrering av antipyretika samtidig med og rett etter vaksinerings kan redusere insidensen og intensiteten av febrile reaksjoner. Antipyretika skal brukes i tråd med lokale retningslinjer hos spedbarn og barn (<2 år). Individuer med svekket immunrespons, som enten skyldes immunsuppressiv behandling, en genetisk sykdom eller andre årsaker, kan ha redusert antistoffrespons ved aktiv immunisering. Immunogenisitsdata er tilgjengelig for individer med komplementdefekter, aspleni eller manglende milffunksjon. Individuer med arvelig betingede komplementdefekter og individer som får behandling som hemmer terminal komplementaktivering (f.eks. eculizumab) har økt risiko for invasiv sykdom

forårsaket av N. meningitidis gruppe B, selv om de utvikler antistoffer etter vaksinerings. Ingen data fra bruk hos personer >50 år, og begrenset med data fra bruk hos pasienter med kroniske medisinske tilstander. Potensiell åpnerisiko og behov for respiratorisk overvåking i 48-72 timer må vurderes når primær immuniseringsserie administreres til svært premature spedbarn (født i ≤28. svangerskapsuke), og spesielt ved tidligere respiratorisk umodenhet. Ettersom fordelene med vaksinerings er høy for denne gruppen, skal vaksinerings ikke tilbakeholdes eller utsettes. Sprøyteheten kan inneholde naturgum-milateks. Selv om risikoen for å utvikle allergiske reaksjoner er svært liten, skal nytte/risiko vurderes før administrering ved tidligere kjent lateksoverfølsomhet. Kanamycin brukes tidlig i produksjonsprosessen og fjernes senere i prosessen, og kanamycininnværet i ferdig vaksine er <0,01 µg/dose. Sikkerhet ved bruk hos kanamycinsensitive personer er ikke fastslått.

Interaksjoner: For utfyllende informasjon om relevante interaksjoner, bruk interaksjonsanalyse. Bexsero kan gis samtidig med følgende vaksineantigener, enten som monovalente eller kombinerte vaksiner: Difteri, stivkrampe, acellulær kikhoste, Haemophilus influenzae type B, inaktivert poliomyelitt, hepatitt B, heptavalent pneumokokk konjugat, meslinger, kuma, røde hunder, vannkopper og meningokokk gruppene A, C, W, Y konjugat. Immunresponsen på koadministrerte rutinevaksiner påvirkes ikke av samtidig administrering av Bexsero. Motstridende resultater er observert mht. respons på inaktivert poliovirus type 2 og pneumokokk konjugat serotype 6B, og lavere anti-stofftitere mot kikhosteantigenet pertaktin er også registrert, men dataene tyder ikke på klinisk signifikant interferens. Pga. økt risiko for feber, ømhet på injeksjonsstedet, endring i spisevaner og irritabilitet ved administrering sammen med ovenfor nevnte vaksiner, kan separat vaksinerings vurderes, hvis mulig. Profylakse med paracetamol påvirker ikke immunogenisiteten for Bexsero eller rutinemessige vaksiner. Virkningen av andre antipyretika er ikke studert. Samtidig administrering av Bexsero og andre vaksiner enn de som er nevnt ovenfor, er ikke studert. **Graviditet, amming og fertilitet:** Graviditet: Utlitstrekkelige data. Mulig risiko for gravide er ukjent. Vaksinerings skal uansett ikke tilbakeholdes når det foreligger klar risiko for eksponering for meningokokkinfeksjon. Det er ikke funnet holdepunkter for toksisitet hos mor eller foster, og ingen virkninger på graviditet, morsatterferd, fertilitet hos hunner eller postnatal utvikling hos hunnkaniner eksponert for ca. 10 x tilsv. humandose basert på kroppsvekt. **Amming:** Ingen tilgjengelig informasjon om sikkerhet hos kvinner og barn under amming. Nytt/risiko må vurderes før man beslutter å vaksinerings under amming. Skadelige effekter er ikke observert hos vaksinerings morkaniner og deres avkom t.o.m. dag 29 med diegiving. Vaksinen er immunogen hos mordyr vaksinerings før diegiving, og antistoffer er funnet hos avkom, men antistoffnivå i melk er ikke fastslått. **Fertilitet:** Ingen data. Fertilitetspåvirkning hos hunner i dyrestudier er ikke sett.

Bivirkninger: Spedbarn og barn (≤10 år): Svært vanlige (≥1/10): Gastrointestinale: Diaré, oppkast (mindre vanlig etter påfyllingsdose). Generelle: Erytem på injeksjonsstedet, feber (≥38°C), hevelse på injeksjonsstedet, indurasjon på injeksjonsstedet, irritabilitet, ømhet på injeksjonsstedet (inkl. alvorlige tilfeller definert ved gråt når injisert lem bevegtes). Hud: Utslett (barn 12-23 måneder, mindre vanlig etter påfyllingsdose). Neurologiske: Somnolens, uvanlig gråt. Stoffskifte/ernæring: Spiseforstyrrelse. **Vanlige (≥1/100 til <1/10):** Hud: Utslett (barn 2-10 år). **Mindre vanlige (≥1/1000 til <1/100):** Generelle: Feber (≥40°C). Hud: Eksem. Kar: Blekhet (sjelden etter påfyllingsdose). Neurologiske: Konvulsjoner (inkl. feberkramper). **Ukjent frekvens:** Generelle: Reaksjoner på injeksjonsstedet (inkl. blemmer på/rundt injeksjonsstedet, nodul som kan vare i >1 måned og omfattende hevelse av vaksinerings lår/overarm). Immunsystemet: Allergiske reaksjoner (inkl. anafylaktiske). Neurologiske: Hypoton-hypopresponsiv episode, meningeal irritasjon (milde og forbigående symptomer som nakkestivhet eller fotofobi er sporadisk rapportert kort tid etter vaksinerings). **Ungdom (≥11 år) og voksne: Svært vanlige (≥1/10):** Gastrointestinale: Kvalme. Generelle: Erytem på injeksjonsstedet, hevelse på injeksjonsstedet, indurasjon på injeksjonsstedet, malaise, smerte på injeksjonsstedet (inkl. alvorlige tilfeller definert ved manglende evne til å utføre normal daglig aktivitet). Muskel-skjelettsystemet: Artralgi, myalgi. Neurologiske: Hodepine. **Ukjent frekvens:** Generelle: Feber, reaksjoner på injeksjonsstedet (inkl. blemmer på/rundt injeksjonsstedet, nodul som kan vare i >1 måned og omfattende hevelse av vaksinerings lår/overarm). Hud: Utslett. Immunsystemet: Allergiske reaksjoner (inkl. anafylaktiske). Neurologiske: Meningeal irritasjon (milde og forbigående symptomer som nakkestivhet eller fotofobi er sporadisk rapportert kort tid etter vaksinerings), synkope eller vasovagal respons på injeksjon. **Overdosering/Forgiftning:** Begrenset erfaring. Behandling: Overvåking av vitale funksjoner og ev. symptomatisk behandling. **Egenskaper: Klassifisering:** Meningokokk gruppe B vaksine (rDNA, komponent, adsorbent). **Virkningsmekanisme:** Effekten er ikke evaluert i kliniske utprøvinger. Vaksinerings effekt er utledet gjennom påvisning av fremkalt bakteriedrepende serumantistoffresponser på vaksinerings antigen. **Oppbevaring og holdbarhet:** Oppbevares i kjøleskap (2-8°C). Skal ikke fryses. Oppbevares i originalpakningen for beskyttelse mot lys. **Pakninger og priser:** 1 stk. (ferdigfylt sprøyte) kr 996,80.

Sist endret: 24.08.2020

Basert på SPC godkjent av SLV/EMA: 02.07.2020

Ved uønskede medisinske hendelser, kontakt GSK på tlf. 22 70 20 00



GSK, Postboks 180 Vinderen, 0319 Oslo.
Telefon: 22 70 20 00. www.gsk.no
©2020. GSK group of companies or it's licensors
Trade marks are owned by or licensed to the GSK group of companies.

Sykepleien

6/2020 #ytringsfrihet

Ansvarlig redaktør

Barth Tholens
barth.tholens@sykepleien.no
tlf. 40852179

Temareduktør

Liv Bjørnhaug Johansen
liv.bjornhaug.johansen@
sykepleien.no
tlf. 97632910

Nyhetsredaktør Kjell Petter Eidsten

Deskansvarlig Ellen Morland

**Design, grafisk produksjon og
forsideillustrasjon:** Nina E.H Hauge

Journalister

Ingvald Bergsagel, Ann Kristin
Bloch-Helmers, Marit Fonn,
Eivor Hofstad og Nina Hernæs

Redigering innspill Trine-Lise Gjesdal

Illustrasjoner Øivind Hovland

Infografikk Nils Kristian Reppen

Annonser

Ingunn Roald
Tlf. 91 60 38 12 (stilling)

Silje M. Torper
Tlf. 22 04 31 67 (kunngjøringer)

Maud P. Kaino
Tlf. 97 74 21 20 (produkt)

Repro og trykk:

Stibo Complete, Danmark

Kontakt Sykepleien

PB 456 Sentrum
0104 Oslo
Tlf. 99 40 24 09

Nettside: sykepleien.no

Utgivelsesdato: 10. desember 2020



ILLUSTRASJON: ØIVIND HOVLAND



INNHOOLD

- 6 **Leder, Barth Tholens:** Frem i flomlyset
- 10 **Undersøkelse:** Sykepleiere frykter represalier om de uttaler seg kritisk
- 16 **Undersøkelse:** Hva hadde du gjort i disse situasjonene?

- 23 **HVA KAN DU SI?**
- 24 **Jurist Vilde Jalleni Tennfjord:** – Loven er på din side
- 28 Dette sier loven
- 30 Syv som hevet stemmen
- 36 **NSF-leder Lill Sverresdatter Larsen:** – Sykepleier, ta din plass i offentligheten!
- 40 **Sykepleiere og sosiale medier:** Tuller og tøyser på Tiktok
- 46 **Innkalt på teppet etter kommentar på Facebook:** – Jeg er blitt mye mer på vakt enn tidligere
- 50 **Politiker Kjersti Toppe:** – Det farligste er om ingen sier noe
- 54 **Taushetskultur på Haukeland:** – Åpenhet ville ført til mer ro
- 60 **Foretakstillitsvalgt Gro Lillebø:** – Også sykepleiere kan protestere
- 66 Mener sykepleierstudenter bør drilles i varslingsrutiner
- 68 **Studentveileder:** – Åpenhet om feil bygger godt omdømme

- 70 **VARSLING**
- 72 Sommervikaren som varslet
- 76 **NSF-advokat:** – Bruk muligheten til å varsle.
- 79 Dette må du vite når du skal varsle
- 80 **Varslet på nyfødtintensiv:** – Det er vi sykepleiere som ser konsekvensene av behandlingen vi tilbyr
- 86 **Sykepleier Linda S. Krüger:** – Å varsle har kostet meg dyrt, men jeg hadde gjort det igjen
- 90 **Dypdykk:** Gjengjeldes det mot varslere på Nesodden?
- 114 **Advokat Kari Breirem:** – Jeg ser en økende trakassering av varslere i offentlig sektor

- 120 **Sluttkommentar, Liv B. Johansen:** – Ta vare på dem som varslar



Barth Tholens
Ansvarlig redaktør

Frem i flomlyset

Ytringsfrihet er ikke bare en greie for 17. mai-taler. Den gjelder også for sykepleiere som står frem med kritikk om forhold ved egen arbeidsplass.

Da jeg begynte i Sykepleien, for snart 17 år siden, kom jeg fra en redaksjon som drev med forbrukerjournalistikk. Den verdenen var enkel: Forbrukerne hadde alltid rett. Ble de utsatt for råtne produkter, villedende markedsføring eller tjenesteytere som ikke holdt det de hadde lovet, var det bare å kvesse klørne. Aldri var det noe problem å få en forarget pendler til å bli sint på (den gang) NSB eller å få noen til å lange ut mot et forsikringsselskap.

Som regel var omtale nok til å få fart på sakene. Om ikke det hjalp, var det bare å slippe løs juristene.

GOOD GUYS

Så du kan godt si at det var noe helt annet å begynne i Sykepleien. Sykepleiere har det til felles med forbrukerne at de tilhører samfunnets «good guys». Begge grupper er populære, får sjelden kritikk og kan som regel bade i folks uforbeholdne sympati.

Men der opphører også alle likheter. Det gikk ikke lang tid

før jeg oppdaget at det var utrolig vrient å få sykepleiere til å si noe negativt om helsetjenesten. Ja, selv i helt ukontroversielle reportasjer kunne det være vanskelig å finne noen som torde å fronte en sak. Og om vi fant noen, ville vedkommende helst stå frem som del av en liten flokk. Det kjentes åpenbart tryggere.

KRUTT

Forsiktighetskulturen som preget mange sykepleiere, sto i mine øyne i grell kontrast til det kruttet som lå i deres praktiske hverdag. For sykepleiere ser jo så mye som er kritikkverdige! De vet hva pasienter må gjennomgå. De kjenner til konsekvensene av vedtak tatt høyere opp i systemet. Men de holder inne med det.

At det skapte noen utfordringer for oss som skulle lage et kritisk tidsskrift, var nå så sin sak. Verre var det at sykepleierne åpenbart satt på mange erfaringer som trengte å bli fortalt om, men som bare unntaksvis satte dagsorden for den offentlige debatten.



ILLUSTRASJON: ØVIND HOVLAND

LAVERE TERSKEL

Mye har skjedd siden den gang, heldigvis. Selv om ytringsfrihet fortsatt ikke er pensum i sykepleierutdanningen, har internett og ikke minst Facebook gjort at terskelen for frimodige ytringer generelt er blitt lavere i samfunnet.

Også sykepleiere er blitt mer dristige i det offentlige ordskiftet. Det var ikke tilfeldig at Sykepleierforbundet rundt tusenårsskiftet valgte «tydelig, modig og stolt» som sine slagord. I disse ordene lå det ikke bare et sterkt ønske, men også en lenge oppdemmet frustrasjon. For sykepleiernes beskjedne plass i hierarkiet har historisk sett ikke gjort det enkelt å utøve høylytt kritisk tenkning. Der leger nærmest kunne si hva som helst om et hvilket som helst tema, bare de ble spurt om det av en ivrig journalist, nølte sykepleiere i det lengste med å si sin mening, selv på områder der de burde anses som de fremste eksperter: pasientene.

FØLELSESLADD

De siste årene har Sykepleierforbundet imidlertid gjort et byks på de såkalte omdømme-målingene som viser hvordan interesseorganisasjonene oppleves ute i samfunnet. Det er nok ikke tilfeldig

Én ting er at organisasjonen er blitt flinkere til å spisse sitt budskap. Men blant sykepleiere er det nå flere som har funnet ut av hvordan mediene faktisk fungerer. Der de tidligere

«Jeg har vært i kontakt med en rekke varslere som har følt seg sviktet av sine egne.»

pakket inn sin kritikk i følelsesladde generaliseringer, preges medieoppslagene om kritikkverdige forhold i økende grad av sykepleiere som gir oss harde fakta. Det er folk som tør vise ansiktet sitt i tv-ruta eller bruke harde ord foran en mikrofon.

Om det skyldes bedre medietrening, erfaringer med sosiale medier eller det at forholdene i helsetjenesten rett og slett er blitt verre, skal være usagt. Sykepleiere fremstår med årene som mindre medgjørilige enn tidligere.

INGEN SELVFØLGE

Det siste gleder meg. Som tidsskriftredaktør har jeg til tider revet meg i håret av fortvilelse over sykepleiernes mange forspilte sjanser. Nå har pendelen svingt. Men det er fortsatt ikke



«Som tidsskriftredaktør har jeg til tider revet meg i håret av fortvilelse over **sykepleiernes mange forspilte sjanser.**»

slik at det er en *selvfølge* at sykepleiere kan ytre seg kritisk til den virksomheten de mottar lønn fra, uten at det fører til problemer for den som våger å tre ut av rekkene.

En tillitsvalgt i en mellomstor kommune fortalte meg nylig hvor mye bråk det ble med arbeidsgiveren da hun offentlig problematiserte at så mange sykepleiere i helse- og omsorgssektoren sluttet i jobben. Hun henvendte seg til en journalist i lokalavisen og slo fast at arbeidsbelastningen for de ansatte i hjemmesykepleien nå hadde blitt umenneskelig. Så tøft var det, at mange ga opp. Kommunen, mente hun, burde innse alvorret og legge til rette for at sykepleierne valgte å bli. Bedre arbeidsforhold og betingelser ville kunne få flere til å stå i jobben lenger.

ØDELEGGER OMDØMMET

Da forsideoppslaget dumpet inn i avisstativene i byen dagen etter, ble hun kalt inn på teppet hos selveste kommunedirektøren. På rådhusets fineste kontor fikk hun klar beskjed: «Slutt å gi kommunen et så dårlig omdømme».

Uttalelsene om arbeidsbelastning og høyt turnover undergravde kommunens arbeid med å rekruttere nye sykepleiere til de mange ubesatte stillingene. Jobbsøkere kunne skremmes bort om de «stadig vekk» fikk lese om dårlig arbeidsmiljø i lokalblekka. Den tillitsvalgte ødela for egen arbeidsplass, mente kommunedirektøren.

BUMERANG

Hvordan kan sykepleiere ta opp kritikkverdige forhold ved egen arbeidsplass i det offentlige rommet uten å bli truffet av denne bumerangen som får varslere og andre kritiske røster til å fremstå som illojale tjenere som bare skiter i eget reir? Det er et spørsmål som har opptatt meg mye i alle disse årene som jeg har vært redaktør.

Noen forbinder kanskje ordet ytringsfrihet mest med Grunnloven og 17. mai-taler. Men i praksis handler det faktisk om å kunne fremme kritikk uten å bli rammet av utestenging og gjengjeldelse. Den retten har alle, om du nå er en snusfornuftig forfatter, en frittenkende debattant i Dagsnytt 18 eller bare en vanlig kommuneansatt.

Jobber du i helsetjenesten, ser vi dessverre altfor ofte at ytringer utenfor arbeidsplassens strenge hierarkiske rammer får negative konsekvenser for den som har stukket seg frem.

FRYKT FOR NEGATIVE REAKSJONER

I en undersøkelse som Sykepleien har gjennomført, kommer det frem at mange sykepleiere har unnlatt å uttale seg offentlig om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass på grunn av frykt for negative reaksjoner fra arbeidsgiver. Det viser at det føles risikabelt å stå frem med kritikk.

Som noen av reportasjene i denne utgaven viser, kan en varslers hverdag fort bli snudd på hodet. De kan oppleve store problemer med å bli trodd. Etter å ha anklaget arbeidsgiver blir de selv anklaget. Plutselig er det de som er problemet! Det har ført til ufine personalsaker der varsleren selv har måttet bevise at hun ikke har en skrue løs.

RYGGDEKNING

I slike tilfeller trenger du en god venn. Dessverre har Norsk Sykepleierforbund og lokale tillitsvalgte utfordringer med å håndtere varslersaker.

Siden jeg begynte i Sykepleien i 2004, har jeg vært i kontakt med en rekke varslere som har følt seg sviktet av sine egne. Som, når det røyner på som verst, savnet den ryggdekningen de trengte.

Varslingssaker kan nemlig fort fortone seg som fastlåste konflikter der påstand står mot påstand. Også selve ansettelsesforholdet til varsleren kan stå på spill.

Ytterst få varslersaker som jeg kjenner til, har endt opp med fellende dom til fordel for varsleren. Det mest vanlige er at det inngås forlik og at partene blir enige om at ingen skal si noe utad.

FÅR DELTA I DEBATTEN

Varsling og de ansattes yringsfrihet har heldigvis fått større oppmerksomhet de senere årene. Nesten alle norske kommuner holder seg nå med etiske regler som gjør det klart at ansatte både har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold.

Mest forbilledlig er Oslo kommune, som tidligere har fått mye pepper for sin håndtering av varslingsaker. Nå heter det at «ansatte i Oslo kommune kan gi faktaopplysninger om

eget arbeidsområde. Som alle andre borgere kan kommunens medarbeidere delta i samfunnsdebatten og uttale seg på egen vegne. Kritikkverdige forhold i en virksomhet bør tas opp, slik at forholdene kan bedres. Varsling bør først skje internt, men ansatte har rett til å varsle offentlig når dette er formålstjenlig.»

NATURLIG Plass

Denne utgaven av Sykepleien handler i sin helhet om yringsfrihet. Jeg har lenge hatt et ønske om å belyse dette vanskelige temaet. Ikke fordi jeg, som journalist, får lettere vilkår, men fordi jeg håper at det vil gjøre sykepleiere mer bevisste på sin naturlige plass i det offentlige ordskiftet. I 2020 skal de ikke lenger være utrygge på hva de egentlig kan tillate seg å si. ■

ANNONSE

Gi julehåpet vinger

*Bushflyene redder liv og gir
håp til mennesker i isolasjon og
katastrofe – gi en gave nå!*



Vipps 77777

| gi.maf.no



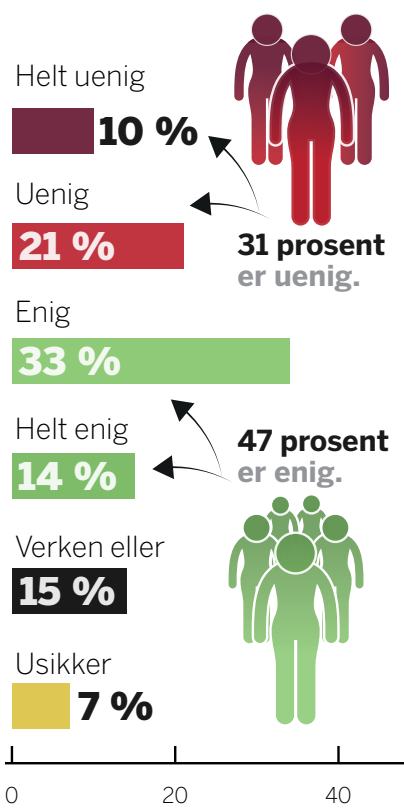
**Sykepleiere
frykter
represalier
om de uttaler
seg kritisk**

3 av 10 sykepleiere har **unnlatt å uttale seg offentlig om kritikkverdige forhold** på sin arbeidsplass av frykt for negative reaksjoner fra arbeidsgiver, ifølge Sykepleiens spørreundersøkelse. ►

Tekst Ingvald Bergsagel **Grafikk** Nils Kristian Reppen

3 av 10 vil ikke kritisere driften

Påstand: Det er **uproblematisk for meg** å kritisere sider ved driften i møter og intern kommunikasjon på jobben.



Jeg er redd for represalier både fra kolleger og ledelse dersom jeg er for kritisk.»

«Det sies at vi ikke får lov til å snakke med mediene om noe som helst. Vet ikke om dette er sannhet eller bare en uskreven regel.»

«Avvik melder jeg ikke, da samtlige kollegaer som melder, blir tatt inn på kontoret og regelrett klandret selv og hengt ut for hendelsen.»

«Jeg har bedt om å få kurs i hva jeg kan og ikke kan si høyt, men det har ikke blitt noe sånt kurs.»

Dette er noe av det norske sykepleiere svarer i en fersk spørreundersøkelse om ytringsfrihet som ble gjennomført av

Sykepleien høsten 2020. Drøyt 1400 tilfeldig utvalgte medlemmer av Norsk Sykepleierforbund har deltatt i undersøkelsen.

UNNLATER Å UTTALE SEG

I undersøkelsen svarer 3 av 10 sykepleiere at de har unnlatt å uttale seg offentlig om kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass av frykt for negative reaksjoner fra arbeidsgiver.

Vel 2 av 10 av respondentene sier de har opplevd at deres rett til å ytre seg offentlig er blitt forsøkt begrenset av deres nåværende arbeidsgiver. 1 av 7 har opplevd dette flere ganger.

FAKTA

Spørreundersøkelse om ytringsfrihet

- Sykepleiens spørreundersøkelse om ytringsfrihet ble gjennomført mellom 22. oktober og 2. november 2020 ved hjelp av verktøyet Enalyzer.
- Et elektronisk spørreskjema ble sendt ut per epost til 5999 tilfeldig utvalgte personer oppført i Norsk Sykepleierforbunds medlemsregister. Det ble sendt én påminnelse.
- Kun personer som oppga at de for tiden jobbet primært som sykepleiere, kunne delta i undersøkelsen.
- 1429 personer påbegynte undersøkelsen. 1156 fullførte hele.
- Besvarelsene var anonyme, og Sykepleien kan ikke kople svar til person, bortsett fra der deltakerne selv har valgt å identifisere seg i fritekstfelt.

MYE USIKKERHET

Undersøkelsen avdekker at det er en del usikkerhet om hvor grensene går. For eksempel svarte drøyt 30 prosent «uenig» eller «helt uenig» i påstanden «Jeg kjenner meg trygg på hva jeg kan og ikke kan uttale meg om i offentligheten i forbindelse med arbeidet mitt».

1 av 10 oppgir at de kjenner seg fri til å besvare spørsmål og henvendelser fra pressen om forhold på arbeidsplassen.

Da vi ba respondentene ta stilling til ulike, hypotetiske situasjoner, oppga 32,8 prosent at de var usikre på om de hadde lov til å gi en journalist innsikt i bemanningsplaner. (Se egen sak på s 16–19)

1 av 5 vet ikke om de har lov til å snakke med en politiker om driften på avdelingen uten leder til stede.

FÅR NEGATIVE REAKSJONER

Undersøkelsen viser at selv om de aller fleste (87 prosent) oppfordres til å skrive avvik, så er det ikke alltid uproblematisk å gjøre det. (Se graf.)

1 av 4 oppgir å ha fått negative reaksjoner fra sin leder etter å ha ytret seg om forhold på arbeidsplassen. I de fleste tilfellene dreier det seg om at man har skrevet avviksmelding eller varslet internt. (Se graf.)

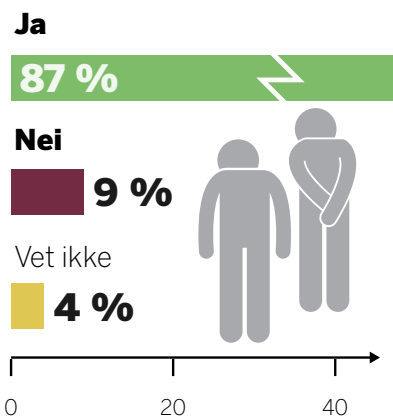
MISTER TROEN

Mange sykepleiere ser dessuten ut til å ha mistet troen på at det er høyverdige å melde fra.

9 av 10 bedt om å føre opp avvik

Oppfordrer din nærmeste leder deg til å føre avvik?

Svar i prosent:



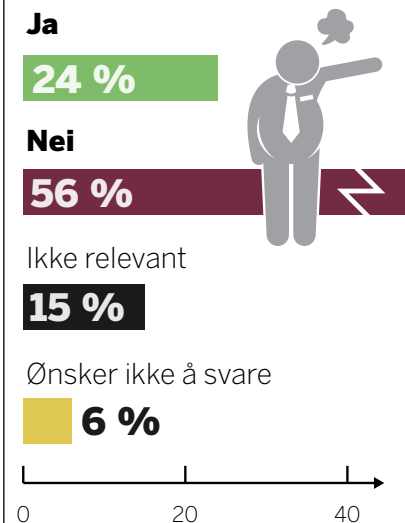
Et mindretall – 28 prosent – av dem som har varslet om kritikkverdige forhold eller svikt i faglig forsvarlighet, oppgir at dette førte til en tilfredsstillende endring. De færreste valgte å gå videre med saken, og på spørsmål om hvorfor, er dette noen av svarene:

«Man blir oversett og mister goder»

«Redd for represalier eller negative reaksjoner fra enhetsleder.»

Hver fjerde har opplevd tilsnakk

Har du opplevd å få **negative reaksjoner av leder** etter å ha ytret deg internt eller eksternt om forhold på arbeidsplassen?



«Frykt for gjengjeldelse og utfrysing da dette er måten de behandler varslere i min kommune»

«Det koster for mye å være en varsler» ■ ►

– Jeg har fått beskjed om å slutte å varsle og **la være å melde avvik**

– Informasjon om kritikkverdige forhold må ut hvis ting skal bli bedre, sier lederen av Norsk Sykepleierforbund (NSF), som mener sykepleieres taushet kan være misforstått lojalitet.

I en spørreundersøkelse gjennomført av Sykepleien svarer 3 av 10 at de har unnlatt å uttale seg offentlig om kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass på grunn av frykt for negative reaksjoner fra arbeidsgiver.

– Situasjonen undersøkelsen beskriver er dessverre gjenkjennelig, men like full ufattelig alvorlig, sier NSF-leder Lill Sverresdatter Larsen.

Hun har selv kjent taushetspresset på kroppen – både som ansatt og tillitsvalgt.

– Jeg har fått beskjed om å slutte å varsle og la være å melde avvik, forteller hun.

– Jeg har alltid varslet internt først, men når det ikke fungerer, har jeg sagt at jeg vil gå til mediene. Det har jeg også blitt forsøkt stoppet på, forteller Larsen.

– MISFORSTÅTT LOJALITET

I Sykepleiens undersøkelse blant rundt 1400 sykepleiere svarer 24 prosent at de har tiet av hensyn til arbeidsplassens omdømme. 17 prosent sier de har unnlatt å uttale seg offentlig av frykt for konsekvenser for pasienter, brukere eller pårørende.

– Sykepleiere er opptatt av at befolkningen ikke skal bli utrygge på tjenestene, men om noen tenker at de beskytter pasienter ved å holde tilbake informasjon om kritikkverdige forhold, så er det en form for misforstått lojalitet, mener Larsen.



TAUSHETSPRESS: NSF-leder Lill Sverresdatter Larsen har selv kjent taushetspresset på kroppen og blitt bedt om å la være å varsle. Foto: Marit Fonn

«[...] OM NOEN TENKER AT DE BESKYTTER PASIENTER VED Å HOLDE TILBAKE INFORMASJON OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD, SÅ ER DET EN FORM FOR MISFORSTÅTT LOJALITET»

LILL SVERRESDATTER LARSEN, NSF-LEDER

– Informasjon om kritikkverdige forhold må ut hvis ting skal bli bedre.

ET STORT ANSVAR

NSF-lederen minner om at offentlige tjenester er bruk av offentlige midler.

– Derfor er det av offentlig interesse at folk får vite om det som måtte være kritikkverdig.

Ifølge Larsen har ledelsen et stort ansvar for å skape et velfungerende varslings- og ytringsklima.

– En ting er å gi rom for en kultur der ansatte melder avvik og varsler om

kritikkverdige forhold. Minst like viktig er det at man følger opp med tiltak og at ingen risikerer straff eller korreks for å varsle.

– Hva gjør NSF for å bedre situasjonen? Er for eksempel beskyttelse av varslere tilstrekkelig ivare tatt i opplæringen av tillitsvalgte?

– At det er et tema som tas opp, vet jeg. Dette er noe NSF hele tiden må jobbe med, på alle nivåer. Tallene viser uansett at sykepleiere kan oppleve at de ikke har en reell ytringsfrihet, noe som innebærer en økt risiko for pasienten, sier Larsen. ■

Dette forteller sykepleiere som deltok i undersøkelsen om ytringsfrihet, om **situasjoner de har opplevd:**

«Ble omplassert etter å ha varslet om faglig uforsvarlig pasientomsorg.»

«BLE HENGT UT ETTER Å HA
SKREVET AVVIKSMELDING.»

«ØNSKET IKKE Å BLI OPPFATTET SOM EN 'BRÅKMAKER'.»

«Min erfaring er at tar jeg opp ting om arbeidsmiljøet eller faglig forsvarlig drift, er ikke veien lang til en personalsak mot meg.»

«Om en er kritisk, kan en forvente tilsnakk.»

«Jeg skriver ofte avvik på kritikkverdige forhold på jobb. Jeg blir ofte kalt inn på kontoret til nærmeste leder og får spørsmål om jeg virkelig mener at det jeg har skrevet, er avvik. Jeg opplever å bli frosset ut av ledelsen, og at selv avvik som ikke er ment som kritikk av ledelsen, blir sett på som det.»

Hva hadde **du** gjort?

Sykepleiere kan bli kontaktet av pressen eller ønske å engasjere seg politisk. Undersøkelsen viser at mange er usikre på hva de har lov til og tror noen ytringer vil skape problemer.

Advokat og varslings ekspert Birthe Maria Eriksen har fasiten. Disse fire situasjonene ble respondentene bedt om å ta stilling til.

Tekst Ingvald Bergsagel **Grafikk** Nils Kristian Reppen

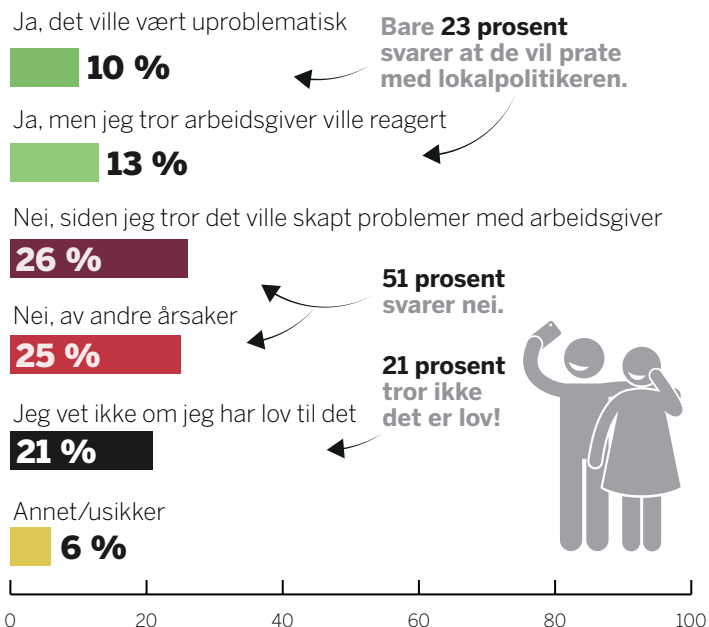


ADVOKAT OG FØRSTEAMUENSIS II ved BI i Bergen, Birthe Maria Eriksen, kan mer om ytringsfrihetens kår i arbeidslivet enn de fleste. Hun har skrevet og forelest om tematikken i en årrekke, og i 2016 forsvarte hun sin doktorgrad på arbeidstakeres rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Snart er hun også klar med boka «Varsling i arbeidslivet». Vi ba Eriksen om å vurdere de hypotetiske situasjonene i Sykepleiers spørreundersøkelse med et juridisk blikk.

Foto: Odd E. Nerbø, NTB

Få vil prate med en lokalpolitiker

Tenkt situasjon: En lokalpolitiker har blitt kontaktet av pårørende som er bekymret for driften på din avdeling. Politikerens ønsker å snakke med noen av de ansatte uten leder til stede. **Stiller du?**



! Dette sier advokaten:

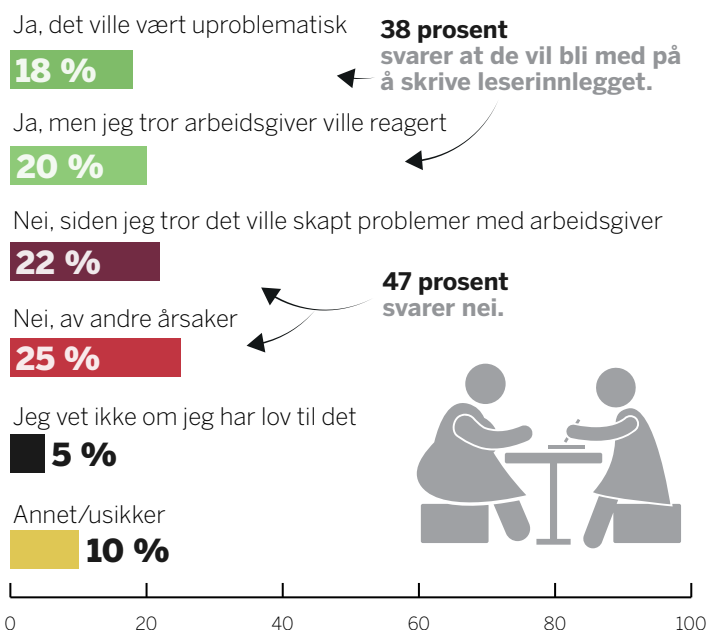
– Alminnelig ytringsfrihet gjelder. I tillegg: Folkevalgte er offentlig ansattes overordnede arbeidsgivere, og det er åpenbart at de har all rett til å snakke med de ansatte.

Eriksen understreker betydningen av at ansatte i slike situasjoner uttaler seg som nettopp ansatte, og ikke på vegne av arbeidsgiver.

– Det er et ganske avgjørende poeng. Arbeidsgiver har rett til å begrense hvem som uttaler seg på vegne av arbeidsgiver. Det handler om ryddighet. Så lenge det går klart frem at man kun representerer seg selv som arbeidstaker, har ytringsfriheten få grenser.

Flere sier nei enn ja til leserinnlegg

Tenkt situasjon: En kollega vil skrive et leserinnlegg i avisa mot en planlagt omorganisering på arbeidsplassen din som du også er imot. Hun spør om du vil være med å skrive. **Gjør du det?**



! Dette sier advokaten:

– Her finnes det blant annet en sentral avgjørelse fra Sivilombudsmannen i en sak der en kommuneoverlege var veldig bekymret for budsjettet til et lokalt sykehjem, forteller Eriksen.

Legen skrev et heftig avisinnlegg og fikk deretter en skriftlig tilrettevisning fra arbeidsgiver.

– Tilrettevisningen ble sterkt kritisert av Sivilombudsmannen, som mente at det ikke bare var lov, men også i samfunnets interesse at fagpersoner, som denne legen, kom ut med slik informasjon og sitt syn på konsekvenser for tjenesten.

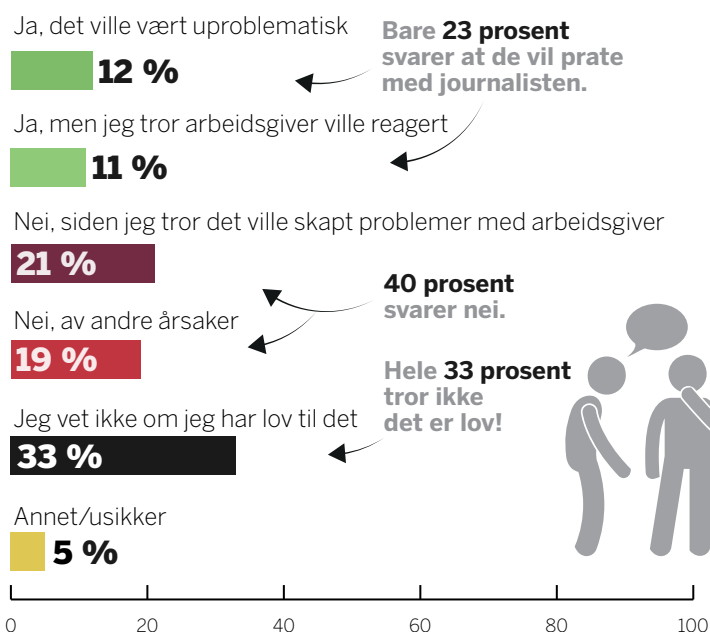
«For øvrig er **mediene avhengig av at ansatte bruker ytringsfriheten** og begynner å bli flinke til å stille arbeidsgivere som ikke respekterer dette, godt på plass.»

BIRTHE MARIA ERIKSEN, ADVOKAT

Få vil prate med en journalist

Tenkt situasjon: Det har vært kutt i bemanningen på avdelingen din. En journalist ringer deg og ber om å få vite hvor mange det er på jobb i henhold til gammel og ny bemanningsplan.

Gir du opplysningene?



Dette sier advokaten:

– Dette faller inn under den ansattes alminnelige ytringsfrihet, som er solid forankret i grunnlovens paragraf 100, sier Eriksen.

– Ytringsfriheten har et veldig sterkt vern her i landet, og man må ha et klart, rettslig grunnlag for å begrense den.

I den såkalte ytringsfrihetsparagrafen heter det blant annet at det bare kan «settes klart definerte grenser for denne rett der særlig tungtveiende hensyn gjør det forsvarlig holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelse».

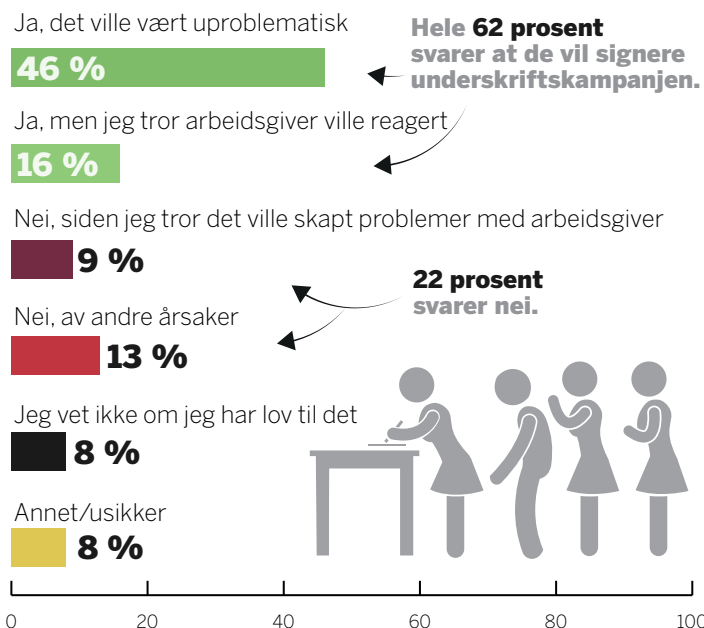
– Det eneste jeg kan se som kunne gitt begrensninger i slik situasjon, er den ulovfestede lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver, sier Eriksen.

Denne plikten innebærer at arbeidstakere har en viss plikt til å ta rimelige hensyn til å ivareta arbeidsgivers interesser. Da må interessene til arbeidsgiver veie tyngre enn hensynet til ytringsfriheten.

– Det skal svært mye til, og i offentlig sektor har vi en rekke uttalelser fra Sivilombudsmannen som underbygger dette, sier Eriksen.

Ja til underskriftskampanje

Tenkt situasjon: En pasientforening lager en underskriftskampanje mot et økonomisk kutt som skal gjennomføres på arbeidsplassen din. Du er enig i saken. **Skriver du under oppropet?**



Dette sier advokaten:

– Så lenge det går tydelig frem at du signerer i eget navn og ikke på vegne av arbeidsgiver, er det uproblematisk.

Hvis du får kjeft

Men hva gjør du om sjefen reagerer, kaller deg inn på teppet, ber ansatte tie i forsamlinger og ikke kritisere arbeidsplassen offentlig?

– Dersom du får negative reaksjoner etter å ha benyttet din yringsfrihet, bør du først kople på tillitsvalgte eller fagforeningen. Mange steder er det tillitsvalgte som primært ytrer seg på vegne av sine medlemmer, slik at den enkelte slipper å stå frem, med de belastningene det kan medføre, sier advokat Birthe Maria Eriksen.

Får man ikke støtte fra kommune eller fylkesmann, minner Eriksen om at alle som mener seg utsatt for urett eller feil fra den offentlige forvaltningen, kan

klage sin sak inn for Sivilombudsmannen.

– På [Sivilombudsmannen.no](https://www.sivilombudsmannen.no) kan man lett søke opp relevante avgjørelser om ansattes yringsfrihet. Da kan man selv vurdere om man vil klage inn saken sin der. Det er enkelt og gratis, opplyser Eriksen.

– For øvrig er mediene avhengig av at ansatte bruker yringsfriheten og begynner å bli flinke til å stille arbeidsgivere som ikke respekterer dette, godt på plass.

Les også om sykepleier og lokalpolitiker Rigmor Ingebrigtsen som ble innkalt på teppet etter et Facebook-innlegg, på side 44.

Forsker ser bekymringsfull tendens

– Det er veldig skummelt om ansatte får inntrykk av at her lønner det seg å holde kjeft, sier varslings ekspert Sissel C. Trygstad.

Tekst Ingvald Bergsagel **Foto** NTB, Mimsy Møller

FORSKNINGSLEDER I FAFO, Sissel C. Trygstad, har analysert, forsket på og skrevet om varsling i norsk arbeidsliv i en årrekke. Hun ser en bekymringsfull tendens:

– Andelen som har varslet tidligere og som svarer de ville varslet igjen, har sunket i norsk arbeidsliv, forteller hun.

Varslere som har blitt utsatt for represalier, er – kanskje ikke overraskende – ekstra tilbakeholdne.

– Der varsling medfører negative reaksjoner, får dette dessuten en taushetseffekt på hele arbeidsplassen, forteller Trygstad.

– Det er veldig skummelt om ansatte får inntrykk av at her lønner det seg å holde kjeft.

SYKEPLEIERE VARSLER OFTERE

I 2016 ledet Trygstad et Fafo-prosjekt om varsling og yringsklima i norsk arbeidsliv, der man blant annet så på forskjeller blant medlemmer fra ulike fagforbund.

– Her viste det seg at medlemmer i

Sykepleierforbundet varslet noe oftere og oppnådde større grad av endring enn for eksempel arbeidstakere organisert i Politiets Fellesforbund og Legeforeningen, forteller hun.

I Sykepleiens spørreundersøkelse om yringsfrihet sier under halvparten seg enige i påstanden «det er uproblematisk å kritisere sider ved driften i møter og intern kommunikasjon».

Likevel mener Trygstad sykepleieres muligheter for å ytre seg internt kan stå sterkere enn for enkelte andre yrkesgrupper.

I Fafos undersøkelse fra 2016 oppga nemlig færre sykepleiere enn politifolk, leger og jurister at det var uskreve regler som begrenset hva ansatte kunne uttale seg om internt.

Det var også færre sykepleiere som trodde de risikerte å bli møtt med uvilje fra leder hvis de kom med kritiske synspunkter om forhold på jobben.

FRYKT FOR Å SPRE USIKKERHET

Sykepleierne kom ikke fullt så godt ut når det gjaldt eksternt yringsklima, det vil si deres muligheter for å ytre seg offentlig.

I Fafos undersøkelse sa for eksempel 4 av 10 sykepleierne seg helt eller ganske enige i følgende påstand: «Mine muligheter til offentlig å omtale alvorlige kritikkverdige forhold på arbeidsplassen blir begrenset av mine overordnede.»

I undersøkelsen var det kun medlemmer av Politiets Fellesforbund som følte seg mer begrenset enn sykepleiere i slike situasjoner.

Trygstad mistenker at en del sykepleiere kan begrense sin kritikk utad av frykt for å spre usikkerhet ute i befolkningen.

– Som borgere og brukere er vi alle ekstremt avhengige av at de som håndterer de mest sårbare blant oss, våger å si fra om kritikkverdige forhold, at de ikke risikerer represalier og at varsler blir fulgt opp, understreker Trygstad. ■



«SOM BORGERE OG BRUKERE ER VI ALLE EKSTREMT AVHENGIGE AV AT DE SOM HÅNDRERER DE MEST SÅRBARE BLANT OSS, VÅGER Å SI FRA OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD.»

SISSEL C. TRYGSTAD, FORSKNINGSLEDER I FAFO

Dette forteller sykepleiere som deltok i undersøkelsen om ytringsfrihet, om **situasjoner de har opplevd:**

«Fikk beskjed fra arbeidsgiver at det ikke var lov å ta bilder/legge ut bilder til sosiale mediene i hvit uniform da vi representerer sykehuset, og noen på sykehuset følger med på hva som blir lagt ut til enhver tid.»

«DET BRENNER EN UT
Å VÆRE VARSLER.»

«På min avdeling fikk alle munnkurv etter at en pårørende hadde gått til avisa etter de mente pasienten var utsatt for uverdige forhold.»

«LITE ÅPENHET I ORGANISASJONEN. DET OPPLEVES EN
FRYKTKULTUR. ADMINISTRASJON GIR REAKSJONER,
SOM REGELRETT KJEFT, HVIS MAN FOR EKSEMPEL
HAR SNAKKET MED POLITIKERE.»

«Føler det er en ukultur i kommunen der ansatte blir neddysset, og de som sier fra, er problemansatte.»

«VI ANSATTE HAR FÅTT BESKJED AV LEDELSEN OM AT VI ER OFFENTLIGE PERSONER OG KAN IKKE LEGGE UT DET VI ØNSKER FOR EKSEMPEL PÅ FACEBOOK.»



Sykepleiere tier fordi de er usikre på hva de har lov til.

HVA KAN DU SI?

s. 24–26 ... **Jurist Vilde Tenfjord** om lowerket

s. 30–39 ... **Møt syv sykepleiere** som har hevet stemmen, og les hvorfor forbundslederen mener sykepleiere bør ta plass i offentligheten.

s. 40–49 ... Hva sykepleiere har lov til **å dele på sosiale medier**.

s. 50–62 ... Hensynet til omdømmet har skapt en farlig taushetskultur, skriver **politiker Kjersti Toppe**. Les om taushet og smittevernutstyr på Haukeland, og om da sykepleierne på St. Olavs hospital gikk i protesttog.

s. 66–69 ... **Også studenter må kunne si ifra**.
Les rådene fra NSF student.

INNSPILL



Vilde Jalleni Tennfjord er utdannet jurist ved Universitetet i Bergen. Hun arbeider som rådgiver i Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM) hvor hun særlig jobber med problemstillinger om ytringsfrihet.

Foto: Hanna Johre/NIM

LØVEN ER PÅ DIN SIDE

Som offentlig ansatt har man ikke kun en lojalitetsplikt mot arbeidsgiver, man har også en lojalitetsplikt for det fellesskapet man er en del av.

Vi går snart inn i den niende måneden etter koronapandemiens inntog i Norge. I frontlinjen mot viruset står hundretusener av helsepersonell som gir syke personer nødvendig helsehjelp. Det har vært diskusjoner om sykepleieres lønns- og arbeidsvilkår og mangelfullt utstyr, og sykepleierne har brukt stemmen sin til å si fra. Men slik er det ikke alltid.

I helse- og omsorgssektoren er taushetsplikten ofte satt et tema. Man lærer om den allerede første året på sykepleierstudiet. Offentlig ansatte sykepleieres rett til å ytre seg er tilsynelatende ikke viet like mye oppmerksomhet. Det er oppsiktsvekkende. For hvordan skal vi som ikke har inngående kjennskap til for eksempel prioriteringer eller utfordringer sykepleierne opplever, få informasjon om dette dersom sykepleierne ikke bruker stemmen sin, eller frykter represalier for å bruke den?

BEGRUNNELSER OG BEGRENSNINGER

Arbeidsgiver kan bestemme hvem som skal uttale på vegne av arbeidsplassen. Arbeidsgiver kan også bestemme hva de som skal representere arbeidsplassen, skal snakke om. Men det er ikke det samme som at ansatte ikke har lov til å ytre seg på egne vegne og som fagperson bare fordi arbeidsgiver ikke ønsker det. Retten vi alle har til å ytre oss følger av Grunnloven. Den gir oss rett til å gi uttrykk for det vi mener og ønsker å si noe om uansett hva slags medium vi benytter. En sentral del av

«Ytringsfriheten gir rett til mer enn å varsle om kritikkverdige forhold.»

VILDE JALLENI TENNFJORD, JURIST

ytringsfriheten er også retten vi har til å få informasjon ved å høre andres ytringer.

Hvorfor er dette så viktig? Jo, fordi ytringsfriheten er en forutsetning for et velfungerende demokrati. Siden vi mennesker ofte tror at vi har rett, er det også viktig at vi får utfordret våre oppfatninger gjennom fri meningsutveksling. På et mer individualistisk plan bidrar også ytringsfriheten til at hver og én av oss kan lære og utvikle oss som mennesker. Ytringsfriheten er slik sett en nødvendig forutsetning for både samfunnets og den enkeltes utvikling. Som følge av dette, er myndighetene, etter Grunnloven, pålagt en plikt for å legge til rette for en åpen og opplyst samtale. Videre forbyr det offentlige å forhåndssensurere ytringer.

Som andre menneskerettigheter, må ytringsfriheten balanseres mot andre rettigheter. Vi har altså ikke en ubegrenset ytringsfrihet i Norge. Siden Grunnloven gir enhver – også



arbeidstakere – rett til å ytre seg, trenger ikke den ansatte å begrunne hvorfor vedkommende ønsker å ytre seg. Det er arbeidsgiver som eventuelt må begrunne hvorfor yringsfriheten begrenses i det enkelte tilfelle.

LOJALITETSPLIKTEN

Noen begrensninger i yringsfriheten ligger i sykepleiernes ryggmarg – for eksempel taushetsplikten. Andre begrensninger er mer diffuse. Det er ikke uvanlig at arbeidsgivere viser til lojalitetsplikten i arbeidsforhold – og i forlengelse av dette,

hensynet til virksomhetens omdømme – som en begrensning i de ansattes yringsfrihet. Strekkes lojalitetsplikten for langt, er det ikke bare i strid med Grunnloven. Det kan ha følger både for den enkelte og for samfunnet. For den enkelte kan det oppleves som frustrerende å ikke få uttrykt meningene sine, noe som til syvende og sist kan gå utover trivselen. Manglende deltakelse fra offentlig ansatte i ordskiftet kan også hindre at offentligheten får tilgang til viktig informasjon

Vi har alle opplevd det i større eller mindre grad – forhold på arbeidsplassen som ikke oppleves riktige. Det kan være alt fra



«Ytringsfriheten er en forutsetning for et velfungerende demokrati.»

VILDE JALLENI TENNFJORD, JURIST

små bagateller til kritikkverdige forhold. Skal man si ifra eller la være? Helsepersonell har en særlig varslingsplikt etter helsepersonelloven § 17, og de skal av eget tiltak gi tilsynsmyndighetene informasjon om forhold som kan medføre fare for pasienters eller brukeres sikkerhet. Videre finnes det regler om varsling i arbeidsmiljøloven kapittel 2A. Reglene bygger på erkjennelsen av at det er viktig, både for den enkelte virksomhet og samfunnet, at arbeidstakere sier ifra om kritikkverdige forhold i virksomheten.

ANSATTE KAN YTRE SEG

Men ytringsfriheten gir rett til mer enn å varsle om kritikkverdige forhold. Det gis ofte inntrykk av at lojalitetsplikten i arbeidsforhold er svært vidtrekkende. Det er feil. Typisk eksempel på ytringer som vil anses som illojale, er ytringer som *påviselig skader eller påviselig kan skade* interessene til arbeidsgiveren på en *unødvendig måte*. Hva som skal til for at en ytring nettopp gjør det, vil måtte avgjøres konkret. Momenter i vurderingen er blant annet ytringens innhold, ytringens form, forholdet til den ansattes funksjon og formålet med ytringen. Det kan også ha betydning i vurderingen om ytringen først er fremsatt internt, før den eventuelt fremsettes overfor offentligheten.

Sivilombudsmannen har behandlet flere klager hvor arbeidsgiver uberettiget har begrenset den ansattes ytringsfrihet. Ombudsmannen har i den forbindelse uttalt at «Ytringer som ikke er undergitt taushetsplikt, og som i hovedsak gir uttrykk for arbeidstakerens egne oppfatninger, vil det vanligvis være anledning til å komme med. Det gjelder også ytringer som arbeidsgiveren oppfatter som uønskede, uheldige eller ubehagelige». Den ansatte står i utgangspunktet fritt til å velge hvordan vedkommende ønsker å ytre seg på egne vegne. Det skal likevel generelt mer til for at ytringer som har en nøktern, saklig og balansert form kommer i strid med lojalitetskravet enn ytringer som i sin form fremstår som utilbørlige. Eksempel på sistnevnte kan være ytringer som i sin form fremstår som illojale, personlig belastende, unødvendig støtende eller krenkende. Ytringer om samfunnsspørsmål av offentlig

§17

«Helsepersonell har en særlig varslingsplikt.»

HELSEPERSONELL-LOVEN

interesse vil sjelden anses som unødvendige selv om de er svært kritiske og selv om arbeidsgiver oppfatter ytringene som ubehagelige og uønsket.

YTRINGSKULTUR OG YTRINGSANSVAR

Ytringsrommet Grunnloven gir offentlig ansatte, er stort. Det er egentlig ikke så rart at det er slik. For selv om man er ansatt i det offentlige, og dette er ens arbeidsgiver, så er det ikke slik at man kun jobber for ledelsen i virksomheten. Den fagkunnskapen man forvalter som offentlig ansatt, forvalter man også på vegne av fellesskapet. Det er ikke bare de som er på innsiden og vet hva som foregår der som trenger innsikt. Det trenger vi alle for å kunne stille kritiske spørsmål og for å godta eller protestere mot politiske beslutninger, for å nevne noe. Som offentlig ansatt har man ikke kun en lojalitetsplikt mot arbeidsgiver. Man har også en lojalitetsplikt for det fellesskapet man er en del av.

Det er imidlertid et faktum at det ikke bare er rettslige skranker eller troen på en utvidet lojalitetsplikt som hindrer offentlig ansattes deltakelse i det offentlige ordskiftet. Her kommer begrepet «ytringskultur» inn. Det er klart at det kan oppleves mest bekvemt ikke å rope høyt. En frykt for å ytre seg vil også kunne forsterkes dersom man er den eneste som hever stemmen, eller man har sett kolleger få formelle eller uformelle reaksjoner på å ha ytret seg. Det er heller ikke uvanlig at arbeidsplasser har kommunikasjonsstrategier eller merkevarestrategier som kan ha en nedkjølende effekt på den ansattes ytringsfrihet. I sykepleieryrket er det ofte mange rutiner som er på stell. Men har arbeidsplassen din rutiner for å sikre din grunnlovfestede rett til å ytre deg?

Offentligheten har behov for tilgang til faglig begrunnede og saklige ytringer som helsepersonell fremsetter på egne vegne. Det kan ha betydning for både finansiering, organisering og til syvende og sist det helsetilbudet vi alle kan bli avhengig av på et eller annet tidspunkt. Da sykepleierutdannede Hanne Sigbjørnsen, også kjent som Tegnehanne, formidlet sin fødehistorie i Aftenposten i sommer, førte det til debatt om finansieringsmodellen ved fødestuer i Norge. Dette er bare ett av flere eksempler på at bruk av ytringsfriheten har ført til debatt og bidratt til å fremme ytringsfrihetens idealer. Rommet for å ytre seg er der, man må bare tørre å bruke det, og rope ut – oftere og høyere. ■

Sykepleien gir deg:

nyheter
fagartikler
forskningsartikler
debatt
quiz

sykepleien.no

Nye artikler for sykepleiere hver dag

papirutgaver
Sykepleiens bokasin
går i dybden på et tema
– du får det i posten



nyhetsbrev
Våre viktigste saker
– to ganger i uken.

Meld deg på via facebook
eller på sykepleien.no

BI Executive

■ Videreutdanning

VIL DU LÆRE MER OM HELSELEDELSE?

Vår videreutdanning i helseledelse er skreddersydd for deg som jobber i helsesektoren, og ønsker innsikt og kompetanse for å ta lederansvar. Gjennom forskning, diskusjon og praktiske case får du kunnskap som gir mestring og muligheter.

Se mer om kursene på bi.no/helseledelse

Make it your business

BI



Dette sier loven

Ytringsfrihet og meldeplikt er regulert i lovverket.
Her finner du paragrafene alle sykepleiere bør kjenne til.

Norges grunnlov om ytringsfrihet § 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.

HELSEPERSONELLOVEN OM MELDEPLIKT

§ 17. Opplysninger om forhold som kan medføre fare for pasienter eller brukere

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.

ARBEIDSMILJØLOVEN OM VARSLING

Kapittel 2 A. Varsling

§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

(2) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære

- a) fare for liv eller helse
- b) fare for klima eller miljø
- c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- d) myndighetsmisbruk
- e) uforsvarlig arbeidsmiljø
- f) brudd på personopplysningssikkerheten.

(3) Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.

§ 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling

- (1) Arbeidstaker kan alltid varsle internt
 - a) til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver
 - b) i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
 - c) i samsvar med varslingsplikt
 - d) via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.
- (2) Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.
- (3) Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom
 - a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
 - b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
 - c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.
- (4) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med §§ 2 A-1 og 2 A-2.

§ 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

- (1) Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten,

skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.

(2) Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

§ 2 A-4. Forbud mot gjengjeldelse

(1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §§ 2 A-1 og 2 A-2, er forbudt. Overfor innleide arbeidstakere gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier.

(2) Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel

- a) trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden
- b) advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
- c) suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.

(3) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

(4) Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse.

§ 2 A-5. Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse

(1) Arbeidstaker kan ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgivers eller innleiers skyld.

(2) Oppreisningen skal fastsettes til det som er rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av gjengjeldelsen. ■



SOM HEVET STEMMEN

Noen velger å si fra høyt og tydelig når noe er galt.
Det kan bli ubehagelig, det kan bli storm, men noen ser også at
det går bra og at deres varsel har ført til forandringer.

Tekst Ellen Morland **Foto** Siv Johanne Seglem, Rjukan Arbeiderblad og privat

VIGDIS JARNESS REISÆTER

2018: Hun sluttet i protest i eldreomsorgen etter nesten ti år. Hun beskrev hvorfor i et Facebook-innlegg, som også ble trykket i Sykepleien og VG og fikk stor oppmerksomhet i media.

BAKGRUNN: Hun mente man ikke får gjort en god nok jobb, at mange eldre ikke får den pleien og omsorgen de etter loven har krav på og at det blir verre og verre. Hun hadde ikke varslet annet enn å «si fra vakt til avdelingsleder», som hun selv beskriver, i frykt for represalier og dårlig stemning.

RESULTAT: Hun hadde mistet troen på at avviksmeldinger førte til forbedring. Et par dager etter at hun hadde sluttet, skjønnte hun at hun måtte si fra tydeligere. Til våren kommer boka om hennes farvel med eldreomsorgen.

– Jeg forsto etter at jeg sluttet at jeg var nødt til å si fra. Boka kan regnes som min største avviksmelding noensinne.

2020: Skriver bok og jobber som ambassadørkontakt i Kolonihagen.



«Jeg forsto etter at jeg sluttet at jeg var nødt til å si fra. Boka kan regnes som min største avviksmelding noensinne.»



«Jeg oppfordrer alle som ser noe de mener er uforsvarlig eller ikke godt nok, om å si fra.»

MARI OMA OHNSTAD

2013: Hun ble intervjuet på Dagsnytt 18 på NRK og i Sykepleien om forhold ved nyfødt intensiv på Rikshospitalet, der hun jobbet.

BAKGRUNN: Hun hadde sammen med flere kolleger sendt bekymringsmelding til Fylkesmannen. De mente bemanningen var så lav og opplæring av ferske sykepleiere så kort at det gikk ut over pasientsikkerheten.

RESULTAT: Ledelsen hadde en annen oppfatning enn henne av hva som er godt nok, men Fylkesmannen ga de ansatte medhold. Sykehuset bestemte å innføre minst seks ukers opplæring året etter. Da hadde Ohnstad sluttet i jobben som praksisveileder, fordi hun ikke ønsket å ha ansvar for opplæring av nyansatte ved nyfødt intensiv på Rikshospitalet under de rådende forhold. Hun sier hun opplevde det trygt å si fra.

Sier dette til Sykepleien i dag (s. 84):

– Ja, jeg ville gjort det samme igjen. Og jeg oppfordrer alle som ser noe de mener er uforsvarlig eller ikke godt nok, om å si fra. Si fra til nærmeste leder, ta det videre om du ikke blir hørt, sier hun til Sykepleien nå.

Les mer om hva som skjedde fra side 80.

2020: Ohnstad jobber på Lovisenberg diakonale høyskole som høyskolelektor. Hun underviser i masterstudiet i avansert klinisk nyfødt sykepleie og tar en ph.d i nyfødt sykepleie.



«Det jeg opplevde på Nesodden for nesten 20 år siden, trigget meg til å starte på masterutdanning i sykepleievitenskap.»

EDITH ROTH GJEVJON

2003: Gjevjon varslet om det hun mente var uforsvarlig helsehjelp i hjemmetjenesten i Nesodden kommune og stilte kritiske spørsmål om systemet de hadde for å håndtere avvik.

BAKGRUNN: Hun hadde oppdaget feil og meldte avvik, men fikk kritikk for dette fra lederen, som ikke aksepterte avvikene.

RESULTAT: Gjevjon sine aviksmeldinger og kritiske spørsmål gjorde at hun fikk en personalsak på seg. Hun sluttet i jobben før prøvetiden var over.

– Det jeg opplevde på Nesodden for nesten 20 år siden, trigget meg til å starte på masterutdanning i sykepleievitenskap.

2020: Gjevjon jobber som instituttleder for Lovisenberg diakonale høyskole og som redaktør i Sykepleien Forskning.

Les hennes historie og mer om hva som har skjedd på Nesodden på side 90–113.

TANJA VATNÅS

2017: Som student varslet hun om forhold ved Drammen helsehus etter at hun var ferdig med praksisperioden der.

BAKGRUNN:

Hun observerte:

- Dårlige rutiner for håndtering av medisiner
- For lav kompetanse blant personalet
- Uegnede lokaler, for eksempel ikke ringesnor hos pasientene og usikrede vinduer

Dette gjorde henne bekymret for pasientsikkerheten. Hun tok det opp med veiledere og stilte spørsmål.

RESULTAT: Hun varslet til pasient- og brukerombudet med en liste over det hun mente var kritikkverdige forhold. Fylkesmannen åpnet tilsynssak, og kommunen opprettet ekstern revisjon. Rapporten ga Vatnås medhold i kritikken. Problemene har i ettertid blitt tatt tak i, ifølge Vatnås.

REAKSJONER: Ledelsen ved helsehuset mente Vatnås' påstander var løgn. I påvente av rapporten fra tilsynet følte hun at hun var en som var ute etter å lage trøbbel. Hun opplevde også at kollegaer følte seg angrepet.



«Det var fryktelig ensomt. Jeg unner ingen å stå i den stormen.»

Hadde du gjort det igjen?

– Ja, men jeg tror ikke jeg vil anbefale det til andre. Det var fryktelig ensomt. Jeg unner ingen å stå i den stormen.

2020: I dag jobber Vatnås på Drammen sykehus og er en aktiv lokal helsepolitiker.



«Vi har inspirert andre til å melde fra om uverdige forhold.»

IRENE VÅGEN

2019: Startet Facebook-gruppen «Eldrebrølet» for å skape oppmerksomhet og bevisstgjøring rundt det hun opplevde som for dårlig kvalitet og mangel på verdighet i eldreomsorgen. Sammen med kollega Helene Thuen på demensavdelingen var hun på God morgen Norge i TV2 og i aviser og snakket med politikere.

BAKGRUNN: De mente sannheten ble kraftig pyntet på på Luranetunet bo- og omsorgssenter i Os kommune, som ble et slags utstillingsvindu i den tidligere Frp-kommunen. I et brev Vågen sendte til ledelsen i avdelingen og kommunen, pekte hun blant annet på at pasienter dør alene, at høyt arbeidspress fører til feilmedisinering, at pasienter ikke får tannstell og ikke kommer seg ut og at renholdet sviktet.

RESULTAT: Det ble satt i gang gransking etter varselet. Hennes egen avdeling har fått litt bedre bemanning, men også andre har det fått positive følger for. Likevel har det vært en påkjenning å stå i stormen. Å ha god støtte i hverandre, tillitsvalgte og pårørende har vært avgjørende.

Hadde du gjort det igjen?

– Ja, jeg ville gjort det igjen, fordi det var helt nødvendig og fordi vi har inspirert andre til å melde fra om uverdige forhold.

2020: Vågen jobber fortsatt ved Luranetunet. I sommer ble hun hyllet for sin innsats da hun var en av seks sykepleiere som ble portrettert i NSF's gatekunstprosjekt.



«Jeg har alltid vært taus og lojal, men kom til et punkt der det ble umulig å ikke si fra.»

ANNE MERETE HAGE

2015: Hage inviterte ordføreren med på nattevakt på sykehjemmet der hun jobbet.

BAKGRUNN: Det hadde kommet sterk kritikk av personalet ved et sykehjem i Trondheim. Hage skrev kronikker og ble intervjuet på TV2. Poenget var å si fra om at personalet er bundet opp av altfor trange rammer.

RESULTAT: Hage fikk mye oppmerksomhet rundt eldreomsorgen og det mange mente var uverdige forhold i byens sykehjem.

REAKSJONER: Hun følte seg mistenkeliggjort og ble beskyldt for å svartmale situasjonen og å skape utrygghet. Da hun sa opp jobben like etterpå, fikk hun tilbud om å gå på dagen, uten lønn i oppsigelsestiden.

Hadde du gjort det igjen?

– Hadde nok det. Jeg har alltid vært taus og lojal, men kom til et punkt der det ble umulig å ikke si fra.

2020: Flyttet til en mindre kommune og jobbet på et annet sykehjem en periode, men ble utbrent, fikk kreft, og er i dag uføretrygdet.



**«Det var et mareritt
som jeg ikke kan beskrive.
Som å være i krigen.»**

ÅSNE LINNERUD

ÅRENE FØR 2012: Som stedlig leder på Rjukan sykehus varslet hun om det hun mente var en styrt nedleggelse av lokalsykehuset for Tinn, Tokke og Vinje. Linnerud sto i spissen for lokalsamfunnets kamp for sykehuset.

BAKGRUNN: Det var varslet nedskjæringer og nedlegging av funksjoner. Men nøkkelpersonell forsvant, mens ledelsen sa at tiltakene ville styrke sykehuset. Likevel ble det nedleggelse i 2013.

RESULTAT: Det ble opprettet personalsak, og Linnerud fikk etter hvert sparken etter 27 år som sykepleier og leder ved sykehuset. Hun skrev boken «Personalsaken» om hvordan hun hadde blitt behandlet. Hun kjempet for stillingen sin og ble sittende med høye advokatutgifter, men fikk ikke støtte fra NSF. Hun måtte ha behandling mot posttraumatisk stress etterpå.

Hadde du gjort det igjen?

– Det var et mareritt som jeg ikke kan beskrive. Som å være i krigen. Men jeg er nok laga sånn at jeg må si fra, og jeg er tykkhudet, så jeg hadde nok gjort det igjen.

2020: Linnerud jobber på en kommunal rehabiliteringsavdeling i tillegg til legevakt og 1 KAD plass, i de gamle lokalene til sykehuset. Hun tror hun aldri blir helt ferdig med saken. Hun holder foredrag og skriver kronikker om det hun opplevde og er i kontakt med politikere om helsetilbudet i kommunen. Hun tror kanskje det har blitt noe lettere å varsle nå enn for noen år siden.

Fra side 70 kan du lese **flere historier om sykepleiere som har varslet.**

Er du på Instagram? Det er vi også!



Over 12 400 følger Sykepleien på Instagram. Her finner du bilder av og for sykepleiere. Følg oss du også!

Merk bilder fra din sykepleierhverdag med **#yrkesykepleier** så kommer ditt bilde kanskje i Sykepleien!

Sykepleien

sykepleiere med hjerte for faget.

#wecare.

- Randstad Care har avtale med sykehus i hele Norge
- Vi er første-leverandør i Helse Nord og Helse Midt-Norge
- Vi som jobber med utleie av sykepleiere, er selv sykepleiere
- Vi tilbyr faste stillinger opptil 100%

du får blant annet:

- oppfølging av fast kontaktperson
- selv bestemme hvor og når du jobber, og når du vil ha ferie
- ekstra god lønn med gode tillegg for kveld, natt og helg
- dekket reise og bolig ved pendling

Vil du vite mer om hva vi kan gjøre for deg?
Kontakt oss i dag!

 randstad



randstad.no/care
care@randstad.no
+47 400 21 410

INNSPILL



Lill Sverresdatter Larsen har doktorgrad i helsevitenskap, er førsteamanuensis ved UiT Norges arktiske universitet og forbundsleder i Norsk Sykepleierforbund.

SYKEPLEIER, TA DIN Plass I OFFENTLIGHETEN!

Sykepleierne har en nøkkelrolle i både helsetjenestene og i samfunnet. Våre vurderinger og meninger er av offentlig interesse.

30. desember 2019 poster den unge legen Li Wenliang noe urovekkende på en lukket chat-gruppe med andre leger. Han hadde fått høre på sin arbeidsplass, Wuhan Central Hospital, at det var blitt oppdaget sju tilfeller av en SARS-liknende sykdom på sykehuset. Vær forsiktig, skrev han. Meldingen han skrev begynte å spre seg i sosiale medier. Li ble kontaktet av politiet og måtte undertegne på et brev der han lovet å ikke spre rykter. Seks uker senere dør han selv av viruset.

PLIKT TIL Å VARSLE

Li Wenliang har i ettertid blitt hedret som en helt som forsøkte å varsle om det som kom til å utvikle seg til en verdensomspennende pandemi. I det autoritært styrte Kina er slik varsling ikke akseptert og slås hardt ned på. Men også i Kina reagerte befolkningen kraftig på at han fikk munnkurv. Wenliang hadde bare

gjort det som ligger som en moralsk forpliktelse for enhver lege; varsle om noe som kunne utgjøre en alvorlig trussel mot folkehelsen. Dersom yringsfriheten hadde stått sterkere i Kina, hadde vi kanskje vært spart for koronapandemien.

Kunne noe slikt skjedd i Norge?

Yringsfriheten står sterkt i samfunnet og er nedfelt i Grunnlovens paragraf 100. I helsepersonelloven §17 står det dessuten også at «Helsepersonell skal av eget tiltak gi tilsynsmyndighetene informasjon om forhold som kan medføre fare for pasienters eller brukeres sikkerhet». Lovverket gir ikke bare helsepersonell mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold, men faktisk også en plikt til å gjøre det.

PASIENTENS ADVOKAT

På sykepleierutdanningen lærer vi at vår jobb er å verne om pasienten, dens integritet og menneskeverd. En ofte



hørt setning er at «vi skal være pasientens advokat» for å hindre at han eller hun lider unødvendig last. Yrkesetiske retningslinjer henviser til å beskytte våre pasienter mot krenkende behandling og til å ivareta den enkeltes verdighet og integritet, herunder retten til faglig forsvarlig og omsorgsfull hjelp. Vi har altså både en juridisk, etisk og faglig plikt til å heve røsten og varsle når det skjer noe som setter pasientsikkerheten eller pasientens rettigheter i fare. Vi har ikke bare ytringsfrihet til å formidle våre erfaringer og kunnskap. Vi har et ytringsansvar.

Så enkelt – og så vanskelig.

Fordi likevel viser nylige undersøkelser at mørketall for avvik i helsetjenestene er store, og rundt 60 prosent av sykepleierne kvier seg for å ytre seg internt eller offentlig om kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass. Min erfaring, som forbundsleder, er at det er vanskelig å få sykepleiere til å uttale seg til mediene. Sykepleierne kan gjerne snakke med meg, men de vil ikke uttale seg negativt i offentlighet om arbeidsplassen. De er redde, og temmelig mange med rette, for å bli oppfattet som illojal. De ønsker heller ikke at pasient eller pårørende skal bli urolige for tjenestetilbudet, og de ønsker ikke å påvirke til negativ rekruttering til yrket. ▶

«Dersom ytringsfriheten hadde stått sterkere i Kina, hadde vi **kanskje vært spart for koronapandemien.**»

LILL SVERRESDATTER LARSEN, FORBUNDSLEDER I NSF

NY ÅPENHET

Samtidig blir sykepleierne stadig mer åpne når det gjelder å vise frem vårt yrkesliv i sosiale medier. For mange erfarne sykepleiere var det å ta et bilde fra arbeidsplassen og publisere det på internett helt utenkelig. I 2008 opplevde en sykepleierstudent å stryke i praksis fordi han la ut flere bilder fra sitt praksissted på Facebook. Det ble argumentert med at han brøt taushetsplikten. Ingen av bildene var av pasienter, eller avslørte pasientinformasjon. Med dagens øyne er det vanskelig å skjønne at dette kan oppleves som brudd på taushetsplikten. I dag har mange sykehus egne instagramkontoer og lar ulike avdelinger på omgang bruke disse for å vise frem livet på sine arbeidsplasser. Tik Tok er fullt av sykepleiere som lager både morsomme, men også faglige små videoer fra sitt yrkesliv. På Facebook har nærmest enhver arbeidsplass i helsetjenesten sin egen Facebookside. Heldigvis fikk den ovennevnte studenten fra 2008 hjelp av NSF Student, fikk medhold og er i dag sykepleier.

Denne synliggjøringen av sykepleiefaget gir både økt yrkesstolthet samt kan rekruttere unge inn i sykepleier faget. Jeg håper denne åpenheten smitter over på vår villighet til å uttale oss offentlig også i mer formelle kanaler. Sykepleieres vurderinger og meninger er i mange tilfeller av offentlig interesse, og folk lytter til oss.

TILLIT FORTJENES

Befolkningsundersøkelser gir oss et omdømme de fleste andre yrkesgrupper bare kan drømme om, men tillit er ikke noe man får for evig. Tillit er noe vi må gjøre oss fortjent til hver eneste dag. Helsetjenestene er en offentlig finansiert virksomhet hvor befolkningen har rett til å kjenne til problemområder. Dersom sykepleiere tildekker åpenbare feil og mangler i helsetjenesten ved å unnlate å ytre seg, kan det i verste fall undergrave befolkningens tillit både til helsetjenesten og til sykepleiere som yrkesgruppe. Pasienter som ikke stoler på oss, blir redde og angstfulle pasienter. For å beholde pasientenes og befolkningens tillit, må folk være trygge på at sykepleierne ikke tier om kritikkverdige forhold.

Selv skrev jeg master om «avviksrapporteringens betydning

for god sykepleie». Min studie viste at sykepleierne stort sett leverte avvik på det som var knyttet til delegert legearbeid om hendelsen ble oppfattet som alvorlig nok. Avvik på sykepleie ble derimot bare tatt med hjem som dårlig samvittighet uansett alvorlighetsgrad og dermed ikke fanget opp i et system- eller pasientsikkerhetsperspektiv.

Professor Kari Martinsen, æresmedlem i NSF, har sagt det klart: «Vi trenger «ulydige» sykepleiere, som protesterer på «klokketid» om det ikke passer med pasientens behov.» Jeg mener sykepleiere i langt større grad må ytre seg om hvilke helseproblemer vi møter, peke på tendenser og påpeke behov, feil og mangler ved helsetjenestetilbudet, nettopp for å kunne sørge for pasientens behov i dag og i fremtiden. Sykepleiere er representert i hele helsetjenesten vår, og vi møter mennesker i alle aldre i alle mulige livssituasjoner. Vi er til stede alle steder det finnes folk. Derfor har sykepleierne en nøkkelrolle i både helsetjenestene og i samfunnet. Vår fagkompetanse og våre erfaringer gir oss et særlig godt grunnlag til å være aktivt til stede i det offentlige ordskiftet på temaer som prioriteringer, retningsvalg og verdier.

TA Plass I ORDSKIFTET

Landsgruppen for helsesykepleiere har vært en faggruppe i NSF som aktivt har jobbet med å gjøre sine medlemmer i stand til å være en tydelig stemme i det offentlige ordskiftet. De har, over år arrangert kurs med temaet «Sykepleier som samfunnsaktør» – et kurs som senere ble videreført sammen med NSF for å inkludere flere, både tillitsvalgte og andre faggrupper.

Det var helsesykepleierne som slo alarm da nedstengingen av samfunnet i vår førte til at barn og unge mistet livsviktig støtte i skolehelsetjenesten fordi helsesykepleierne ble omdisponert til testing og betjene koronatelefoner. Det var intensivsykepleierne som erfarte hva knapp kapasitet gjorde med intensivavdelingene i første smittebølge og vet hva det kan bety i møte med den andre. Det var sykepleierne i sykehjem og hjemmetjenester som følte på kroppen hva for dårlig bemanning, for liten livsviktig kompetanse og mangel på smittevernustyr førte til for pasienter og pårørende og som tydelig sa ifra om dette.

VI MÅ PÅVIRKE MAKTHAVERNE

Demokratiet vårt er slik at det er helt vanlige folk som velges som politikere i kommuner og på fylkesting. Det er litt tilfeldig hvor mye kunnskap lokalpolitikere har om faglige utfordringer i helsetjenesten. Derfor er det viktig at sykepleiere aktivt bidrar til å hjelpe dem med å få innsikt og forståelse for de utfordringer som finnes, gjerne med løsningsforslag basert på en faglig argumentasjon. Høyere opp, på nasjonalt nivå, er det i større grad mer «profesjonelle» politikere som har hatt politikk som yrke i mange år. Disse har ofte mye kunnskap om særskilte felt, men også de trenger råd og innvendinger fra fagmiljøer for å kunne gjøre gode beslutninger.

Derfor er samfunnspolitikk, sammen med fagpolitikk og interessepolitikk, nedfelt som et av våre tre hovedmål for vår organisasjon. I våre vedtekter står det at vi skal påvirke samfunnsforholdene til beste for befolkningens helse. Det betyr at vi aktivt må jobbe for å påvirke makthaverne på alle nivå, både kommunalt, fylkeskommunalt og nasjonalt.

**«Min erfaring som
forbundsleder er at det er
vanskelig å få sykepleiere til
å uttale seg til mediene.»**

LILL SVERRESDATTER LARSEN,
FORBUNDSLEDER I NSF

Å være sykepleier innebærer også ytringsansvar, også slik at samfunnsdebatten kan være sykepleiefaglig begrunnet. Sykepleierne beskrivelser og argumenter trengs for at både befolkning og makthavere forstår hvilke løsninger som er nødvendig å implementere. Det er #fagetifront i praksis. ■

ANNONSE

INNOVATIVT UNDERSØKESSESKJØRT BESKYTTER PASIENTENS VERDIGHET

MeCovers har utviklet et innovativt engangsskjørt som muliggjør for pasienten å opprettholde integritet ved flere typer undersøkelser. Skjørtet er designet for bruk ved gynekologiske og urologiske undersøkelser samt ved koloskopi.



MEDI PLAST

ME
COVERS®

mediplast.com

BEHOV FOR FLERE ROLLEMODELLER:

Vemund Varg Hoem lager snutter til Tiktok og Instagram. Her i den rosa uniforms-skjorten til «Helsebrosjan». Foto: Erik Hagen/Fredriksstad Blad



«JEG SYNES JEG
LAGER GODREKLAME
FOR SYKEHUSET.»

IDA GERØ, SYKEPLEIER



**LAGER SITUASJONER TIL Å KJENNE
SEG IGJEN I:** Ida Gerø bruker mest seg selv, her i ukjent antall versjoner. Foto: Skjermdump fra Tiktok

«PÅ TIKTOK NÅR JEG HELT
TILFELDIGE MENNESKER.»

MEMUND VARG HOEM, SYKEPLEIER



WHY ARE YOU RUNNING: Helsebrosjan laget satire av saken der fire sykepleiere på Sykehuset Østfold ble saksøkt av arbeidsgiver fordi de krevde full stilling. Foto: Skjermdump fra Tiktok

Tuller og tøyser på Tiktok – og sjefen synes det er greit

– Jeg vet jeg har lov til å ytre meg, sier sykepleier Ida Gerø. Hun er en av Tiktok-sykepleierne med titusenvis av følgere.

Tekst Nina Hernæs

Jeg lager «feelgood», noe folk på sykehuset kan kjenne seg igjen i.

Det sier Ida Gerø, som like gjerne viser seg i hvit uniform som private klær på Tiktok og Instagram. Hun bruker sitt eget navn.

For eksempel tuller hun med reaksjoner fra kolleger på at hun sier ja til ekstravakt (ellevill jubel), eller hvordan visittgående lege er forsvunnet så snart runden er over (snakkes!).

På Tiktok har hun nesten 60 000 følgere og 2 millioner likes.

TOK HELT AV

Det første innlegget delte hun etter det hun kaller en ekstremt rolig nattevakt.

– Et tantebarn hadde fått meg til å laste ned Tiktok-appen, forteller hun.

– Jeg så gjennom og tenkte «hallo, dette her klarer vi bedre».

Den første videoen la hun ut på privat profil, til liten respons.

Men den neste la hun på åpen profil, og da tok det helt av.

BEVISST PÅ ZOOMING

Dette var i romjulen, og ledelsen på avdelingen var ikke på jobb. Derfor snakket ikke Gerø med dem først.

– Men jeg kjenner til retningslinjene for andre sosiale medier, og jeg vet at jeg har lov til å ytre meg, sier hun.

Fra første stund var hun veldig nøye på hva hun la ut.

– Jeg bryter ikke taushetsplikten, og jeg lager ikke ting som kan sverte andre, sier hun.

– Jeg er trygg på at dette er noe jeg kan stå for.

Gerø studerer alle snuttene før hun legger dem ut. Stikker et rapportark opp, kan hun ikke bruke den.

– Jeg er veldig bevisst på at man kan zoome seg inn og forstørre detaljer, sier hun.

LIKER BEST KONSTRUKTIV KRITIKK

Fra sin arbeidsgiver, Oslo universitetssykehus, har hun opplevd støtte. Kommunikasjonsrådgiver Anders Bayer er klar i sin tale:

– For oss er personer som Ida en ressurs.

Han peker på at Gerø er bevisst på etikk og moral, arbeidstid og egen integritet.

– Slik jeg oppfatter det, er hun heller ikke en som tærer på nærmiljøet sitt, og har støtte av kollegene, sier han.

For Bayer er ikke sosiale medier et spørsmål om ja eller nei, men hvordan.

Han mener Ida Gerø er en god ambassadør for faget. Han fronter henne gjerne, både internt og eksternt. Hun fikk mye oppmerksomhet på sykepleierdagen 12. mai, da hun fikk med Erna i Tiktok-dansen. Seansen var initiert av Bayer. ▶



«ENGASJERTE ANSATTE ER NOE VI SETTER PRIS PÅ.»

ANDERS BAYER, KOMMUNIKASJONSRAÐGIVER VED OUS



DANSET MED ERNA: Etter at Ida Gerø (til venstre) slo seg opp på Tiktok, har hun blant annet invitert statsminister Erna Solberg med på dans i sosiale medier. Marie Backhe Lian i bakgrunnen. Foto: Ørn E. Borgen / NTB

– Hva om hun kommer med kritikk på Tiktok?
– Det er greit, men helst hvis kritikken er konstruktiv. Oslo universitetssykehus har hatt mange tunge runder der vi er beskyldt for å pålegge munnkurv, og det er blitt sagt mye om blant annet prosesser i sykehuset. Men holdningen på toppnivå er at ansatte må få ytre seg. Engasjerte ansatte er noe vi setter pris på.

– Hva om kritikken ikke er konstruktiv?
– Det må vi også tåle.
Det Bayer misliker, er når kritikken baserer seg på uriktige kilder.

– Som for eksempel utredninger som er gamle og ikke lenger står ved lag, eller folks mer eller mindre tilfeldige omgang med tall og fakta som ikke er riktig eller kvalitets-sikret, sier han.

– Vi må tåle all verdens kritikk, men er det basert på uriktige påstander, blir det lite konstruktivt.

I PAUSER, OG FØR OG ETTER VAKT

Gerø presiserer at det hun legger ut, ikke går ut over arbeidet som sykepleier.

– Det er veldig sjelden jeg har tid til å lage

FAKTA

Ida Gerøs råd:

- Kjør på!
- Jo flere, jo bedre!

noe mens jeg er på jobb. Stort sett gjør jeg det i pauser, og før og etter vakt.

Hun har opplevd at noen blir provosert av at hun er sykepleier.

Veileder om sosiale medier

- Veileder i bruk av sosiale medier i helse-, omsorgs- og sosialsektoren er et støttedokument til Norm for informasjons-sikkerhet og er utgitt av Direktoratet for e-helse. I denne veilederen finnes forslag til retningslinjer for ansattes bruk av sosiale medier.

HER ER NOEN PUNKTER:

Forholdet til pasient/bruker

- Taushetsplikten gjelder fullt ut i sammenheng med sosiale medier og skal alltid overholdes.
- Unngå forbindelser med pasienter/brukere eller deres pårørende fra din personlige side i sosiale medier.
- Utvis varsomhet i de tilfellene tidligere eller nåværende pasienter/brukere er i samme nettverk som deg.
- Ved bruk av sosiale medier bør du opptre på en slik måte at befolkningens tillit til helsepersonell og helse- og omsorgstjenesten ivaretas.

Forholdet til arbeidsplassen

- Vær gjerne aktiv i sosiale medier, men husk på hvor du jobber. Tenk

gjennom konsekvensene før du publiserer noe som omhandler din egen arbeidsplass.

- Selv om du ytrer deg som privatperson, kan det være lett for andre å tenke at ytringen representerer virksomheten. Hold debatter på et saklig nivå. Gjør det klart at du uttaler deg på egne vegne, særlig i faglige og politiske spørsmål.
- Får du spørsmål om virksomhetens syn i aktuelle saker via sosiale medier – tenk gjennom om dette er noe du bør svare på selv, eller om du skal henvise til ledelsen.
- Unngå å benytte virksomhetens logo, arbeidsantrekk eller på annen måte gi inntrykk av at en side på et sosialt medium representerer en

offisiell kanal for virksomheten.

- Vær bevisst på bruken av jobb-e-postadresse i sosiale medier.
- Vær forsiktig med å eksponere interne forhold på arbeidsplassen.
- Vær bevisst din lojalitetsplikt som arbeidstaker.

Forholdet til kolleger og medarbeidere

- Det finnes ikke noen indre «indre krets» på sosiale medier, og du må derfor ikke diskutere pasienter/brukere i sosiale medier.
- Du må heller ikke diskutere arbeidssituasjonen på en slik måte at pasienter/brukere kan gjenkjennes.
- Veilederen fins i sin helhet på ehelse.no.

– En sjelden gang får jeg kommentarer som «burde ikke du heller gjort ...». Men jeg tenker at det alltid er noen som sier noe negativt.

Hun har vurdert å svare, men latt være.

– De har ytringsrett, de også.

I stedet pleier de hun omtaler som «Ida-klanen», å svare for henne.

Hun vet ikke hvem de er, men de trykker liker, heier på og forsvare henne i kommentarfeltene.

KAN KRITISERE

Gerø ytrer seg ved først og fremst å være blid og glad. Snuttene hennes har noen ganger budskap, andre ganger ikke. Akkurat nå tenker hun det er på tide å «disse» Sykepleierforbundet sitt lønnsoppgjør.

– Hva med å kritisere arbeidsgiver?

– Det kunne jeg gjort, men jeg har ikke hatt noen grunn til det.

Hun ser heller ikke at det er problematisk at hun opererer i sykepleieruniform.

– Jeg får daglig meldinger om hvor jeg har tatt utdanning, og om det er gøy å være sykepleier. Hele tiden er det spørsmål som går på yrket mitt, forteller Ida Gerø.

– Så unnskyld at jeg sier det: Men jeg synes jeg lager god reklame for sykehuset.

HELSEBROSJAN I FREDRIKSTAD

Sykepleier Vemund Varg Hoem er også stor i sosiale medier. I motsetning til Gerø har han valgt å lage en figur. Som «Helsebrosjan» er han til stede på Tiktok og Instagram. Som oftest i uniform, aldri under eget navn.

Inspirasjonen er «Helsesista», selv om han understreker at Sista og Brosjan ikke er i samme familie.

– Hensikten min er å være et positivt tilskudd til sykepleierne i sosiale medier, sier

Hoem, som jobber i Fredrikstad kommune.

Han bruker humor, supplert med fagkunnskap.

– Jeg synes det var et behov for positive rollemodeller, og jeg synes dette er en måte å vise frem yrket på.

Da han lastet ned Tiktok, tenkte han videoene ville ses av noen få. Han var ikke klar over at han la den første på åpen profil. Interessen eksploderte.

– Og da fortsatte jeg, forteller han.

– Jeg synes det er artig.

Han vil vise at sykepleie handler om mer enn stress. Om faget, de fine stundene. Og han bruker også figuren til å rette samfunnskritikk.

BRUKER PRIVAT UNIFORM

Han er bevisst på at han både er privatperson og sykepleier. ▶

«AT HAN GIR ET **ANNEN TYPE** INNBLIKK I HELSEVESENET, TENKER JEG KAN VÆRE POSITIVT.»

HANNE KORNSÆTHER, AVDELINGSLEDER

I begynnelsen brukte han jobbuniform, nå bruker han privat.

– Jeg opptrer ikke i regi av arbeidsgiver, understreker han.

– Kommunen er opptatt av at det kan se ut som om jeg representerer dem ved å bruke deres uniform. Det har jeg full forståelse for.

At den er rosafarget, var det følgerne hans som fikk bestemme.

Han er også nøye på å lage videoer før eller etter jobb.

– På Tiktok når jeg helt tilfeldige mennesker, sier han.

– Det er lett å trekke den konklusjonen at jeg gjør dette i arbeidstiden, derfor er jeg nøye med å ikke gjøre det.

På Tiktok har han flere enn 30 000 følgere og over en halv million likes.

OPPRETHOLDE TILLIT

– Kan du si hva du vil?

– Så lenge jeg ikke bryter taushetsplikten, kan jeg det. Om jeg skulle dele sensitive opplysninger, så risikerer jeg både autorisasjon og arbeidsforholdet.

Han er også klar på at han ikke kan fremheve dårlige holdninger som gjør at det kan stilles spørsmål ved hans egnethet som sykepleier. Han følger de yrkesetiske retningslinjene for sykepleiere.

– Trakassering, hatbudskap og å gjøre narr av pasientgrupper er ikke greit, sier han.

– Jeg er opptatt av at jeg opprettholder tilliten til sykepleieryrket.

Han har slettet videoer dersom noen har uttrykt at de er blitt såret eller lei seg.

– Jeg vil bidra med glede og moro og håper jeg når ungdom, særlig gutter. De trenger sårt gode rollemodeller.

FAKTA

Sykepleiere i sosiale medier

Andre norske sykepleiere som bruker yrket i sosiale medier:

- nurse2mas (Instagram)
- lean_mean_nursing_machine (Instagram)
- Helsesista (Snapchat)

FAKTA

Råd fra Helsebrosjan

- Overhold taushetsplikten
- Tenk på rollen din som helsepersonell og hvordan du fremstår
- Avklar med arbeidsgiver

Men når han får spørsmål i kommentarfelt og innboks, svarer han ærlig og seriøst. Han henviser gjerne til offentlige instanser som Folkehelseinstituttet. Ber dem gå til fastlegen om de spør om sykdom.

VILLE VARSLET INTERNT

– Kan du være kritisk og politisk?

– Ja. Jeg har tullet med lønnsforhandlinger, og Sykehuset Østfold som gikk til rettsak mot egne sykepleiere som ville ha full stilling.

Men: Sykehuset Østfold er ikke min arbeidsgiver. Om jeg hadde ønsket å kritisere egen arbeidsgiver, ville jeg ikke varslet på sosiale medier, men gjort det internt gjennom arbeidsgivers avviks- og varslingssystem.

– Men om det ikke hadde ført frem internt?

– Om det virkelig hadde vært noe alvorlig, måtte jeg nok ha vurdert det. Men jeg har ikke vært i en sånn situasjon. Om jeg skulle kommet dit, har jeg lov til å angripe arbeidsgiver i mediene, men jeg hadde nok samtidig måttet ta konsekvensene det kan medføre for mitt arbeidsforhold.

Han har vært åpen med arbeidsgiver hele veien.

– Da det tok av, var det første jeg gjorde å kontakte sjefen min: «Hei, nå har den blåst opp. Hva gjør jeg?».

– VELDIG RYDDIG

Avdelingsleder Hanne Kornsether sier hun opplever Hoem som veldig ryddig.

Å ha en Tiktok-er blant sine ansatte ser hun ikke som et problem.

– At han gir et annen type innblikk i helsevesenet, tenker jeg kan være positivt, sier hun.

– Så lenge han holder seg innenfor taushetsplikten, og ikke trækker på pasienter.

Som leder er hun opptatt av at det ikke går med arbeidstid, at han bruker egen uniform og ikke bruker for eksempel sterilt utstyr som er til bruk på pasienter.

– Vemund representerer seg selv som privatperson og sykepleier. Han bruker humor og kreativitet. Det skal det være rom for, sier Hanne Kornsether.

– Jeg er imponert over hvordan han evner den hårfine balansen ved å skille mellom hva

«OM JEG SKULLE
DELE SENSITIVE
OPPLYSNINGER,
SÅ RYKER
AUTORISASJONEN.»

VEMUND VARG HOEM, SYKEPLEIER

som er å representere arbeidsplassen og det å representere seg selv og sitt yrke.

HAR EN EGEN NISJE

Å ikke bruke sitt eget navn er noe Hoem har valgt bevisst.

– Da slipper jeg å få masse ukjente venneforespørsler på Facebook, og det blir en måte å skille mellom hobby og privatliv på. Dette handler ikke om meg som privatperson, men om Brosjan i helsevesenet. Det er min lille nisje, kan man si.

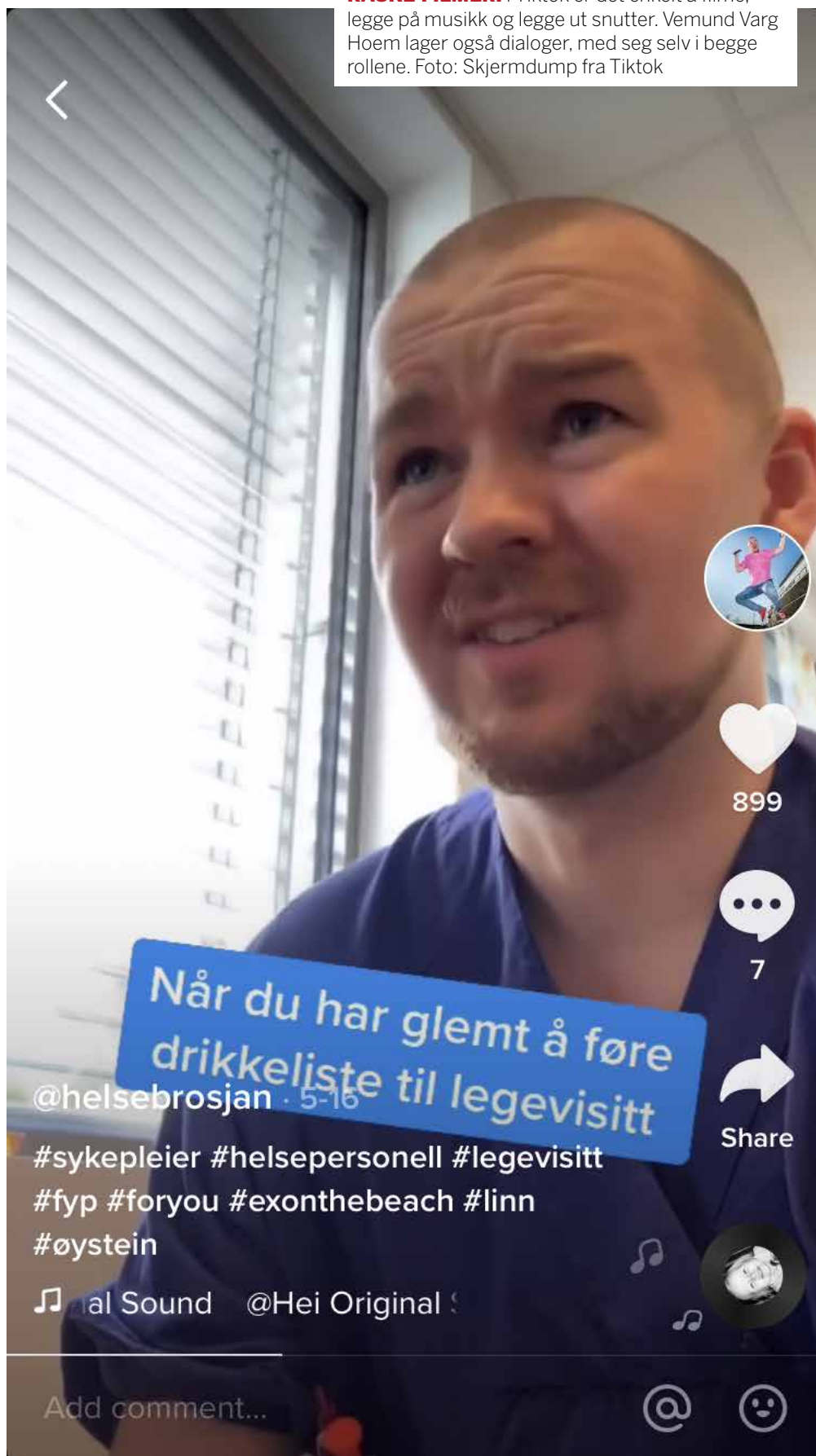
Han er heller ikke veldig åpen om hvor i kommunehelsetjenesten han jobber.

– Det er ingen hemmelighet hvilken kommune eller hva slags arbeidsplass jeg har. Men jeg unnlater å presisere avdeling, så fremmede ikke skal oppsøke meg midt i arbeidstiden. Da er jeg jo på jobb.

Det er heller ingen pasienter eller pårørende som har kjent ham igjen fra Tiktok.

– Men der det skjer, skal jeg feire med å dele en Pepsi Max med dem, sier Vemund Varg Hoem. ■

RASKE FILMER: I Tiktok er det enkelt å filme, legge på musikk og legge ut snutter. Vemund Varg Hoem lager også dialoger, med seg selv i begge rollene. Foto: Skjermdump fra Tiktok



– Jeg er blitt **mye mer på vakt** enn tidligere

Sykepleier Rigmor Ingebrigtsen kommenterte på sin egen Facebook-side – og ble innkalt på teppet av kommuneledelsen.

Tekst Marit Fonn

Ingebrigtsen jobber på Byparken omsorgssenter i Svolvær. Hun er også politiker og representerer partiet Rødt i Vågan kommunes hovedutvalg for helse og omsorg.

I januar 2019 delte hun en avisartikkel om hjemmetjenestetilbudet i distriktet på Facebook. En uke etterpå ble hun innkalt til møte hos kommuneoverlegen.

Sykepleien skrev om saken. Historien på sykepleien.no har gjort inntrykk på mange lesere. Rigmor Ingebrigtsen fikk umiddelbart støtte fra lesere i nord og sør.

MANGE FORTALTE AT DE HADDE OPPLEVD NOE LIKENDE

Situasjonen var «ikke noe trivelig» syntes Ingebrigtsen, men støtten hun fikk fra kolleger, pårørende og andre kalte hun formidabel.

Men hvordan ser hun nå på det som skjedde, snart to år senere?

Rigmor Ingebrigtsen må tenke seg litt om når Sykepleien ringer henne.

– Jeg fikk nesten 100 meldinger på Messenger fra folk jeg ikke kjenner. De fleste fortalte at de hadde opplevd noe liknende, sier hun.

– *Kom meldingene fra sykepleiere både på sykehjem og sykehus?*

– Begge deler, men mest fra ansatte i kommuner. Noen av dem fortalte at de hadde

FAKTA

Dette skjedde:

- 4. januar 2019 delte Rigmor Ingebrigtsen en artikkel fra Vågan-avisa på sin egen Facebook-side. Den handlet om hjemmetjenestetilbudet i distriktene.
- En venninne kommenterte at «man kan glede seg til å bli gammel og pleietrengende».
- Ingebrigtsen svarte: «Jeg får håpe at du bor i en kommune som tar vare på de i utkantene også. Eller aller helst at du ikke vil trenge hjemmesykepleie».
- Ansatte i hjemmetjenesten reagerte på kommentaren og meldte fra til ledelsen uten å ta det opp med Ingebrigtsen.
- 11. januar fikk Ingebrigtsen e-post fra kommuneoverlegen: «Vi ønsker en samtale om roller som ansatt, politiker og bruk av kommentarer/deltakelse i offentlig debatt i mediene og sosiale medier. Vi ønsker å oppnå en felles forståelse for de etiske problemstillingene som kan oppstå.»
- Møtet ble holdt 15. januar, der kommuneoverlegen og kommunalsjefen helse og omsorg var til stede. Siden Ingebrigtsens tillitsvalgte ikke kunne stille, hadde hun med leder i Rødt Vågan. Kommunalsjefen hadde med seg en utskrift fra Facebook.
- 23. januar skrev Lofotposten at «Rigmor reagerer på å bli kalt inn på teppet etter Facebook-kommentar». Hun sa til avisen: «Jeg har rett til å uttale meg.»
- «Vi kan ikke ha en kultur i kommunen der man er redd for å mene noe fordi man kan bli innkalt på teppet», sa Ingebrigtsen til Sykepleien i januar 2019.



FORBASKET: Det er snart to år siden Rigmor Ingebrigtsen ble intervjuet om Facebook-saken. Nå er hun blitt mer forsiktig med å ytre seg. – Og det er forbasket synd. Men det skal ikke stoppe meg hvis jeg ser noe som virker feil, sier hun. Foto: Privat

sluttet i jobben etter eget ønske. Andre sluttet fordi de følte at de ble frosset ut av ledelsen. Mange fortalte om den psykiske belastningen de opplevde i etterkant.

Hun legger til:

– Det er tydelig at min historie ikke er noe enestående.

Etter at hendelsen ble kjent, opplevde hun at noen hadde et anstrengt forhold til henne:

– Folk som før hadde hilst på meg med et smil, nikket nå så vidt. Eller de unngikk å hilse.

VAR PÅ JOBBINTERVJU, FIKK IKKE JOBBEN

Etter at stund var Ingebrigtsen i et jobbintervju. Det var kommunalsjefen for helse og omsorg som skulle ansette.

– Et av spørsmålene jeg fikk, var om jeg hadde vært i noen konflikter. Jeg svarte at det visste de jo, og at jeg trodde den saken var ute av verden nå. Kommunalsjefen svarte

«VELG DINE KAMPER, MEN STÅ PÅ!»

RIGMOR INGEBRIGTSEN, SYKEPLEIER OG POLITIKER

ikke direkte på det, men en fra personalavdelingen begynte å snakke om at man ikke måtte blande roller som privat, politiker og ansatt, forteller Ingebrigtsen.

Hun føyer til:

– Jeg fikk selvfølgelig ikke jobben.

Hun mener selv hun var best kvalifisert.

– Men så vektlegges personlig egnethet også. Jeg kan derfor ikke si at det er gjort feil.

– EN FØLELSE AV AT MAN ER UGLESETT

Fra kolleger «på gulvet» har hun fått mye støtte.

– Men i ettertid har jeg vært mye på vakt, for eksempel når jeg har vært i møter med

ledere. Det som er vanskelig, er at det er så mye man ikke direkte kan sette fingeren på. Man har bare en følelse av at man er uglesett, sier hun.

Hun synes denne saken har kostet mye:

– Jeg har prøvd å være tøff utad, men det har vært vondt mange ganger.

Men hun angrer ikke, bedyrer hun:

– Vi kan ikke la oss trykke ned av ledere som verken vil at vi skal si eller mene noe.

– FØLTE JEG BLE GRANSKET AV HØYRESIDEN

Da saken i Sykepleien ble delt på nytt på Facebook i august 2020, fikk hun nye ►

«DET ER TYDELIG AT MIN HISTORIE IKKE ER NOE ENESTÅENDE.»

RIGMOR INGEBRIGTSEN, SYKEPLEIER

meldinger fra ukjente som kjente seg igjen.

– Ytringsfrihet er et tema som engasjerer stort, konkluderer hun.

– *Har det at du er politisk aktiv hatt betydning for hvordan du har blitt møtt?*

– Ja, jeg tror nok politisk tilhørighet spiller inn her. Ordføreren som gikk ut og kritiserte meg i lokalavisen, tilhører Høyre. Jeg er vara for Rødt i kommunestyret. På et møte der følte jeg at jeg ble gransket nøye av høyresiden. Jeg har også hørt kommentarer om at man må være forsiktig med hva man sier når en Rødt-politiker er i nærheten. Det skal ha blitt sagt som en spøk. Men, som jeg sa, jeg er blitt mye mer på vakt enn tidligere.

– EN OVERILT HANDLING AV LEDERNE

– *I ettertid – hva tenker du er essensen i denne saken?*

– Jeg tenker at det var en overilt handling av lederne. Mulig at dette var en prinsippsak, at de skulle vise at ansatte ikke har rett til å uttale seg i mediene. Jeg tror ikke de tenkte gjennom hva de gjorde.

– *Er du blitt mer forsiktig med å ytre deg på Facebook?*

– Ja, jeg er faktisk det. Og jeg tenker at det er forbasket synd. Men det skal ikke stoppe meg hvis jeg ser noe som virker feil, eller om det er noe jeg brenner for. Men jeg prøver å ikke engasjere meg altfor nye, sier Ingebrigtsen.

– VELG DINE KAMPER, MEN STÅ PÅ

– *Har du noen råd til sykepleiere – og andre i helsevesenet?*

– Man kan ikke ha det sånn at man er redd for å stå for sine meninger eller kjempe for det man tror på. Men man må sikkert velge sine kamper, rett og slett. Markerer du deg altfor mye i alt, da blir det du sier slått ned på. Velg dine kamper, men stå på!

– *Hvilken kamp kjemper du nå?*

– Akkurat nå har det med helseutvalget i

Kritikk i sosiale medier aksepteres ikke

Påstand: På min arbeidsplass opplever jeg at det er aksept for at ansatte kritiserer arbeidsgiver i sosiale medier.

Slik svarte over 1200 sykepleiere på spørsmålet i Sykepleiens undersøkelse om ytringsfrihet som ble utført fra 22.10 til 2.11 i år.

Helt uenig

43 %

Uenig

31 %

Verken eller

12 %

Enig

2 %

Helt enig

1 %

Usikker

11 %

Over 70 prosent svarte at de ikke opplever aksept for kritikk av arbeidsgiver i sosiale medier.

Bare 3 prosent mener det motsatte, at arbeidsgiver godtar kritikk framført i sosiale medier.

Flere resultater på side 10–20.

kommunen å gjøre. Jeg er med der som politiker. Kommunen holder på å nedbemanne i institusjonsomsorgen, noe jeg syns er tragisk. Vi har eldrebølge, det er koronatid – nedbemanning er ikke rette tingen nå.

– *Hva gjør du med det?*

– Helseutvalget har avvist forslaget, og vi viser til at det er for dårlig utredet. Vi vil ha flere opplysninger. Vi reagerer også på at tillitsvalgte har vært dårlig involvert, sier Ingebrigtsen.

– ALDEREN BETYR AT JEG TØR LITT MER
Rigmor Ingebrigtsen er over snittalder for sykepleieres avgangsalder i kommunehelsetjenesten. Hun fyller snart 64 år.

– Kanskje betyr alderen at jeg tør litt mer. Samtidig mangler jeg vel det ungdommelige overmotet. Det må uansett bli flere som ytrer seg.

– *Har du noen gang tenkt at du gjorde noe galt?*

– Nei, det har jeg ikke tenkt! ■

Kommuneledelsen:

– Vi har stor takhøyde

NILS INGULF LANGLETE er kommunalsjef stab/støtte i Vågan kommune.

– Hva syns du om at helsepersonell ytrer seg offentlig?

– Vi har et veldig liberalt syn på det, sier Langlete.

– Vi har stor takhøyde. Det har aldri vært noe problem, verken før eller etter denne hendelsen.

Episoden med Rigmor Ingebrigtsen kan bero på misforståelser, mener han:

– Det var kanskje ikke ment slik det ble oppfattet. Det var vel det med rollen ledelsen ville diskutere. Jeg tror det er et enkelttilfelle.

Langlete presiserer at på jobbintervju blir alle søkere spurt om de har vært i konflikter, enten selv eller indirekte.

– Det er standard. Så det er nok fordi det følger av intervjumalen vår, at dette spørsmålet ble stilt også til Rigmor, sier han.

– MÅ VÆRE TYDELIG HVIS JEG UTTALER MEG SOM PRIVATPERSON – Å være både politiker og ansatt, byr det på ekstra problemer?

– Vi har mange ansatte som er politikere, vi som arbeidsgiver blander oss ikke i det. Men vi som jobber i en kommune, må være bevisst på hvilken hatt vi har på når vi uttaler oss. Hvis jeg uttaler meg som privatperson, må jeg være tydelig på det. Da er det uproblematisk. Vi driver ikke med sensur, heller ikke på Facebook, som er blitt en yndet plattform å uttale seg på, sier kommunalsjefen for stab/støtte.

– Jeg tror ikke tanken var at ansatte ikke skal uttale seg i mediene, det er ikke vår policy. Vi er et lite samfunn og lever veldig godt med at ansatte ytrer seg.



AVSLUTTET SAK: Ingen i ledelsen bærer nag til Rigmor Ingebrigtsen, ifølge kommunalsjef Nils Ingulf Langlete. Foto: Øystein Ingebrigtsen/Lofotposten

– LOVVERKET SETTER GRENSENE

– Hvor mener du grensen går for å være illojal mot arbeidsgiver?

– Et vanskelig spørsmål, men terskelen er høy. Grensen går ved begrensningene for ytringsfrihet som lovverket gir, som rasistiske og kjønnsdiskriminerende ytringer, og personvern.

Nils Ingulf Langlete oppfatter at saken med Rigmor Ingebrigtsen er avsluttet.

– Ingen i ledelsen bærer nag til henne, og jeg håper hun ikke føler det sånn heller. ■

«VI ER ET LITE
SAMFUNN OG LEVER
VELDIG GODT MED AT
ANSATTE YTRER SEG.»

NILS INGULF LANGLETE,
KOMMUNALSJEF STAB/
STØTTE I VÅGAN KOMMUNE

INNSPILL



Kjersti Toppe (Sp) er lege og har sittet på Stortinget siden 2009 og er nestleder i helse- og omsorgskomiteen. Toppe har markert seg i debatten om yringsfrihet hos offentlig ansatte.

Foto: Peter Mydske

DET FARLIGSTE ER OM INGEN SIER NOE

Norske kommuner og sykehus er blitt mer og mer opptatt av eget omdømme, men det som virkelig er farlig for pasientene, er tause helsearbeidere.

Retten til å ytre seg uten frykt for represalier er en grunnleggende menneskerettighet og en forutsetning for et velfungerende demokrati. I norsk helsevesen har det utviklet seg en kultur der det ikke trengs tungtveiende grunner for å avgrense helsepersonells yringsfrihet. Målfrid J. F. sin bok *Varsling – med utgangspunkt i helsetjenesten* setter fingeren på problemet. Hun varslet om uverdigg behandling av to pasienter, og det fikk store konsekvenser for henne selv. Hun møtte gjengjeldelse fra kolleger og ledelse. Jensen sitt tilfelle er ikke unikt. Jeg har møtt mange som har opplevd det samme som henne – at kritikk og varsling blir møtt med gjengjeldelse og personalsak.

Omdømme er blitt svært viktig for styrer og ledere i de ulike helseforetakene og kommuner. Så viktig at det kan gå på helsen løs for både ansatte og pasienter. Jensen konkluderer med at i dag trumfer omdømmet både yringsfrihet og pasientsikkerhet.

En slik kultur må vi ikke akseptere. Helsepersonell må stå opp for en åpenhetskultur i helsevesenet og retten til å ytre seg. En åpenhetskultur i helsevesenet må sikres, først og fremst, av hensyn til norske pasienter.

TAUSHET ER GULL?

Grunnlovens § 100 slår fast at «Frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand er tillatt for enhver», og videre: «Det påligger statens myndigheter å legge forholdene til rette for en åpen og opplyst offentlig samtale». Ytringsfrihet og en åpen og opplyst offentlig debatt synes så viktig at det har fått sitt eget grunnlovsværn. Tenk det! Men helsepersonells erfaring er at grunnlovens bestemmelser ikke gjelder dem.

Men det kan ikke sies for ofte: Helsepersonell har yringsfrihet. Helsepersonell har dessuten en særskilt plikt i



ILLUSTRASJON: ØVIND HOWLAND

«Kritiske røster blir oppfattet som et problem.»

KJERSTI TOPPE (SP)

helsepersonelloven til å si ifra om ting som kan være til skade for pasienten. Men arbeidsgiver viser ofte til den såkalte lojalitetsplikten. Ytringsfrihetskommisjonen problematiserte denne tendensen allerede i 2003; at offentlige etater og kommuner utarbeider mediestrategier, etiske retningslinjer og

kommunikasjonsreglement som legger lite vekt på ytringsfriheten og mye vekt på lojalitetsbegrepet. De prioriterer taushet som det fremste uttrykk for lojalitet. Hvilke lojalitetskrav som kan stilles uten å krenke grunnlovsvernet, defineres helst av arbeidsgiver alene. Denne utviklingen må snus.

OMDØMME VIKTIGST

Norske kommuner og sykehus er blitt ekstremt opptatt av sitt omdømme og å drive omdømmeoppbygging. Nesten alle kommunikasjonsarbeidere i norske sykehus sitter i sykehusledelsen. Kommunikasjon er gjerne blitt til egne avdelinger med godt betalte direktører. Eksterne PR-byrå brukes gjerne i tillegg. ▶

«Men **helsepersonells erfaring** er at grunnlovens bestemmelser ikke gjelder dem.»

KJERSTI TOPPE, STORTINGSREPRESENTANT, SENTERPARTIET

Men også i kommunene står omdømmebyggingen sterkt. Både kommuner og sykehus er tilsynelatende smittet av den merkevarebyggingen som er i privat sektor. Det gjør at fagfolk i både sykehus og i kommuner får mindre og mindre rom til å ytre seg som fagpersoner. Kritiske røster blir oppfattet som et problem. Som kreftsykepleier Gudrun Therese Eiane. Hun opplevde et usunt yringsmiljø ved Stavanger universitetssykehus (SUS). Eiane uttalte til Stavanger Aftenblad 10. juli i år at hun mener at SUS-ansatte har munnkurv: «Man skal ikke støye for mye. Mange er redde for å si ifra.»

At vi aksepterer en kultur der omdømme er viktigst og at dette får konsekvenser for helsearbeidere som ytrer seg om kritikkverdige forhold, er en kultur vi ikke er tjent med og som helse-Norge ikke kan tåle.

FRYKTER REPRESALIER

En undersøkelse fra Fafo – Varsling i norsk arbeidsliv 2018 – viser at 16 prosent har vært vitne til, avdekket eller opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som burde ha vært stoppet. Drøyt fem av ti varsler om dette. Den viktigste grunnen til å la være å varsle er frykt for konsekvensene. «Destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet» er det forholdet som flest har varslet om. Problemet gjelder ikke bare helse.

I 2018 kartla Fagbladet hvordan offentlige ansatte i Norge opplever sin yringsfrihet. 54 prosent svarte at de ikke visste om det var akseptabelt å delta i den offentlige debatten med fagkunnskap og har skaffet seg fra jobben. Rundt hver fjerde spurte har opplevd begrensning av yringsfrihet.

I 2014 kom en undersøkelse av pasientsikkerhetskultur i norske helseforetak. Den viste at 44 prosent av

behandlingsenhetene på landsbasis hadde forhøyet risiko for uønskede hendelser grunnet umodent sikkerhetsklima. Dette viser at dersom helsepersonell slutter å ytre seg og melde fra, vil kvaliteten og pasientsikkerheten svekkes. Dersom de som vet best, som har skoene på, blir fraværende i den offentlige debatten og ikke tør å melde ifra, kan konsekvensene for helse-tjenesten bli alvorlige.

ET LEDELSESANSVAR

Å sikre yringsfrihet for ansatte er et ledelsesansvar. Det er arbeidsgivers ansvar å legge til rette for et godt yringsklima i en virksomhet. De er også presisert i arbeidsmiljøloven etter endringene som kom 1. januar 2020. Likevel går kommune- og sykehusledere, gang på gang, over streken og fremmer i praksis en kultur som knebler kritikk og gjør medarbeidere utrygge. Det er viktig å huske på at lojalitetsplikten ikke kan hindre arbeidstakers rett til å ytre seg, eller varsle om risikoforhold i virksomheten.

I debatten kommer gjerne argumentet med at helsepersonell må tenke seg om og at de har et ansvar for å ikke «skremme» befolkningen med sine bekymringsmeldinger. Jeg tenker at det som virkelig er farlig for pasientene, for kvaliteten og for pasientsikkerheten, er tause helsearbeidere. Ansatte må vite at det er trygt å ytre seg. Ledere må oppfordre ansatte til å melde ifra. Norske helseledere må fremme en åpenhetskultur som legger til rette for et offentlig ordskifte istedenfor å kneble det, og de må se på kritikk som et grunnlag for forbedring. Da kan vi få et helsevesen som lærer av egne og andres feil. En åpenhetskultur vil styrke tilliten til helsevesenet, og det er bare på slike premisser et godt omdømme kan bygges. ■

Bestill blader og få ett gratis med på kjøpet!

Bestiller gjør du enkelt på nettsiden webshop.nsf.no (skriv Sykepleien i søkefeltet), når du bestiller kan du skrive i kommentarfeltet hvilket gratis blad du ønsker.

Pris per blad er kr. 129,-

Bestill klassesett til halv pris. Kun kr. 64,50 per blad (10 blader kr. 645,-).

Send e-post til marked@sykepleien.no



#Isolert

Seks fotografier viser hva isolasjon kan bety.



#Etter kreften

Tar opp ettervirkning av kreftbehandling og hva man kan gjøre.



#Hva er egentlig sykepleie

Handler om hva sykepleie er og hva sykepleiere bør kunne og gjøre.



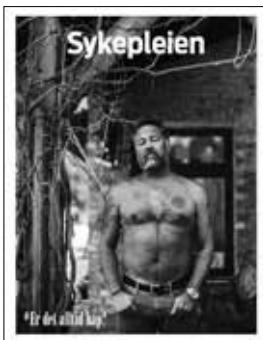
#Sår

Lær om sårpleie og sårheling.



#I risikosonen

Handler om «frykten for å gjøre feil».



#Er det alltid håp?

Sykepleieren skal understøtte pasientens håp. Men hva når alt ser mørkt ut?



#Alle skal hjem

Handler om at sykepleierne i kommunene må utføre mer og mer kompleks behandling i pasientenes egne hjem.



#Smertevurdering

Sykepleiere er nær pasienten og viktige i smertevurdering. Les hvordan.



#Koronadagbøkene

Slik var våren 2020 med pandemi for sykepleiere.



#Fritt fall

Når eldre mennesker faller, starter problemene.

Sykepleien

– Åpenhet om verneutstyret **vile ført til mer ro**

Koronavår: Han opplevde at ledelsen ikke ville si hvor mye smittevernutstyr som var tilgjengelig. – Ansatte kunne lett oppleve hemmeligholdet som mistillit, sier hovedverneombud Ingvar Johannessen.

Tekst Marit Fonn

Koronapandemien var en kjensgjerning. Mens sykepleierne og andre forberedte seg på å ta imot syke, smittsomme pasienter, var det manko på smittevernutstyr,

Men de ansatte fikk ikke vite hvor mye verneutstyr sykehuset hadde tilgjengelig.

– Jeg fikk et dilemma. For hvordan skulle jeg trygge medarbeiderne når lagerbeholdningen ble holdt hemmelig? spør sykepleier Ingvar Johannessen.

Han er hovedverneombud på medisinsk klinikk på Haukeland universitetssykehus.

– Usikkerheten var stor, folk var engstelige. Spesielt de som ikke hadde jobbet med smittsomme sykdommer og smittevern til vanlig, sier Johannessen.

Han uttaler seg til Sykepleien ut fra sine erfaringer som sykepleier og verneombud.

– ÅPENHET VILLE FØRT TIL MER RO

– Fra mars til juni var det hemmeligholdet om smittevernutstyret, både nasjonalt og i Helse Bergen. Hvorfor ville ikke ledelsen dele oversikten med oss? Åpenhet ville ført til mer ro og mindre panikk, mener Johannessen.

– Ansatte kunne lett oppleve hemmeligholdet som mistillit og mistanke om at de skulle misbruke opplysningene.

– At de skulle sikre seg utstyr til seg selv?

– Ja, kan hende. Eller ledelsen fryktet at tallene skulle lekkes til pressen og skape panikk. Men det vet jeg ikke.

– TRYGGE MEDARBEIDERE GJØR EN SIKKER JOBB

Johannessen tok problemet opp internt. Blant annet ble det tema på en samling hovedverneombudene hadde på Skype.

– Flere stilte da spørsmål ved at vi ikke fikk vite tallene for lagerbeholdningen. Det var ikke holdbart, syntes vernetjenesten. Dersom ledelsen viser tillit, gir det trygge medarbeidere. Og trygge medarbeidere gjør en sikker jobb.

Et utvalg ble nedsatt, der vernetjenesten var representert. Det skulle kvalitetssikre utstyret og sørge for felles innkjøp og logistikk i hele foretaket.

– Til slutt besluttet Helse Bergen å være åpen om disse tallene. Det var i juni, altså tre måneder etter nedlukkingen av landet. Nå kan jeg sjekke lagrene hjemmefra. Alle ansatte kan følge med på utstyrssituasjonen i en database, sier han.

MÅTTE BRUKE ENGANGSUTSTYR FLERE GANGER

Ingvar Johannessen jobber selv på overvåkningsenheten på infeksjonsseksjonen.



MANGEL PÅ VERNEUTSTYR: – Usikkerheten var stor, folk var engstelige, sier hovedverneombud og sykepleier Ingvar Johannessen om tilstanden i vår. Foto: Privat

Enheten har hatt koronapasienter mer og mindre kontinuerlig siden mars.

– Vi som er vant til å jobbe med smittsomme sykdommer, var ikke så bekymret som andre.

De bruker visir og vernebriller i koronapåkledningen.

– Men i vår fikk vi beskjed om å bruke engangsutstyr flere ganger. I ettertid har vi lurt på om vi trengte å bruke utstyret om igjen. Og det er høyst diskutabelt om det er nødvendig å bruke dette som standard verneutstyr.

– HOLDT FOR LITE ØYE MED INFORMASJONSPLIKTEN

I den første koronaperioden ble det holdt for lite øye med informasjonsplikten, mener han:

– Den kom i konflikt med lojaliteten mot

«DERSOM LEDELSEN VISER TILLIT, GIR DET TRYGGJE MEDARBEIDERE.»

INGVAR JOHANNESSEN, SYKEPLEIER OG HOVEDVERNEOMBUD

sykehusets kommunikasjonsstrategi. Det sentrale registeret for verneutstyr er et resultat av innspill fra tillitsvalgte og vernetjenesten om at hemmeligholdet skapte unødvendig uro, mener Johannessen.

– Vi har alt å tjene på åpenhet. Både for å skape tillit internt i foretaket, og utad til befolkningen. Mitt inntrykk er at Helse Bergen etter hvert har blitt mer åpen enn andre helseforetak.

– *Ble dette en solskinnshistorie til slutt, da?*

– Utviklingen har vært positiv, men jeg ser også en tendens til at ledelsen holder kortene tett til brystet. Det er et tegn i tiden. Sykehuset liker å dysse ned ting.

Det kan føre til et skeivt maktforhold, mener han:

– For å debattere på like vilkår, må faktagrunnlaget vært kjent for alle parter. Ellers blir det vanskelig å tørre å mene noe, om alt

«SYKEHUSET LIKER Å **DYSSE NED TING.**»

INGVAR JOHANNESSEN, SYKEPLEIER OG HOVEDVERNEOMBUD



PLEIER KORONAPASIENTER: – I vår fikk vi beskjed om å bruke engangsutstyr flere ganger. Nå slipper vi det, sier Ingvar Johannessen, som tar sine vakter på infeksjonsseksjonen. Foto: Privat

fra medisiner og verneutstyr til informasjon om ulykker i regionen.

«HAN VILLE IKKE ENGANG SI OM PASIENTEN HADDE VÆRT I UTLANDET»

Sommeren 2020 fikk Haukeland den første koronainnleggelsen på lang tid. Da ble det debatt.

Sykehuset ble beskyldt for å legge lokk på nødvendig informasjon. Sturla Dyregrov fra TV 2 skrev i Bergens Tidende:

«Han (*kommunikasjonsdirektøren red.anm.*) ville ikke si om pasienten var hjemmehørende i Vestland fylke, og selvsagt ikke alder, kjønn

eller pasientens tilstand. Han ville ikke engang si om pasienten hadde vært i utlandet. Alt på grunn av taushetsplikten.»

Han skrev videre:

«Du bryter ikke personvernet hvis du opplyser at en koronasmitet person er hjemmehørende i Førde. Da kan folk i Førde være på vakt. (...) Hvis du sier at en koronasyk kom med fly fra Spania dagen før – da kan andre som var på nettopp det flyet, ta sine forholdsregler.»

Høyrepolitiker Sveinung Stensland fulgte opp:

– Ledelsen i Helse Vest bør ta en runde på

om de har gått for langt i sine innstramminger. Det gjelder spesielt pandemien. Der er informasjonsbehovet stort og usikkerheten høy, sa Stensland til Bergens Tidende.

Helse Vest avvirket i 2019 praksisen med å opplyse mediene om helsetilstanden til pasienter utsatt for ulykker eller vold.

ER TAUSHETSPLIKTEN UFRAVIKELIG?

Ingvar Johannessen forstår kritikken.

– Sykehuset viser til at taushetsplikten er ufravikelig?

– De bruker det som et argument, men det er ikke så enkelt. To interesser støter

sammen: Personvernet og informasjonsplikten, påpeker han.

– Innbyggerne trenger informasjon, så de kan ta steg for å beskytte seg selv eller samfunnet. I en pandemisituasjon handler det om flere enn de gjeldende pasienter. Det er noe helt annet når det gjelder en ulykke som ikke påvirker folk flest.

Pandemien har vist at smitteberedskapen har havnet i skyggen av ønsket om effektiv drift, mener han:

– Det fins beredskapsplaner for pandemi. Men utenom krisetider er det ikke blitt øvd, og lagrene for verneutstyr er ikke oppdatert, fordi det er sett som lite sannsynlig at krisen kommer.

Johannessen er fornøyd med at beredskap er satt på dagsordenen igjen.

– I Forsvaret trener man på krig i fredstid, for nettopp å unngå krig. Den leksen har ikke helsevesenet levd etter de siste årene.

– BESTEMOR MÅTTE KOKE EGNE MUNNBIND

Det var verre før. Det vet Johannessen, fordi hans bestemor var barnepleier på Kysthospitalet i Hagevik.

– Bestemor måtte koke og stryke egne munnbind, som var det verneutstyret hun hadde. De behandlet tuberkulosebarn og måtte sitte i karantene uten å få betalt for det. Hun brukte egne penger til uniform og brukte fridagen til å vaske klær, forteller han.

Så ting går fremover, konkluderer hovedverneombudet:

– Hvis de greide å slå ned smitte med den kunnskapen og de ressursene de hadde da, bør vi klare det nå.

I smitterunde nummer to har det gått bedre.

– Smittevernutstyret er bedre, og backup-løsninger er på plass. Vi slipper å bruke engangstutstyr flere ganger. Det har vi ikke gjort siden juni.

– SYKEPLEIERNE ER REDDE FOR Å BLI OPPFATTET SOM ILLOJALE

– Har du et råd til sykepleiere?

– Jeg synes de skal bli dristigere og delta mer i samfunnsdebatten om helsevesenet. Der er de nok underrepresentert. Mesteparten av arbeiderne er jo sykepleierne.

Johannessen opplever at sykepleierne vil være lojale og pliktoppfyllende.

– Jeg treffer mange engasjerte sykepleiere som ikke tør å kritisere offentlig, fordi de er redde for å bli oppfattet som illojale. Det

FAKTA

Verneombud

- Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.
- Helse Bergen har ett foretakshovedverneombud og ett varaforetakshovedverneombud.
- 26 klinikker og divisjoner har egne hovedverneombud.
- 280 verneombud har hver sine verneområder i klinikkene og divisjonene. De skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har noe å si for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde.

Kilde: Helse Bergen

gjelder både håndteringen av smittevernet og ellers.

Han ser det samme når det gjelder å melde avvik.

– Hvis vi får en bedre kultur for å diskutere internt, vil det sannsynligvis bli mer attraktivt å delta i samfunnsdebatten.

– MYE Å LÆRE AV ANDRE BRANSJER

Da oljefondssjef Nicolai Tangen var på plass i jobben, ville han finne feil på arbeidsplassen. «Feil er et viktig produkt, for det kan du lære av», sa han til NRK.

– Det er en formulering etter min smak. Det er mye å lære av andre bransjer, sier Johannessen.

– Vi er selvfølgelig redde for å feile i helsevesenet. Men frykten kan gå på bekostning av å si fra om det kritikkverdige.

Avvik underrapporteres, også på hans egen klinikk. Særlig gjelder det «uønsket hendelse uten konsekvens».

– Vi har ikke lyst til å fortelle om det som

nesten gikk gale. Men det er nettopp det man kan lære mest av, mener han.

– I helsevesenet slår man seg på brystet hvis det er få avvik. Jeg ser avvik som uønskede hendelser som kan forebygges.

Han hører ofte kolleger si «dette er for gale, det har pågått i flere år, jeg skal skrive en kronikk».

– Men den kommer aldri. «Sjefen skjønner det er meg», sier de. Eller: «Jeg har ikke tallene, jeg er redd for å dumme meg ut».

– Sykepleiere kalles ofte engler i hvitt, noe jeg ikke kan fordra. Men jeg tror en del føler de må fremstå sånn for lederne og for bedriften.

– SYKEPLEIERE BITER I SEG MYE

– Men det er ikke lett å melde om kolleger som gjør feil?

– Det sitter nok langt inne. Sykepleiere biter i seg mye, både fra arbeidsgiver og kolleger. De er flinkere til å rapportere på seg selv enn andre.

– Du synes selv det er vanskelig å melde om andres feil?

– Jeg er kanskje en litt uredd type. Jeg skriver avvik på meg selv, andre og på foretaket. Men hadde jeg ikke hatt arbeidserfaring fra andre bransjer, så hadde sikkert jeg også gått mer i takt, sier han.

Før han ble sykepleier, jobbet han i flere år i hotell- og restaurantbransjen.

– De fleste av mine kolleger har kommet rett fra sykepleierskolen med lite arbeidserfaring. Deres forventninger til arbeidslivet formes av deres første arbeidsgiver, som ofte er helseforetaket.

– FOLK SNAKKER FRITT PÅ VAKTROMMET

– En klassiker er jo at folk snakker fritt på vaktrommet – helt til lederen kommer inn, sier Johannessen.

Det synes han er påfallende, for det er jo lederen som kan gjøre noe med problemene.

– Når ledelsen kommer på hilserunder, smiler de ansatte og sier «det går bra», uansett hvordan de føler at det går. I andre bransjer går man rett til sjefen: «Hør her, dette er for dårlig, det var ikke dette vi ble enige om.»

– Tenker du det har med kjønn å gjøre?

– Kjønn kan spille en rolle. Men det handler også om størrelsen på organisasjonen og hvor mange ledd det er mellom arbeidstaker og de som beslutter. Avstanden er jo større i Helse Bergen enn for eksempel på et hotell, sier hovedverneombud Ingvar Johannessen. ■

Kommunikasjonsdirektøren:

– Vi var så åpne som vi kunne være

Situasjonen med smittevernutstyr var prekær. – Vi var åpne om det, men det kan alltid være bedre. I en pandemi er informasjonsbehovet helt enormt, sier Erik Vigander ved Haukeland sykehus.

Tekst Marit Fonn

Hvorfor gikk det så lang tid før sykehusledelsen var åpen om beholdningen av smittevernutstyret?

– Jeg er ikke helt enig i at det gikk lang tid. Vi har ikke hatt noen intensjon om å holde noe hemmelig, sier Erik Vigander, kommunikasjonsdirektør ved Haukeland universitetssykehus.

– Da vi gikk i beredskap tidlig i mars, hadde vi to beredskapsmøter daglig. Der møtte også sykehusets foretakshovedverneombud og foretakstillitsvalgte, og de ble fortløpende oppdatert på forsynings-situasjonen. Vi forutsatte at dette ble for-midlet nedover.

Han opplyser at etter sommeren har det etter hvert beredskapsmøte blitt sendt ut nyhetsbrev til tillitsvalgte og verneombud.

– DET VAR VELDIG PREKÆRT

– Men i begynnelsen var det uoversiktlig. Vi var også usikre på beholdningen. Det var dager vi var nede i kanskje tusen ånderettsvern. Det var veldig prekært. Men vi var åpne om det og gjorde alt vi kunne for å skaffe nødvendig utstyr. Vi er opptatte av at ansatte skal være trygge på jobb, sier Vigander.

– Kunne dere vært mer åpne for å roe ansatte?

– I ettertid kan vi kanskje si det, og det kan alltid være bedre. I en sann pandemi er informasjonsbehovet helt enormt. Klart at

smittevernutstyret er veldig viktig for dem i frontlinjen. Men mye var usikkert i den tidlige fasen.

– DET VAR TENDENS TIL HAMSTRING

– Mangel på informasjon kan fort skape panikk?

– Jo da, det var tendens til hamstring, og det er naturlig. Vi var så åpne som vi kunne være. Om ikke all informasjon er kommet til hovedverneombudene på klinikkene, er det dumt. Det skulle den vært. Men vi er 13 000 ansatte, og det kan være vanskelig å nå helt ut i organisasjonen.

– Men så – i juni – ble tallene tilgjengelig i en åpen database?

– Ja, det er en predikerbar modell, så man kan forutsi beholdningen til enhver tid. Nå har vi smittevernutstyr til ut sommeren 2021 og vel så det. Men vi ser at det går unna på munnbindene.

«KVINNE, 72, KRITISK SKADD»

I 2019 vedtok Helse Vest at foretaket ikke lenger skulle informere om pasientene, det vil si enkelthendelser og ulykker.

– Mange undret seg over at vi delte informasjon om tilstanden til pasienter etter ulykker, som «kvinne, 72, kritisk skadd». Identifikasjonsfaren er stor når nettavisen og sosiale medier er ute med hendelsene omtrent når det skjer, sier Vigander.

Han legger til:

– Sykepleierne er blant dem som er mest bevisste på taushetsplikten og flinkest til å overholde den.

I sommer, etter flere uker uten koronasmitte, ble en ny koronapasient innlagt. Sykehuset ville ikke si hvor pasienten kom fra. Det ble mediedebatt, og sykehuset ble kritisert for å legge lokk på informasjonen.

– Det var synd at det med taushetsplikten ble blandet inn i pandemien, mener Vigander.

– VI OPPLYSER MER ENN VANLIG

– Under pandemien opplyser vi mer enn vi vanligvis gjør. Vi legger ut tall for innlagte og døde pasienter, og om aldersgrupper.

Aldersgruppene er fra 0 til 17, fra 18 til 65 og over 65.

– Dette har vi gjort nettopp fordi det er av samfunnsmessig betydning. Men personvernet gjelder også under pandemien. Vi oppgir ikke hvor pasienten er fra.

– Det er vel relevant for folk å vite hvor smitten er for å beskytte seg?

– Vi behandler pasienter. Smittesporing er kommunenes ansvar, sier Vigander.

– DET VAR PÅ TVERS AV SYKEHUSETS UTTALTE STRATEGI

– Hva syns du om at ansatte yrtrer seg offentlig?

– Vi er opptatt av takhøyde. Men de ansatte må være oppmerksomme på rollen sin.

Kommunikasjonsdirektøren viser til



BARE «SYKEPLEIER»: – Du kan undertegne med sykepleier, men ikke som sykepleier på den og den klinikk, sier kommunikasjonsdirektør Erik Vigander om å ytre seg offentlig. Foto: Katrine Sunde

overlegen som nylig kritiserte myndighetene i Bergens Tidende.

Innlegget *Tiltakene mot korona er ute av proporsjoner* er underskrevet med navn, tittel og avdeling.

– Det var på tvers av sykehusets uttalte strategi. Alle har rett til å ytre seg som privatperson. Men de må være obs. Veien fra Facebook til førstesiden i avisen kan være kort.

– MAN MÅ TENKE GJENNOM KRAFTEN I ORDENE

– *Hva gjorde overlegen galt, mener du?*

– De som så ham stå frem som overlege i hvit frakk, kunne forledes til å tro at han representerte sykehuset. Etterpå ble det fremstilt som om han ble innkalt på teppet, men vi hadde en ryddig samtale, sier Vigander.

– Du kan mene det du vil, men som privatperson. Man må tenke gjennom kraften det er i ordene man bruker. Balansen er hårfin.

«VI ER OPPTATT AV TAKHØYDE. MEN DE ANSATTE MÅ VÆRE OPPMERKSOMME PÅ ROLLEN SIN.»

ERIK VIGANDER, KOMMUNIKASJONSDIREKTØR, HAUKELAND UNIVERSITETSSYKEHUS

– *Skjer dette ofte?*

– Nei, de fleste skjønner dette. Men det kan være lurt å rådføre seg med kommunikasjonsavdelingen før man går ut med kritikk, så sykehuset er forberedt.

– DU KAN UNDERTEGNE MED SYKEPLEIER

– Vi pålegger ingen munnkurv. Du kan undertegne med sykepleier, men ikke som sykepleier på den og den klinikken. Snakk

gjærne med nærmeste leder om du vil ytre deg, sier Vigander.

– *Burde ikke sykepleiere ytre seg mer enn de gjør? De kan jo mye om helsevesenet?*

– At de som er i tjeneste på gulvet, melder fra, er bra. Men gjør det i linje før du går til avisen. Det setter vi pris på. Vi er åpne for kritikk, men det er ikke sikkert at dialog i avisen er mest hensiktsmessig. Sykepleiere er kunnskapsrike og opptatt av å forbedre tjenesten, sier Erik Vigander. ■

INNSPILL



Gro Lillebø er foretakstillitsvalgt ved St. Olavs hospital og sitter i forbundsstyret i NSF. Hun er intensivsykepleier og var hovedtillitsvalgt da denne aksjonen fant sted.

OGSÅ SYKEPLEIERE KAN PROTESTERE

Da ledelsen kuttet i rapporttiden på St. Olavs hospital, gikk sykepleierne i fakkeltog i gatene.

Høsten 2017 vedtok daværende administrerende direktør ved St. Olavs hospital, Nils Kvernmo, at det skulle kuttes i rapporttid for sykepleierne fra 30 til 15 minutter. Denne tiden skulle tas av den samlede daglige arbeidstiden, og poenget var å effektivisere og spare penger. Slik kunne sykepleierne gå på jobb litt oftere. Det innsparte kvarteret ga mellom to og åtte ekstra vakter per år, avhengig av hvordan turnusen ellers så ut.

BEGERET VAR FULLT

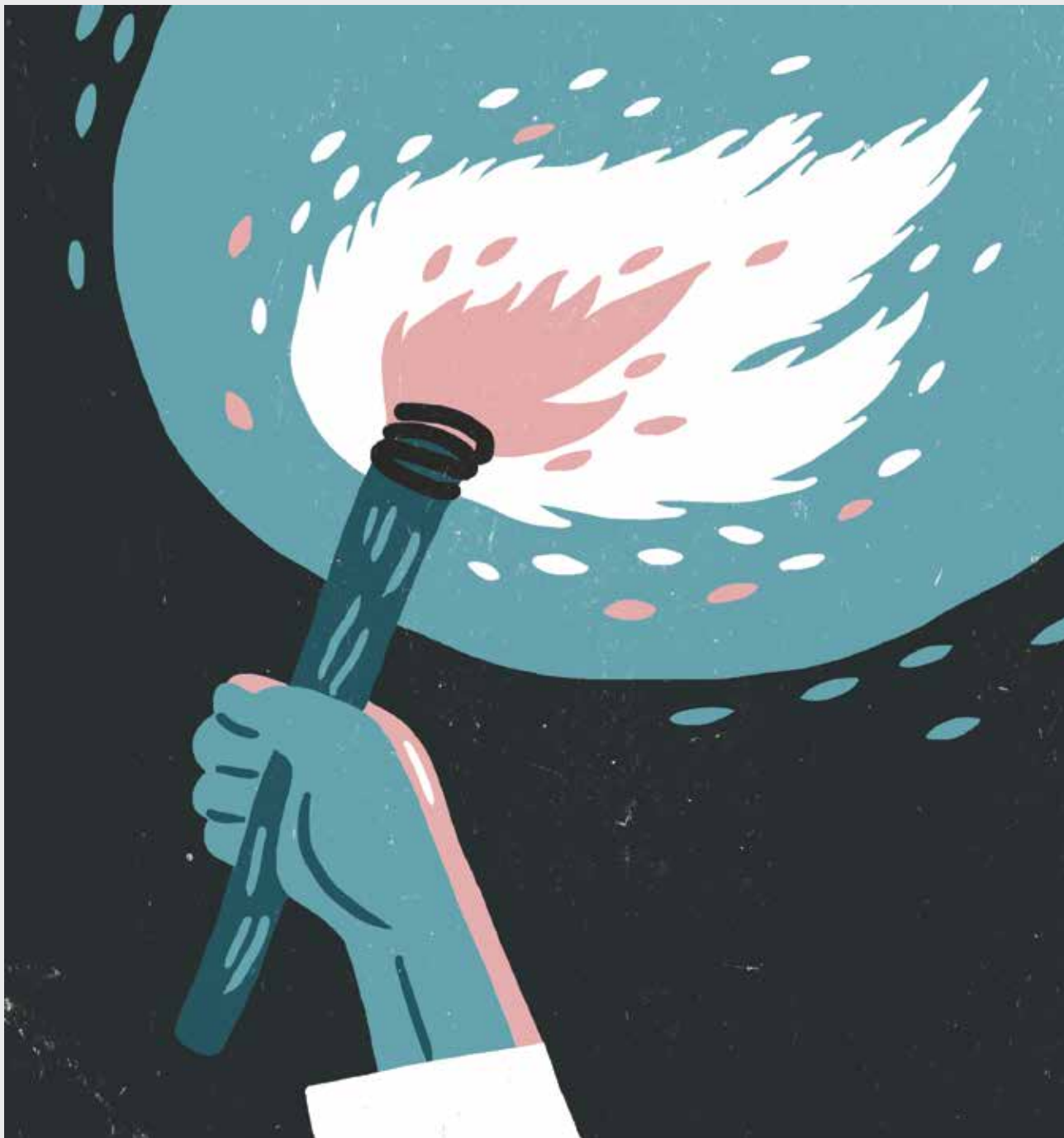
Sykepleierne raste. Turnus er som vi vet tøft, og mange fryktet at det skulle bli enda tøffere. Fridagene i sykepleiernes turnus er høyt verdsatt, og helt nødvendig restitusjon for den enkelte. I tillegg var flere bekymret for pasientsikkerheten. De var redde for at viktig informasjon skulle gå tapt når den skulle gis på halve tiden i en travel hverdag med fulle avdelinger. Risikoanalyser lyste flere steder rødt – analyser som ble gjennomført etter at vedtaket var fattet og kommunisert ut til de ansatte, og først etter krav fra tillitsvalgte og verneombud.

«Det er en forventning om at hvis man er uenig, skal man gå «linja»»

GRO LILLEBØ, INTENSIVSYKEPLEIER

Jeg tror at det verken før eller siden har vært over 300 deltakere på et NSF-medlemsmøte på St. Olavs. Engasjementet var enormt. Det var daglige kronikker og leserinnlegg fra sinte sykepleiere i avisen. Etter nesten ti år med årlige innsparinger og effektiviseringstiltak, mente mange at begeret var fullt. Så da ble det fakkeltog. Vi måtte si fra.

Over 1000 personer møtte opp en iskald novemberettermiddag. Og ikke bare sykepleiere, men leger, fysioterapeuter, lærere, sporveisansatte, bussjåfører og flere andre yrkesgrupper. Og jeg må innrømme at jeg ble rørt da jeg så alle



ILLUSTRASJON: ØVIND HOWLAND

fanene: LO mobiliserte og kom med sine. Våre egne fra Unio-forbundene stilte, og flere ansatte hadde lagd plakater, «Hvem skal dra lasset når hesten brekker ryggen?», sto det på en. Flere av dem som bar faner hadde finlandshetter. Hvem som var bak finlandshettene, var umulig å se. I pannen sto det skrevet med svart tusj på bred fryseteip: «Mellomleder».

KNEBLING AV MELLOMLEDERE

Dagen i forveien hadde det nemlig blitt sendt ut en e-post til alle mellomledere på sykehuset. Beskjeden var at lederne «var

forventet» å holde seg unna demonstrasjonen. Det var åpenbart at ledelsen hadde fått med seg den store motstanden, også i egne rekker. Men e-posten nådde mediene.

Så samme kveld ble direktøren intervjuet på Dagsrevyen 21, hvor han sa: «Ingen av våre ledere kommer til å delta i demonstrasjonen i morgen». Rett etter fikk jeg en sms fra en bekjent som skrev: «Det må ha vært tidenes avskjedssøknad».

Mange reagerte sterkt på det som ble oppfattet som en knebling av mellomlederne. Mange av lederne var sterkt imot å redusere tiden for rapport og daglig arbeidstid basert på faglig

«Det er ikke så ofte sykepleiere roper høyt. **Når vi først gjør det, bør vi lyttes til.**»

GRO LILLEBØ, INTENSIVSYKEPLEIER

og personalpolitisk argumentasjon, og de opplevde seg ikke hørt. Tiltaket ble opplevd som «tredd nedover ørene» på de ansatte og det, uten en god prosess i forkant. De eneste som øyensynlig støttet det var den øverste ledelsen ved sykehuset. Jeg har blitt fortalt at ledere som var kritiske i møter i ledergruppene, fikk beskjed om at de enten måtte gjennomføre, eller finne seg noe annet å gjøre. Hvis det stemmer, er det rimelig heftig taktikk fra arbeidsgiversiden.

LOJALITET FORDRER TILLIT

De aller fleste ledere er normalt lojale til vedtak som er fattet, selv om de i utgangspunktet kanskje ikke har vært enige. Var det da illojalt å protestere og gå i tog?

Selv om vi har ytringsfrihet i Norge, som står sterkt og som er en etablert menneskerettighet, stilles det også krav til lojalitet i arbeidslivet. Det er en forventning om at hvis man er uenig skal man gå «linja». Det vil si å uttrykke sin uenighet til overordnede ledere internt og argumentere saklig og faglig. Normalt er det også slik det fungerer. De fleste forstår og respekterer at vi ikke kan ta alle debatter om ting vi er uenige med ledelsen om – i avisa.

Men gjensidig tillit, respekt og lojalitet til fattede vedtak krever også at vedtakene har legitimitet. Det må være forankret hos de ansatte, og det må være noe som kan forsvares faglig og personalpolitisk. Et vedtak får også økt legitimitet hvis arbeidslivets spilleregler er fulgt. Det innebærer ansattmedvirkning, involvering og en prosess som gjør at de ansatte føler seg hørt. Det var det mange som mente det ikke var tilfellet her. Faglige og personalpolitiske argumenter ble opplevd som ignorert.

AV OG TIL MÅ MAN SI IFRA

Det er ikke ofte sykepleiere demonstrerer. Vi er egentlig mest kjent for å strekke oss langt og gjøre det vi kan for å få driften til å gå opp. Vi gjør det vi kan for å få hverdagen på sykehuset til å fungere, og for å gi pasientene god sykepleie og omsorg. Vi går ikke i protesttog. Det gjelder ikke minst lederne. Sykepleierlederne står på hver eneste dag for å få sengeposter og intensivavdelinger til å fungere på best mulig måte for pasienter, for sine medarbeidere og for å holde budsjettet.

Men av og til må det være lov til å si ifra, for eksempel når vi opplever at vår sykepleiefaglige integritet blir tråkket på.

Kanskje er det som bidrar til å sikre arbeidslivet også? At vi, også på jobb, har lov til å protestere høylytt de få gangene vi føler oss overkjørt. Når vi snakker om suksessen i norsk arbeidsliv, så snakker vi nettopp om ansatte som tenker selv og som ikke på automatikk aksepterer alt arbeidsgivere beslutter. Det var også slik fagforeningene på begynnelsen av 1900-tallet klarte å få gjennomslag for begynnelsen på det vi kjenner som et velorganisert, norsk arbeidsliv. Over hele verden blir det brukt som eksempel på noe som fungerer bra.

Det må være lov å si ifra – vi har faktisk plikt til det – når arbeidslivet går i en retning vi mener er feil, at arbeidsvilkårene våre blir dårligere, eller når vi er bekymret for pasientsikkerheten. Det må også toppledere tåle.

Det er ikke så ofte sykepleiere roper høyt. Når vi først gjør det, bør vi lyttes til. Hvis ikke vi – som ivaretar folk når de er på sitt aller mest sårbare – skal protestere når vi opplever både kvalitet på pasientbehandling og ansattes arbeidsvilkår som truet – hvem skal da gjøre det? ■

75.000

følgere kan ikke ta feil.
Følg oss på Facebook du også!



facebook.com/Sykepleien

Sykepleien

MEDIYOGA

Utdannelse for helsepersonell



Våre utdanninger finnes på flere steder rundt i landet. Se hjemmesiden for mer informasjon mediyoga.no
Tlf.: +46 85 40 882 80

 **MEDIYOGA®**



PUUST AKADEMI

En del av Balanzen, Karmøy

Mindre stress betyr mer glede!

Puust akademi tilbyr følgende kurs og utdanning i 2021.

- **Yogalærerutdanning** (4 helger)
- **Leder av systemisk samtale** (6 helger)
- **Stress og mestringskurs for hjelpere: Den usynlige forskjellen** (6 dager)
- **Workshop med tema stress**
#panikk #skyld #perfeksjonisme #ansvar (en helg)

Vi tilbyr også samtaler og BalanZe metoden via skype.

Les mer på www.balan-zen.no

For mer informasjon: www.puust.no | www.booking.balan-zen.no eller kontakt hildur.vea@balan-zen.no | 45 66 21 18

Kjære sykepleier. Du fortjener mer enn applaus.

Vi kan ikke fikse alt, men vi kan i hvert fall gjøre noe med de økonomiske betingelsene du får hos oss. Derfor gir vi alle medlemmer i NSF våre beste betingelser innen bank og forsikring.

Takk for innsatsen!

Se alle fordeler på dnb.no/nsf

Lise Hovden
Sykepleier ved Rikshospitalet, OUS

Noah Thayalan
Sykepleier ved Rikshospitalet, OUS



DNB
Fra A til Å

Mener sykepleier- studenter **bør drilles** **i varslingsrutiner**

– Arbeidsmiljøloven beskytter også studenter som ønsker å varsle mens de er i praksis, sier nestleder i NSF Student, Kent Hanssen.

Tekst Ann-Kristin B. Helmers



IKKE LETT Å SI FRA: Skrekken er ikke å få godkjent praksisperioden, sier nestleder i NSF Student, Kent Hanssen. Foto: Marit Fonn

Vi får tilbakemeldinger på at det er vanskelig å varsle når man er sykepleierstudent i praksis, sier Kent Hanssen, nestleder i NSF Student.

– Studenter er sårbare i praksis. Skrekken er ikke å få godkjent praksisperioden, og så få forlenget studiene med ett år. Det er den delen som gjør varsling så vanskelig for mange studenter, sier Hanssen.

Han beskriver praksiserfaringen som et dilemma for en del studenter:

– Det er mye av det vi lærer på skolen som ikke gjøres i praksis. Vi lærer noe på skolen, og så kommer vi ut i praksis og får beskjed om at «slik gjør vi det her». Skal vi da melde fra om det? Og til hvem?

– Som studenter kan det føles som om vi har alt å miste og ikke veldig mye personlig å vinne på å si fra, og det er en tøff situasjon å stå i, sier han.

Fra 1. januar i år ble lovverket rundt

varsling endret. Formålet med lovendringen er å styrke arbeidstakernes vern ved varsling og å gjøre tidligere regelverk tydeligere. (Se mer side 77)

Kent Hanssen understreker at studentene ute i praksis er omfattet av arbeidsmiljøloven når det kommer til varsling.

Han mener utdanningsinstitusjonene bør ha felles retningslinjer for hvordan de håndterer studenter som vil varsle om forhold de mener er uforsvarlige mens de er i praksis.

– Om man sier fra, skal det ikke gå utover praksisevalueringen, mener han.

– Noen saker vil kanskje være helt klare – for eksempel om man skulle bli vitne til en eller annen form for mishandling av en pasient. Da vil man antakeligvis kunne bli vurdert som uskikket dersom man ikke sier fra. Men også mindre alvorlige saker og saker hvor man er i tvil kan det være lettere å la gå forbi om man frykter at det skal gå utover

«VI LÆRER NOE PÅ SKOLEN, OG SÅ KOMMER VI UT I PRAKSIS OG FÅR BESKJED OM AT «SLIK GJØR VI DET HER»».

KENT HANSSEN,
NESTLEDER I NSF STUDENT

praksisevalueringen, sier han.

Han sier studentene ikke er så kjente med begrepet varsling.

– Vi snakker nok mer om det som situasjoner vi har stått oppe i, sier han. ■

FAKTA

Vold og varsling

NSF Student krever at:

- alle sykepleierstudenter etter endt utdanning skal ha kunnskap nok til å kjenne igjen situasjoner der omsorgssvikt, vold eller misbruk kan ha forekommet
- studentene skal kurses første studieår i allmennpreventive og generelle forebyggende tiltak i møte med pasienter og de ulike situasjonene som kan oppstå
- alle sykepleierstudenter får undervisning i gjeldende varslingsrutiner
- tilfeller hvor sykepleierstudenter blir utsatt for trakassering, vold eller trusler i praksis blir fulgt opp av utdanningsinstitusjon og praksis
- utdanningsinstitusjoner gir sykepleierstudenter obligatorisk opplæring i konflikthåndtering med tyngde på seksuell trakassering og andre former for vold som oppleves i yrket som sykepleier

FAKTA

Trygghet og varslingsrutiner i praksisstudier

NSF Student mener trygghet i praksisstudier er sentralt for en god studieprogresjon, og krevet at:

- alle sykepleierstudenter får opplæring innenfor forebyggende arbeid og konflikthåndtering før praksisstudier
- alle sykepleierstudenter får undervisning i gjeldende varslingsrutiner på det aktuelle praksisstedet
- tilfeller der sykepleierstudenter varsler om upassende og/eller ubehagelige situasjoner skal dette ikke gå utover studentens progresjon i praksisstudier. Studenten skal få tilbud om å fullføre praksisperioden et annet sted dersom andre tiltak ikke bedrer situasjonen. Dette skal ikke medføre forsinkelser i studieløpet.
- utdanningsinstitusjonene sørger for at studentene får tilstrekkelig informasjon, opplæring og oppfølging vedrørende fysiske og psykiske skader studentene kan pådra seg i praksisstudiene. Undervisningen om arbeidsrelatert sykdom, skader og forflytningskunnskap må styrkes. I forberedelser til praksis og praksisstudiene skal studentene veiledes og vurderes i hvordan de skal håndtere potensielt farlige situasjoner, dersom slike situasjoner oppstår.
- utdanningsinstitusjonene underviser om skadeforebyggende arbeid før praksisstart

- Åpenhet om feil bygger godt omdømme

Studentene i praksis på sengepost B4 får tydelig beskjed fra Karin Brekken om at det å si fra ikke vil gå ut over evalueringen.

Tekst Ann-Kristin B. Helmers

Sykepleier Karin Brekken er veileder for mange av de rundt tretti sykepleierstudenter som er innom Enhet for lunge, infeksjon og hematologi ved Nordlandssykehuset i Bodø hvert år.

Hun er også fast ansatt studentkoordinator. Et av hennes klare mål er å lære de vordende sykepleierne å si fra.

ENHETSLEDER FAST INNSLAG I OPPLÆRING

Første dag i praksis er satt av til å lære studentene om rutiner og organisering i avdelingen, og en fast bolk denne dagen er at enhetslederen kommer innom med den klare beskjeden til studentene:

Det er helt greit å si fra om det er noe de reagerer på i avdelingen.

- De får vite at dersom de ønsker å si fra om noe, så skal ikke det gå utover praksisevalueringen. Det holdes atskilt, sier Brekken.

- Dette er vi kjempetydelige på, understreker hun.

KAN OPPDAGE FEILTOLKNING AV PROSEDYRER

Hun nevner som eksempel at studenter fra tid til annen gir tilbakemelding om at ulike veiledere har ulike fremgangsmåter for å løse samme oppgave.

- Disse tilbakemeldingene er svært positive for oss. Da kan vi gå inn og sjekke om dette er et problem faglig, for eksempel om noen har feiltolket en prosedyre. Eller om veilederne har ulike måter å løse en oppgave, men der begge metoder er like korrekte, sier hun.

GIKK BORT FRA EN-TIL-EN-OPPFØLGING

I 2017 startet avdelingen et prosjekt med gruppebasert praksisveiledning. Studentene går med forskjellige veiledere og er mer bundet til pasientgruppa enn til den enkelte veileder.

- Ved sykdom, annet fravær eller dersom

veileder og student ikke kommer overens, kan det være sårbart med en-til-en-oppfølgning, sier Brekken.

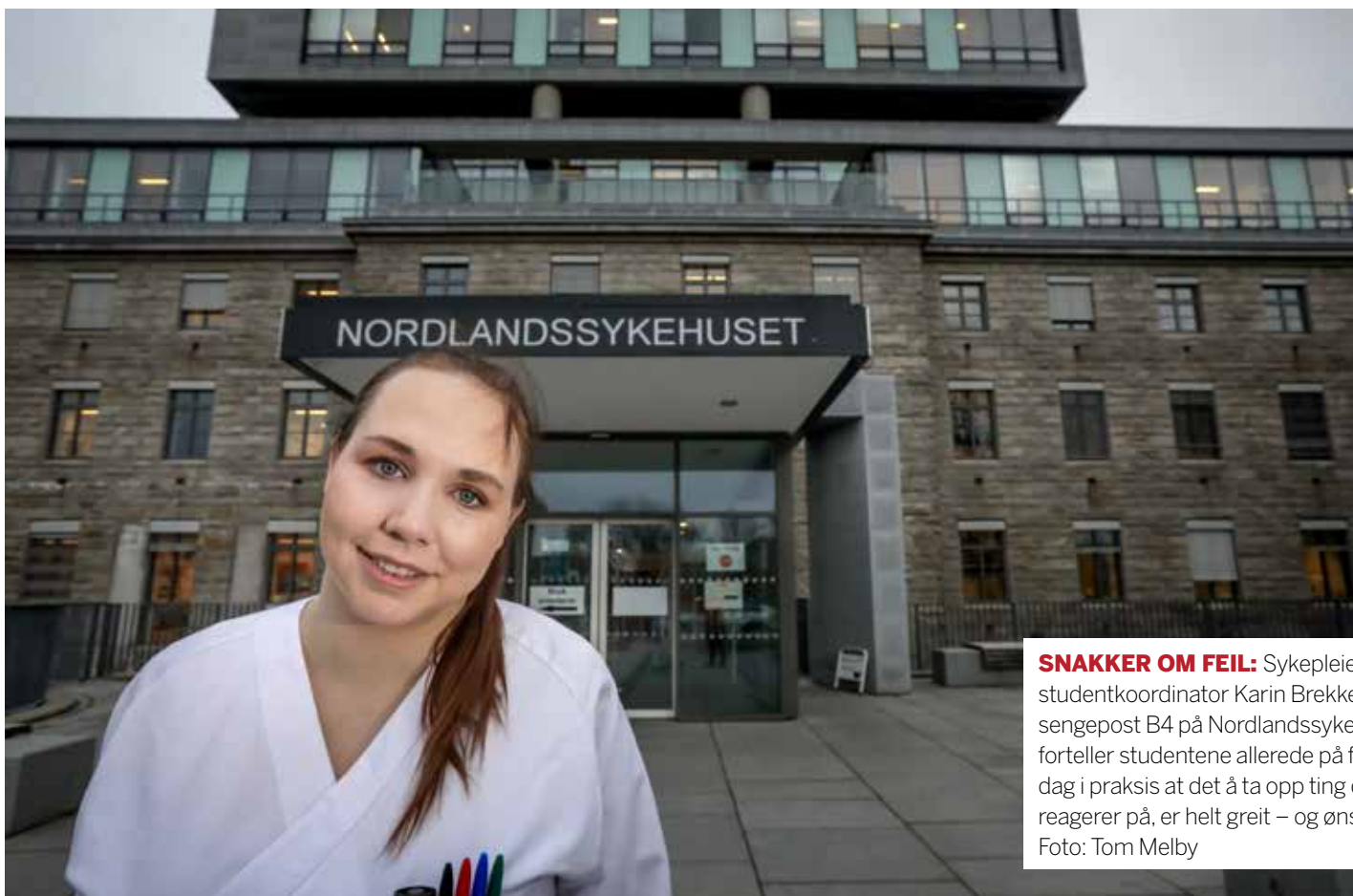
- Det var flere grunner til at vi gikk bort fra en-til-en-veiledning, men en viktig grunn var å gjøre det enklere for studenter å melde fra når de så ting de mente ikke var greit.

Karin Brekken har en 20 prosent stilling som studentkoordinator. Hun har ukentlige møter med studentene, samt oppstartssamtaler, midtveiseevaluering og sluttevaluering.

Både studenter, lærere og ansatte ga gode tilbakemeldinger på ordningen, og prosjektet er nå gjort om til en permanent ordning.

- Vi ønsker at det skal være kort vei for studenter som vil si fra, både om mindre ting og om det som kan være alvorlig. Vi snakker derfor åpent om at det er et maktforhold mellom student og veileder som gjør at det kan være vanskelig å si fra.

- Jeg pleier å si at de gjerne må melde fra om det er meg eller noe jeg gjør som de



SNAKKER OM FEIL: Sykepleier og studentkoordinator Karin Brekken ved sengepost B4 på Nordlandssykehuset forteller studentene allerede på første dag i praksis at det å ta opp ting de reagerer på, er helt greit – og ønskelig. Foto: Tom Melby

reagerer på, om de ser behov for det. Da ville vi kanskje måtte løse det med at en annen overtar veiledningen, og studenten kunne gått til enhetsleder eller en annen av veilederne og fortalt hva de reagerer på eller hva de har sett. Det hadde vært helt greit, og da kunne vi tatt tak i det, sier Brekken.

– MÅ HUSKE AT EN SAK HAR TO SIDER

Hvis det kommer en tilbakemelding på en veilederne i løpet av praksisperioden, så diskuterer de dette sammen med studenten:

– Noen ganger kommer vi frem til at det beste er å vente med å ta opp dette til etter praksisperioden, men noen ganger tar vi det sammen med student og veileder der og da. I andre tilfeller vil det beste være at vi setter opp studenten med andre veiledere. Tiltakene avhenger av situasjonen, sier hun.

– Det er viktig at vi får diskutert dette sammen med studenten, og at vi fatter en felles beslutning.

«VI UTDANNER IKKE BARE SYKEPLEIERE, VI UTDANNER OGSÅ ARBEIDSTAKERE.»

KARIN BREKKEN, SYKEPLEIER OG STUDENTKOORDINATOR

Og hun påpeker:

– Vi må alltid huske at en sak har to sider. Det skal være rettferdig for veilederen også.

– ÅPENHET OM FEIL BYGGER GODT OMDØMME

Hun mener en viktig del av praksisen er at studentene lærer hvordan de kan møte vanskelige situasjoner i arbeidslivet.

– Vi utdanner ikke bare sykepleiere, vi utdanner også arbeidstakere. Studentene får på første dag vite at vi ikke er glad i baksnakking, og at det er bedre at de sier fra om ting tidlig, sier hun.

Karin Brekken mener åpenhet om egne feil gjør at studentene ønsker å komme tilbake.

– Dersom studentene snakker seg imellom om at ting ikke er slik det bør være på avdelingen, men ikke tør å si det til oss i frykt for ikke å bestå praksisen, så er ikke det bra. Det vil gå ut over vårt omdømme blant studentene.

Konsekvensen av det tror hun kan bli at studenter og nyutdannede ikke vil se på avdelingen som et attraktivt arbeidssted.

– Åpenhet om store og små feil bygger godt omdømme og gjør det lettere å rekruttere, det er jeg overbevist om, sier hun. ■

WAA

RSI

ING

VARSLING

s. 72–89 ... **Mikaela Sandberg** i Trømsø, **Mari Oma Ohnstad** i Oslo og **Linda Krüger** i Stavanger varslet alle fordi de følte at de ikke kunne la være. Det har fått noen konsekvenser.

s. 90–113 ... Det har lenge vært stor uro rundt forholdene ved **et sykehjem på Nesodden**. Et varsel ble omdøpt til personalsak. Andre sluttet etter å ha sagt fra.

s. 114–119 ... **Advokat Kari Breirem** får mange vanskelige varslersaker på sitt bord. Antallet henvendelser fra helsesektoren er økende.

s. 120 ... **Liv Bjørnhaug Johansen**: Ta vare på dem som våger

Sommervikaren som varslet

– Min tanke var: «Jeg må gjøre det jeg kan. Og det er dette jeg kan gjøre.» Det sier Mikaela Sandberg om det hun opplevde som vikar på Helsehuset i Tromsø.

Tekst Ann-Kristin B. Helmers

Jeg må bare si det, at det var et fantastisk fint sted å jobbe. Kollegene var positive og trivelige, og jeg møtte fine folk i Tromsø. Jeg følte meg velkommen fra dag én.

– Jeg var glad for å komme til et så himla vakkert sted.

Det er noe av det Mikaela Sandberg sier når Sykepleien kontakter henne for å høre hva hun har av tanker etter sommeren 2020.

Men det er langt fra det eneste som sitter igjen fra Tromsø. Dette var den sommeren hun varslet.

SOMMERVIKAREN

Via et vikarbyrå takket svenske Mikaela Sandberg ja til å jobbe ti uker på lindrende avdeling ved Helsehuset i Tromsø i sommer.

Etter en god velkomst og flere interessante dag- og kveldsvakter, hadde hun opplæring på natt. Deretter gikk hun sine første nattevakter, alene på sin avdeling.

GRYENDE URO

De første nettene var det sju pasienter, forteller hun. Det gikk akkurat rundt, hun hadde ikke mye tid til overs. Tankene kom:

Hva om avdelingen ble full, det vil si ni pasienter? Hva om flere av pasientene var terminale samtidig? Og hva om det skjedde noe akutt?

Mikaela Sandberg kjente for første gang på en gryende uro.

– Jeg tenkte samtidig at dette har de jo klart i flere år. Hvem er jeg som tror jeg kan hoppe rett inn i jobben og si at det ikke går, at dette er for mye for én sykepleier? sier hun.

Hun forsøkte å riste uroen av seg.

LØP HELE NATTEN

Men etter noen uker strammet det seg til. Nå var det pasienter i alle sengene. Nesten alle alvorlig syke, noen terminale.

– Jeg løp og løp hele natten. Telefonen ringte, alarmer gikk. De fleste pasientene var våkne. Mange hadde store smerter. I tillegg ble jeg tilkalt for å hjelpe til på en annen avdeling, forteller hun.

– Jeg hadde langt flere oppgaver enn jeg rakk over.

Dagen etter sa hun fra hvordan natten hadde vært. Hun opplevde at hun ble møtt med at «slik er det», selv om mange visste at det var travelt.

MANGE SPØRSMÅL

Etter en helg med nattevakter var Mikaela Sandberg mer sikker: Det måtte være to sykepleiere for å klare alle oppgavene.

– Vi måtte jo være to for å kunne gjøre dobbeltsignering for pasientene som skulle ha morfin. Og hva med pasienter som var terminale og trengte en som var der hele tiden? Hva med dem som skulle snus i løpet av natten?

Hun hadde mange spørsmål, men fikk vite at det var lagt opp til å kalle inn ekstra-bemanning ved behov, og ellers samarbeide med andre avdelinger.

Men sykepleierne på andre avdelinger hadde også mye å gjøre.

– Jeg opplevde å ringe til flere avdelinger uten at noen hadde anledning til å komme der og da, eller at den som kom, hadde det veldig travelt og heller ikke kunne hjelpe meg med akkurat det jeg trengte hjelp til, for eksempel ved spørsmål om smertepumpe. Så kunne jeg i teorien ringt videre, men i praksis var det så mange oppgaver som ventet, så jeg kunne ikke sitte og ringe rundt for å finne ut hvem som eventuelt kunne komme, sier hun.



FOR HEKTISK: – Jeg hadde langt flere oppgaver enn jeg rakk over, sier Mikaela Sandberg. I sommer gikk sykepleieren først ut i lokalavisen iTromsø og deretter NRK og beskrev kritisk lav bemanning på nettene ved lindrende avdeling på Helsehuset i Tromsø. Foto: Håkon Steinmo

AVVIKSMELDINGER PÅ PAPIR

– Disse pasientene var like syke som mange av pasientene som ligger på sykehus, sier hun.

– Vi hadde pasienter i livets slutfase. Jeg opplevde at jeg ikke fikk gitt pasienter den verdigheten i pleien som jeg burde gitt dem.

– Skrev du avviksmeldinger?

– Jeg skrev avviksmeldinger på papir. Vikarer hadde ikke tilgang til å skrive inn i det digitale avvikssystemet før man hadde vært ansatt ett år, det gjorde det også vanskelig. Arkene med avvikene la jeg på møtebordet, tydelig merket med «avvik». Da jeg spurte hva som skjedde med dem, fikk jeg beskjed om at det ble levert videre. Men jeg personlig fikk ikke tilbakemelding på de skriftlige avvikene, sier hun.

BURDE FORUTSETT

Hun gikk også til ledelsen, men opplevde at problemet ikke ble løst, selv om hun sa fra.

– Jeg forsto at det var vanskelig å få tak i noen på kort varsel under sommeravviklingen, selv om det ble ringt rundt og forsøkt. Men det burde man jo ha forutsett. Og problemet var jo først og fremst i grunnbemanningen, mener hun.

«JEG LØP OG LØP HELE NATTEN.
TELEFONEN RINGTE, ALARMER GIKK.
DE FLESTE PASIENTENE VAR VÅKNE.»

MIKAELA SANDBERG, SYKEPLEIER

Mikaela Sandberg forteller at hun for det meste opplevde støtte fra andre som jobbet ved Helsehuset, og at mange forsto hva hun snakket om. Noen var imidlertid også kritiske og mente hun ikke hadde forstått hvordan tilkallingssystemet på natt var ment å fungere, sier hun.

– GIKK MOT MIN ETIKK

Hun beskriver et moralsk krysspess i tankene som gikk gjennom hodet:

– Underbemanningen førte til prioriteringer som gikk imot min etikk som sykepleier. Det er ikke riktig at svært syke pasienter på en lindrende avdeling skal måtte vente i flere timer på smertelindring, eller at man må la den som «bare» ber om mat, vente. Og om

det kom noe akutt i tillegg til alt det andre, hadde det ikke gått.

– Og det var vanskelig, fordi jeg opplevde de som jobbet der som faglig veldig dyktige, og de jobbet hardt for at pasientene skulle ha det bra. På dag og på kveld var det ikke slik, da var det en kjempebra avdeling å jobbe i, understreker hun.

– FORFERDELIG SITUASJON

– Jeg skjønte etter hvert at ingen kunne love meg at vi ville være to sykepleiere, selv om jeg forklarte hva som oppsto av situasjoner. Det hadde jo ikke gått å ta ansvaret alene hvis noe alvorlig hadde skjedd. Man får jo for eksempel ofte ikke hjulpet en pasient opp fra gulvet uten hjelp fra en kollega, sier hun. ►

«DA JEG KOM PÅ JOBB ETTER MEDIESAKENE, VAR JEG SKITNERVØS.»

MIKAELA SANDBERG, SYKEPLEIER

– Jeg var heldig når det iblant var en kollega som kunne bli etter kveldsvakt eller komme fra en annen avdeling og bli hele natten, selv om den andre avdelingen da ble underbemannet. Jeg hadde aldri klart meg gjennom de mest hektiske nettene uten dem. Men selv da var vi for få pleiepersonale der, sier hun.

– Det var en helt forferdelig situasjon å være i. Jeg hadde så vondt av pasientene som ikke fikk den hjelpen de burde fått.

Etter nok en natt hun opplevde som uforsvarlig, bestemte hun seg for å la offentligheten få vite hvordan hun opplevde nattevaktene på avdelingen.

– Jeg opplevde at det var et helt akutt problem å være alene på natt. Jeg visste også at flere var enige med meg. Jeg tror at det var lettere for meg å si fra, ettersom jeg var vikar og likevel skulle reise derfra om kort tid.

– Det jeg tenkte var: «Jeg må gjøre det jeg kan. Og det er dette jeg kan gjøre.»

GIKK TIL MEDIENE

Først ble hun intervjuet i lokalavisen iTromsø, og dagen etter av NRK.

– Det var på en måte selvsagt. Jeg visste at ting var feil, og at det ikke kunne fortsette slik. Samtidig var jeg redd for konsekvensene.

I en nyhetssak på NRK blir hun blant annet sitert på dette:

«– Vi har vært heldige ettersom ingen katastrofe har skjedd. Men det kunne ha skjedd. Det er en risiko for det her. Som en tikkende bombe.»

Videre peker hun på at kommunen må ta ansvar for at det blir gjort noe med bemanningen på natt.

I samme sak forteller kommuneledelsen at de vil følge opp dette som en varslersak.

Det var ikke dette hun så for seg da hun kom til Tromsø som sommervikar for noen uker siden, at hun skulle varsle. Først til iTromsø så hele byen kunne lese det, og deretter til NRK, med hele Norge som publikum.

I NRK-saken står det også:

«– Jeg vet ikke hva som blir konsekvensen for meg ved at jeg står frem og sier dette. Men jeg har kjent på at saken er viktigere enn at jeg får komme tilbake hit, sier sommervikaren i Tromsø.»

– JEG FØLTE MEG HELT, HELT ALENE

– Jeg var redd. Jeg har aldri i mitt liv gjort noe sånt før, sier hun til Sykepleien nå, vel tre måneder senere.

– Etter at den første saken var kommet ut, satt jeg i leiligheten der jeg bodde i Tromsø og hadde nærmest angst. Jeg følte meg helt, helt alene.

Sandberg opplevde å bli ivaretatt av vikarbyrået. Men det å være på besøk i en fremmed by og være «bare» vikar i en slik situasjon, føltes ikke bra.

– SKITNERVØS

– Da jeg kom på jobb etter mediasakene, var jeg skitnervøs, forteller hun.

Hun fikk både støtte og motstand på måten hun hadde sagt fra på.

– Men selv om det er viktig å si fra, så er jo det å stå frem i mediene noe som avviker fra det normale. Jeg føler at det ikke er verdsatt å si fra på denne måten. Man blir en slags «whistle blower», sier hun.

– Jeg fikk også tilbakemeldinger som gjorde at jeg begynte å tenke at nå kom det til å bli mye konsekvenser, det var litt sånn: «Gud, hva har du gjort, dette kommer til å bli 'jättejobbigt'», sier hun på klingende svensk.

– Det var et varsel mot systemet, ikke mot noen individuelle mennesker. Men jeg tror likevel noen så på meg som «fienden», fordi jeg kritiserte arbeidsplassen. Det ble snakket om at folk nå ville bli redde for å ha sine pårørende ved avdelingen. Det var viktig for meg å si at avdelingen var veldig bra – på dag og kveld.

NEKTET Å JOBBE ALENE PÅ NATT

– Etter mediasakene sa jeg at jeg nektet å jobbe dersom det ikke var to på neste

nattevakt. Da jeg kom på den nattevakten, var det bare meg. Men jeg klarte ikke å dra derfra likevel, for da hadde det jo ikke vært noen der. Natten etter var vi to, forteller hun.

KAN FREMDELES KJENNE STRESSET

Mikaela Sandberg kom seg gjennom de ti ukene, men opplevelsen har satt spor. Når hun begynner å fortelle om sommeren, sier hun at hun nærmest kan kjenne stresset hun sto i i kroppen.

– I ettertid tenker jeg at det var tøft å fronte saken alene i mediene. Men jeg mener det var det riktige å gjøre, sier hun.

BESKJED I INNBOKSEN

For noen uker siden kom en e-post inn i innboksen hennes mens hun var hjemme i Skåne. Det er der Mikaela Sandberg bor nå, mens hun tar en videreutdanning som psykiatrisk sykepleier.

E-posten inneholdt en kortfattet oppsummering av saken fra Tromsø kommune, og under fanen «Tilsvaret til sluttvurdering varslingssak Helsehuset Lindrende avdeling», står det:

«Enhetsleder har gjennomført undersøkelser etter varslingssaken på Lindrende avdeling og kommet frem til følgende anbefalinger:

– Helsehusets grunnbemanning på natt økes til ti, hvorav seks må være sykepleiere.

– Grunnbemanning på natt for Lindrende avdeling økes fra en til to sykepleiere.

Enhetsleders anbefalinger er nå behandlet, og seksjonsleder imøtekommer og stiller seg bak de anbefalingene.»

Selv sier Mikaela Sandberg at hun er glad for forbedringene som har skjedd siden sommeren, og hun oppsummerer det hele slik:

– Faktisk så kjenner jeg meg sterkere etter alt dette. Jeg var redd, men det var verdt det, sier hun. ■

Seksjonsleder:

– Dette må vi tåle å høre

– **VARSELET FRA** Mikaela Sandberg har blitt hørt, sier Roar Evjen, seksjonsleder i Tromsø kommune.

Roar Evjen er seksjonslederen som har imøtekommet anbefalingene i e-posten som Mikaela Sandberg mottok for noen uker siden. I slutten av september orienterte han også helseutvalget i Tromsø kommune om oppfølgingen av varselet.

Det har blitt besluttet at det skal være to sykepleiere på natt på lindrende avdeling, opplyste han.

– STOR FARE FOR FAGLIG UFORSVARLIGHET

Til Sykepleien utdyper han:

– Det var stor fare for faglig uforsvarlighet, fordi det var for lav bemanning på lindrende enhet på natt. Derfor har vi nå økt grunnbemanningen på natt fra en til to.

Roar Evjen understreker at det er han som er ansvarlig for seksjonen og er den som svarer for situasjonen, både slik den var i sommer og slik det er nå.

Evjen bekrefter at det har vært vanskelig å få noen til å ta nattevaktene, fordi flere vegrer seg for å ta ansvaret det innebærer. Ifølge Evjen sluttet nylig en nattevakt i prøvetiden, fordi vedkommende syntes det var uforsvarlig å være alene i avdelingen.

– Nå som det skal være to på natt, håper jeg det kan bli lettere å rekruttere til stillingene, sier han.

– Det er ikke alltid behov for to sykepleiere. Men fordi det av og til vil oppstå et slikt behov, har vi nå besluttet at det skal være to, sier han til Sykepleien.

Han nevner dobbeltkontroll når pasienter har behov for smertelindrende medikamenter eller sning av pasienter som eksempler på tilfeller hvor det bør være to sykepleiere.



FOTO: RONALD JOHANSEN, TROMSØ

«ALVORET HAR KOMMET FREM,
OG VI KAN FÅ GJORT NOE MED DET.»

ROAR EVJEN, SEKSJONSLEDER I TROMSØ KOMMUNE

– MÅ FANGE OPP ALLE

Til spørsmålet om avviksmeldinger sier han det kan være verdt å se på hva som kan gjøres for å sikre at vikarer som har jobbet kortere enn ett år kan levere avvik digitalt inn i avvikssystemet.

– Avvik kan leveres på andre måter, men dette kan være noe å se på. Vi må fange opp alle, sier han.

– DET VAR FOR FÅ PÅ NATT

Om sommeren 2020 sier han dette:

– I sommer hadde vi en periode hvor vi fikk mange dårlige pasienter på kort tid på lindrende avdeling. Åtte pasienter døde på avdelingen i løpet av elleve dager. Det er ikke vanlig at det kommer så mange syke pasienter samtidig, og dette var en spesielt hektisk uke, sier han.

Han sier tiltaket med to faste på natt er for å unngå at de havner i samme situasjon igjen:

– Vi prøvde i sommer å få tak i en ekstra nattevakt, uten å lykkes. Derfor ble det gjort avtaler om at avdelinger skulle kunne hjelpe hverandre, men det ble også vanskelig ettersom andre avdelinger også hadde ekstra behov. Det var rett og slett for få på natt i denne perioden, sier Evjen.

– ALVORET HAR KOMMET FREM

Han sier de valgte å opprette en varsler-sak, fordi det som kom frem, ble ansett som alvorlig:

– Det er ingen god opplevelse for en sykepleier å måtte løpe fra smertepumpe til smertepumpe uten å rekke alle oppgavene.

– Det er bra at hun varslet, selv om hun skulle videre. Jeg synes det var modig gjort, og situasjonen i sommer må ha gått inn på henne, sier Evjen.

– Alvoret har kommet frem, og vi kan få gjort noe med det. Dette må vi tåle å høre, sier han. ■

– Bruk muligheten til å varsle

Noen sykepleiere varsler, noen varsles det om. NSF-advokat Tore Dahlstrøm får sakene der det har gått skeis.

Tekst og foto Marit Fonn

Intensjonen med loven om varsling er kjempebra, sier Tore Dahlstrøm, advokat i forhandlingsavdelingen i Norsk Sykepleierforbund (NSF).

– Det er viktig at sykepleierne bruker muligheten. Men mange varsler er skeptiske til å stå frem, for belastningen blir for stor.

Mange lar nok være å varsle av samme grunn, tror han.

– Det er ikke mange varslingssaker vi får inn. De vi får, er der det ofte har gått gærent.

NSF-advokaten ønsker ikke at hans erfaringer skal skremme noen fra å varsle.

– Det er sikkert mange varslingssaker ute på de lokale arbeidsplassene som blir løst på en fin måte, sier Dahlstrøm.

– Når det går så galt, som vi ser at det kan gjøre, kan man stille spørsmål om reglene fungerer etter hensikten. Lovgiver har jo hatt gode hensikter.

UTFRYSING OG NEDLATENDE TONE

Det er typisk to typer saker om varsling NSF-advokaten har med å gjøre:

- sykepleiere som opplever gjengjeldelse etter at de har varslet
- ledere som det har blitt varslet om
 - Det er ikke uvanlig at de som varsler om kritikkverdige forhold, opplever en form for gjengjeldelse, som loven setter forbud mot.

– *Hvilken type gjengjeldelser kan det være?*

– At den ansatte ikke blir tatt i betraktning i nye ansettelse. At de blir fratatt arbeidsoppgaver. Utfrysing. Mobbing, sier Dahlstrøm.

Listen er lang:

– Det kan være oppsigelse og advarsler. Typisk er trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling og sosial ekskludering.

– *Hvordan trakasserer lederne dem?*

– De kan ha en nedlatende tone eller utlevere medarbeidere i fellesmøter. Folk får ikke karriereutvikling eller delta på kurs. Sånne ting.

FAGLIGE KONFLIKTER OG SKADELIG ARBEIDSMILJØ

– Bestemmelsen om forbud mot gjengjeldelse er viktig. Hvis man kan bevise at det har skjedd, kan man kreve erstatning, sier Dahlstrøm.

– *Ikke så lett å bevise gjengjeldelse?*

– Nei, vi har ikke hatt så mange saker om erstatning ennå. Mange backer ut før det går så langt.

En god del saker der ledere har blitt varslet om, dreier seg om store faglige uenigheter, ifølge Dahlstrøm.

– Det kan være ulike yrkesgrupper som er uenige, eller konflikter mellom sykepleiere. Men det er også konflikter mellom leder og

en eller flere arbeidstakere som føler seg mobbet og trakassert.

– *Gjelder varslene da personlige egenskaper?*

– Ja, det kan gjelde håndteringen av ansatte. Men oftere handler sakene om faglige uoverensstemmelser, for eksempel om rutiner eller prioriteringer. Men det varsles også om skadelig arbeidsmiljø.

LEDERE DET VARSLES OM, SLUTTER I JOBBEN

– *De det varsles om – hvordan opplever de det?*

– Som en stor påkjenning. Folk blir veldig nedbrutt, for prosessen tar så lang tid. Mange blir stående i et vakuum, sier Dahlstrøm.

– *Blir de i jobben sin etter avsluttet sak?*

– Min erfaring er at en stor del blir sykmeldt og velger å slutte. Det er særlig typisk for ledere som det er varslet om.

– *NSF har vel medlemmer på begge sider i et varslet?*

– Ja, men det er ikke så ofte vi skal ivareta både den som har varslet og den det er varslet om i samme sak. Men skjer det, så løser vi det. Alle medlemmer blir ivaretatt.

Dahlstrøm legger til:

– Som advokat ville jeg uansett ikke vært i begge rollene. Vanligvis opptre NSF på vegne av arbeidstaker, som også kan være en leder.



SLÅR TILBAKE: – Det er ikke uvanlig at de som varsler om kritikkverdige forhold, opplever en form for gjengjeldelse, sier advokat Tore Dahlstrøm.

SYKEPLEIERE VARSLER MEST OM DET NÆRE

I 2019 ble det i arbeidsmiljøloven presisert hva kritikkverdige forhold kan være.

Særlig «fare for liv og helse» og «uforsvarlig arbeidsmiljø» er relevant for sykepleiere, ifølge Dahlstrøm.

– Sykepleierne holder seg mest til sitt eget arbeidssted. Økonomisk kriminalitet og korrupsjon er ikke det våre medlemmer opplever til daglig.

Dahlstrøm legger til:

– Seksuell trakassering hører også inn under varslingsreglene. Slik trakassering kan skje fra leder til underordnet, mellom arbeidstakere og fra pasienter til ansatte.

SKAL JEG VARSLER? ELLER HELLER MELDE AVVIK?

– Sykepleiere påberoper seg gjerne retten til å varsle i alle typer saker der det gjøres feil. Selv om det egentlig handler om et avvik som skal meldes, utløst av en vanlig meldeplikt etter helsepersonelloven, sier Dahlstrøm.

«FOLK BLIR VELDIG NEDBRUTT, FOR PROSESSEN TAR SÅ LANG TID. MANGE BLIR STÅENDE I ET VAKUUM.»

TORE DAHLSTRØM, ADVOKAT

– Det kan være en glidende overgang for hva som er avvik og hva som er varsel. Avviksmeldinger kan gjelde både små og store ting og er ofte knyttet til pasienters liv og helse. Helsepersonell er jo vant til å melde avvik.

Kan feilen meldes som avvik, så bruk heller den muligheten enn å varsle, anbefaler Dahlstrøm.

– Ikke så lett å skjønne hva som er hva for en vanlig sykepleier?

– Nei, det er to kanaler man kan bruke for å si fra. En avviksmelding kan for eksempel gjelde pasientbehandling som ikke er faglig forsvarlig. Eller en type bemanning som ikke

er faglig forsvarlig. Det er noe annet enn det varslingsreglene er ment å fange opp, sier Dahlstrøm.

Noe kan være begge deler:

– En ansatt leverer kanskje en avviksmelding om fare for liv og helse, i henhold til helsepersonelloven. Dette kan plutselig også bli en varselsak etter arbeidsmiljøloven, der fare for liv og helse også er et kriterium.

VARSLING GJELDER IKKE EGGET ARBEIDSFORHOLD

Dahlstrøm viser til et annet punkt om varsling som kan forvirre:

– Misnøye med eget arbeidsforhold er ►

«OFTERE HANDLER SAKENE OM **FAGLIGE UOVERENSSTEMMELSER**, FOR EKSEMPEL OM RUTINER ELLER PRIORITERINGER.»

TORE DAHLSTRØM, ADVOKAT

ikke ment å omfattes av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. Men oppfatter man at arbeidsmiljøet er skadelig, kan det likevel falle innenfor – hvis det er alvorlig nok. Her biter loven seg selv i halen, mener han.

Er du misfornøyd med sjefen din? Syns du det er helseskadelig å jobbe turnus? Mener du at lønnen din er urettferdig, for kollegaen tjener mer? Det er ikke ment å være tema for varsling, opplyser advokaten.

– Det skal litt til at noe kan defineres som kritikkverdig. Om lederen sier noe sårende, er det tvilsomt at det kan defineres som kritikkverdig i lovens forstand, sier Dahlstrøm.

– *Så når skal man melde avvik og når varsle?*

– Det kan gå i hverandre. Men den ordinære fremgangsmåten er å melde avvik hvis det gjelder forhold knyttet til pasienter, sier Dahlstrøm.

– *Det er mye mer aktuelt å melde avvik enn å varsle?*

– Ja.

– *Det beste er vel uansett å melde og varsle på lavest mulige nivå?*

– Ja, man skal jo det, sier Dahlstrøm.

ARBEIDSGIVER SKAL HÅNDTERE VARSELET FORSVARLIG

Arbeidsgiver skal ifølge loven ha interne varslingsrutiner og ivareta både varsleren og den det er varslet om.

Dahlstrøms erfaring er at varslingsrutinene er veldig ulike rundt om.

– Og ofte er de ikke gode nok, sier han.

Et varsel skal for eksempel håndteres på en forsvarlig måte og så raskt som mulig.

– Vi ser at ofte involveres et helt arbeidsmiljø, selv om det ikke er nødvendig. Arbeidsmiljøundersøkelser gjennomføres på hele arbeidsplassen. Det viser seg at det er vanskelig å gå tilbake i stillingene sine etterpå når prosessen tar altfor lang tid.

Såkalte faktaundersøkelser er i tiden, påpeker han:

FAKTA

Styrket varslervernet

- Varslingsutvalget, nedsatt av regjeringen i 2016, la frem utredningen Varsling og vern i 2018 (NOU: 2018:6).
- Utvalget skulle vurdere behovet for lovendringer for å styrke varslervernet i norsk arbeidsliv.
- Arbeidsmiljøloven ble endret i 2019. Blant annet ble det lagt til eksempler på hva kritikkverdige forhold kan være:
 - fare for liv eller helse
 - fare for klima eller miljø
 - korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
 - myndighetsmisbruk
 - uforsvarlig arbeidsmiljø
 - brudd på personopplysningssikkerheten

– Det er egentlig en type arbeidsmiljøundersøkelse, der arbeidsgiver går bredt ut for å få frem fakta i konfliktsaker.

Målet med faktaundersøkelser er å finne ut om det er brudd på arbeidsmiljøloven og finne tiltak så konflikten opphører. Det er omdiskutert om metoden holder mål for å undersøke psykososiale forhold.

KAN BLI ENKLERE Å BEHANDLE GJENGJELDelse

Det ligger nå an til styrking av varslervernet, opplyser NSF-advokaten.

FAKTA

Forskjellen på varsel og avvik

- **Varsling** er at en arbeidstaker sier fra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass. Det kan gjelde brudd på lover, regler og etiske retningslinjer i virksomheten, eller brudd på etiske normer i samfunnet.
- Det er innholdet og hvem som sier fra, som avgjør om det er et varsel, ikke hva man kaller det.
- **Avvik** er brudd på kravene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Dette kan være skade på mennesker, materiell eller miljø. Avvik kan også være brudd på prosedyrer, instruksjoner eller rutiner i virksomheten.
- Innholdet i avviket avgjør om avviket også er et varsel.

Kilde: Arbeidstilsynet

Regjeringen foreslår at saker om brudd på gjengjeldelsesforbudet kan behandles i den statlige Diskrimineringsnemnda. Det foreslås også at nemnda kan tilkjenne oppreisning, og i noen grad erstatning, i disse sakene.

Forslaget har vært på høring.

– Dette er et lavterskeltilbud som ikke krever advokatbistand. Til nå har slike saker måttet avgjøres i domstolen. Å bruke domstolen er kostbart, sier NSF-advokat Tore Dahlstrøm. ■

Dette må du vite når du skal varsle

Som ansatt har du både en rett og en plikt til å varsle.

Tekst Marit Fonn

Å VARSLE ER EN RETT

Du har rett til å varsle om kritikkverdige forhold der du jobber. Det er arbeidsmiljøloven som regulerer hvordan og hva det skal varsles om.

Kritikkverdige forhold er forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer på arbeidsplassen eller allmenne etiske normer.

EKSEMPLER PÅ KRITIKKVERDIGE FORHOLD:

- fare for liv eller helse (for eksempel mangler på rutiner)
- fare for klima eller miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø (for eksempel trakassering)
- brudd på personopplysningssikkerheten

Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold, regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.

NÅR HAR DU PLIKT TIL Å VARSLE?

Noen ganger har du også en plikt til å varsle, det vil si underrette arbeidsgiver eller verneombud.

Plikten gjelder:

- dersom en kollega blir diskriminert eller trakassert
- ved forhold som kan medføre fare for liv og helse

SLIK GÅR DU FREM NÅR DU VARSLER:

Du kan alltid varsle internt:

- til arbeidsgiver
 - i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
 - i samsvar med varslingsplikt
 - via verneombud, tillitsvalgt eller advokat
- Du kan også varsle til en offentlig tilsynsmyndighet, som Fylkesmannen eller Arbeidstilsynet.

Du kan varsle eksternt til mediene eller offentligheten for øvrig dersom:

- du er i aktsom god tro om innholdet i varselet
- varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse
- om du først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig

Dette skal arbeidsgiver gjøre når du har varslet:

- sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt
- passe på at varsleren har et forsvarlig arbeidsmiljø
- har ansvaret for at du som varsler ikke bli utsatt for gjengjeldelse

Arbeidsgiver plikter å ha interne varslingsrutiner.

De skal inneholde:

- en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
- fremgangsmåte for varsling
- fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling

FORBUD MOT GJENGJELDELSE

Gjengjeldelse mot deg som varsler er forbudt.

Gjengjeldelse betyr ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel:

- trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering
- advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
- suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff

Den som varsler, må tåle saklige motargumenter eller motbevis på innholdet i varselet.

Har du opplysninger som gir grunn til å tro at gjengjeldelse har funnet sted, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at handlingen ikke skyldes varselet. ■



FIKK NOK: Mari Oma Ohnstad ønsket ikke å fortsette som praksisveileder ved nyfødtintensiv i 2013 når nyutdannede sommervikarer bare skulle få fem dagers opplæring før de fikk ansvaret for alvorlig syke barn.

– Det er **vi sykepleierne** som ser konsekvensene av behandlingen vi tilbyr

Mari Oma Ohnstad elsket jobben sin. Men hun måtte vekk.

Tekst Ann-Kristin B. Helmers **Foto** Siv Johanne Seglem

Mari Oma Ohnstad var 21 år og nyutdannet sykepleier.

I det som var hennes aller første jobb, begynte hun i 2001 som ekstravakt ved barne- og ungdomsklinikken på Rikshospitalet.

I starten jobbet hun på flere av barne- og ungdomsklinikkens avdelinger.

– Jeg visste at jeg ville jobbe med barn. Vi hadde lite om barn under grunnutdanningen i sykepleie, men forelesningene vi hadde,

inspirerte og vekket interesse for å utforske hvordan det var å jobbe med syke barn og deres familier, sier hun.

– Ved nyfødtintensiv var det et enormt behov for ekstravakter. Jeg jobbet mer og mer der, forteller hun.

Etter et års tid fikk hun fast jobb ved avdelingen.

– Og jeg ble helt forelsket i nyfødtintensiv på Rikshospitalet. Det var et så interessant og givende sted å jobbe, sier hun.

– NYFØDTINTENSIV ER EN EGEN, LITEN VERDEN

Nyfødtsykepleie betyr og har betydd mye i Mari Oma Ohnstads yrkesliv. Når hun blir bedt om å fortelle hva jobben med nyfødtintensiv sykepleie går ut på, forteller hun gjerne.

Hun beskriver nyfødtintensiv som en egen liten verden:

– Det er ikke mange som kjenner til den. Her jobber svært dyktige fagfolk – leger og



ALVORLIG SYKE: Sykepleierne som jobber ved nyfødttintensiv ved Rikshospitalet har et stort ansvar: Det er en-til-en-oppfølgning kontinuerlig hele døgnet på de sykeste, og enkelte er så alvorlig syke at det kreves oppfølging fra to sykepleiere ved hvert vaktskift, forteller Oma Ohnstad om hva jobben innebærer. Foto: Ann-Kristin B. Helmers

sykepleiere tett i team for å tilby avansert behandling til syke nyfødte barn og deres familier, sier hun.

Hvis en baby innlegges på nyfødttintensiv ved Rikshospitalet, så er det fordi barnet enten er sykt eller født for tidlig. Ved avdelingen på Rikshospitalet er det en stor andel av pasientene som krever intensivmedisinsk behandling, og mange av de små og skjøre barna har ofte behov for respiratorbehandling.

OVERBLIKK ER FØRSTE BUD

– Vakten starter med rapport: Hva har skjedd siden sist, hvilke undersøkelser er gjort, hvordan ser overvåkningskurven ut, hvordan har foreldrene og eventuelt søsken det, sier hun når hun skal beskrive en vakt.

Deretter er det gjennomgang av akuttutstyr ved pasientenes seng og kontroll av at alt det medisinsk-tekniske utstyret virker som det skal. I tillegg gjennomføres en systematisk topp-til-tå-undersøkelse av den lille pasienten. Det er undersøkelse for å få en god oversikt over barnets tilstand.

«LEDELSEN HADDE EN ANNEN OPPFATNING ENN MEG AV HVA SOM VAR GODT NOK.»

MARI OMA OHNSTAD, HØYSKOLELEKTOR

– Første bud er å ha overblikk. Da er det lettere å fange opp eventuelle endringer, sier hun.

En systematisk topp-til-tå-undersøkelse innebærer blant annet å sjekke at barnet har frie luftveier, å lytte på lunger og å ta en vurdering av alle parametere på overvåkningsmonitoren, som for eksempel puls, oksygenmetning og blodtrykk.

– Så må du nøye kontrollere alle infusjons-pumper og se om medikament, dose og styrke stemmer overens med legens forordning.

SMÅ, MEN KAN VÆRE STERKE

På de sykeste barna må sykepleieren alltid følge med, og de må ha et blikk på barnet hele tiden, hele vakten gjennom, forklarer hun.

Selv om de er små, så kan de være ganske sterke, sier hun. Det skal ikke så mye til før en liten neve har fått tak i endotrachealtuben så den kommer ut av posisjon – til tross for god sikring med bruk av tape.

– Noen medisiner fordrer at sykepleieren må gå bort fra senga for å blande. Da må en annen kunne ta over.

Hun forklarer at en viktig del av behandlingen til syke nyfødte er hud-mot-hud-kontakt på mors eller fars bryst. For å kunne legge til rette for såkalt «kenguru-tid» for barn som har behov for respiratorbehandling, så må man planlegge slik at det er to eller tre sykepleiere for å kunne flytte babyen forsvarlig over på brystet med alt utstyret tilkople.

«JEG KUNNE IKKE STÅ INNE FOR OPPLÆRINGSTILBUDET OG KVALITETEN.»

MARI OMA OHNSTAD, HØYSKOLELEKTOR



– MISTET «HJEMMET»: – Nå som jeg er helt ute, savner jeg veldig det å jobbe i klinikken. Jeg savner ofte kollegene, foreldrene, barna. Jeg mistet jo på en måte hjemmet mitt, sier hun. Hun ser ikke bort fra at hun på et senere tidspunkt kunne tenkt seg en kombinasjonsstilling med både undervisning og jobbing i klinikk. Her er hun på simuleringsavdeling ved Lovisenberg diakonale høyskole, hvor hun jobber som lærer.

– Et lite avvik kan gjøre stort utslag. Man ønsker at tiden ute hos foreldrene skal bli en god opplevelse for både barnet og foreldrene. Dette er spesielt viktig med tanke på foreldre-barn-tilknytning, understreker hun.

FIKK DRØMMEJOBEN

I 2007 har hun jobbet ved avdelingen i seks år.

Hun har fått mer erfaring, blitt trygg i jobben – men med det ser hun også begrensninger knyttet til hva hun ikke kan og hva hun burde kunne mer om.

Hun tar derfor videreutdanning i nyfødtsykepleie og sier i 2010 ja takk til et toårig engasjement som praksisveileder på avdelingen. I 2012 ble engasjementet fornyet med ytterligere to år.

Det betyr at hun får ansvaret for opplæring og kompetanse blant sykepleierne på avdelingen, sammen med en annen sykepleier som har samme type engasjementsstilling. En interessant og givende jobb hun gjerne skulle fortsatt i, sier hun.

Men slik ble det ikke.

OPPLÆRINGSPROGRAMMET DERES BLE IKKE FULGT

For utover i 2012 og i starten av 2013 opplevde Mari Oma Ohnstad gjentatte ganger at den standarden som avdelingen hadde satt på opplæring og kompetanse for å utføre de ulike oppgavene, i praksis ikke ble overholdt fordi de var for få på jobb.

På avdelingen var det ikke slik at alle skulle gjøre alt. I opplæringsprogrammet Ohnstad og kollegaen hadde utarbeidet, var det absolutt minimum seks ukers opplæring for å kunne

ta seg av de enkleste pasientene på avdelingen.

For mer avanserte oppgaver var det lagt opp til flere måneders opplæring før en fersk sykepleier skulle kunne jobbe selvstendig.

– Ledelsen hadde en annen oppfatning enn meg av hva som var godt nok.

Det toppet seg da sommeren 2013 inneholdt en opplæringsplan hun ikke kunne stå inne for.

– Jeg kunne ikke stå inne for opplærings-tilbudet og kvaliteten, og jeg mente det gikk utover pasientsikkerhet, sier hun.

Etter at hun hadde sendt flere avvik og tatt opp det hun mente var for kort opplæringsperiode for nyansatte og vikarer til ledere på flere nivåer, tok hun saken videre.

Sammen med avdelingens tillitsvalgte, verneombud og leger sendte praksisveilederne inn bekymringsmeldinger til Fylkesmannen. I tillegg gikk flere av de ansatte også ut i mediene for å få belyst det de oppfattet som alvorligheten av problemet.

BEKYMRET FØR SOMMEREN

Til Sykepleien sa hun dette i mai 2013:

«– I sommer vil det jobbe nyutdannede sykepleiere som per i dag ikke har rukket å få bachelorgraden i hånda, sier spesialsykepleier for nyfødte og praksisveileder på nyfødt intensiv på Rikshospitalet, Mari Oma Ohnstad.

– Noen av dem har ikke engang hatt praksis ved sykehus i studietida, fordi skolene mangler praksisplasser. De som aldri har vært på sykehus før, har store mangler i opplæringen. Jeg har sett nyansatte som ikke kan få lufta ut av en sprøyte, sier hun.

– Blir disse nyutdannede satt rett ut i jobb ved avdelingen?

– De får fem dagers opplæring, hvor innholdet varierer ut fra hvor mye de andre sykepleierne har å gjøre. Etter denne opplæringen skal de stå på egne ben. Da blir de satt rett på syke hjertebarn, for eksempel.

– Hva skjer da?

– Da skjer det feil. Jeg synes synd på de uerfarne sykepleierne som blir kastet inn i dette. Det skjer feil hver eneste dag. Medisiner blir gitt feil. Syke barn blir ikke riktig fulgt opp,» sa Mari Oma Ohnstad den gangen.

LEDELSEN VAR IKKE ENIGE

Sverre Medbø, som var avdelingsleder den gang, svarte blant annet slik på noen av de punktene Ohnstad tok opp:

«– Fem dagers opplæring er forsvarlig på de minst syke barna. Disse vikarene vil få ansvar for de letteste barna på avdelingen, og de går sammen med mer erfarne sykepleiere, sier Medbø.

Han sier det ikke stemmer at de helt ferske

sykepleierne blir satt på hjertesyke barn:

– De får ansvaret for barn som er født moderat for tidlig, det vil si rundt seks uker for tidlig, barn som trenger antibiotikabehandling inntil en uke, sondeernæring og liknende. Vi har to til tre av disse barna til enhver tid.

– Selv om disse sykepleierne formelt ikke har fått bachelorgraden, så er de i praksis nyutdannede sykepleiere, sier han.»

Noe av bakgrunnen for opplærings-situasjonen ble tilskrevet mange nyansettelser.

Sommeren 2013 gikk, og i august spurte Sykepleien Mari Oma Ohnstad hvordan det hadde gått.

Det hadde, etter hennes vurdering, ikke gått bra.

«AT OPPLÆRINGS-
TIDEN FOR
NYANSATTE BLE ØKT
VAR ET SKRITT
I RIKTIG RETNING.»

MARI OMA OHNSTAD, HØYSKOLELEKTOR

Hun fortalte at hun gjennom sommeren blant annet hadde opplevd å bli stående alene med to intensivpasienter som skulle ha en-til-en-oppfølging, og det var en rekke forhold rundt opplæring og kompetanse som hun følte hun ikke kunne stå inne for kvaliteten på. Avviksmeldinger var sendt, presiserte hun.

Sykepleien har snakket med Sverre Medbø, som var avdelingsleder i denne perioden. Les hva han svarer på side 85.

SKREV BREV TIL LEDELSEN

I et brev til ledelsen i 2013 beskriver Ohnstad sammen med en kollega som også var praksisveileder, i detalj hva de er uenige i når det gjelder opplæringen for helt ferske, øvede og godt trente sykepleiere innenfor alt fra basal spedbarnsbehandling og amming til oscileringskompetanse og kunnskap om respiratorbehandling.

Ordlyden i det som er formulert som et oppsigelsesbrev, er ikke til å misforstå:

«Målet bør være en opplæring som gir nok trygghet og kompetanse i sykepleiergruppen. Trygghet og mestringfølelse bidrar til at sykepleiere ønsker å bli ved avdelingen. Det

opplæringsprogrammet vi tilbyr våre nyansatte, er utilstrekkelig for de fleste, da vår pasientpopulasjon krever mye lengre opplæring for en helt uerfaren sykepleier. Tiden og ressursene man har til rådighet er ikke tilstrekkelig for å sikre god nok kompetanse for våre pasienter. I vårt engasjement som praksisveiledere de siste tre årene, har vi formidlet vår bekymring for dette i flere møter med ledelsen. Dette er et program vi ikke kan være ansvarlige for, og av denne grunn ønsker vi ikke lenger å fortsette som praksisveiledere.»

For å si det kort: Mari Oma Ohnstad sluttet som praksisveileder.

MEDHOLD FRA FYLKESMANNEN

Konklusjonen som kom fra Fylkesmannen rett før jul i 2013, var klinkende klar:

«Små feil i pleien til denne pasientgruppen kan få store konsekvenser for barnet og dets senere utvikling. Ved en gjennomgang av avvikene på avdelingen og all annen dokumentasjon i saken finner Fylkesmannen at avvikene bærer preg av at sykepleierne er sterkt preget av konstant tidspress og mye vikarbruk. Avvikene dokumenterer at det forekommer feil i pasientbehandlingen,» ble det påpekt.

Fylkesmannen konkluderte med at nyfødt-intensivavdelingen ved Rikshospitalet hadde blitt drevet på et for høyt risikonivå med hensyn til sykepleierfaglig kompetanse/bemannings over tid, og at dette ville kunne få konsekvenser for pasientsikkerheten. Fylkesmannens vurderte blant annet at helseforetaket hadde brutt spesialisthelsetjenesteloven § 2-2, jf. § 3-10, og internkontrollforskriften § 4 første ledd c, f og g.

LOVET BEDRE OPPLÆRING SOMMEREN ETTER

I januar 2014 svarte OUS-ledelsen på hvordan de skulle rydde opp i de mange påpekningene fra Fylkesmannen.

Flere tiltak var listet opp. Blant annet dette:

De skulle slutte med fem dagers opplæring av sommervikarer. Fra sommeren 2014 lovet ledelsen at seksjonen skulle sikre at forsvarlig opplæring – minst seks uker – ble gitt før nye medarbeidere kunne arbeide selvstendig og pasientrettet i avdelingen.

– At opplæringstiden for nyansatte ble økt var et skritt i riktig retning, sier Mari Oma Ohnstad når Sykepleien snakker med henne nå. Men for hennes del var det for sent.

Hun var ute av stillingen som praksisveileder for lengst.

«JEG OPPFORDRER ALLE SOM SER NOE DE MENER ER UFORSVARLIG ELLER IKKE GODT NOK, OM Å SI FRA.»

MARI OMA OHNSTAD, HØYSKOLELEKTOR

GIKK NED TIL HVER TREDJE HELG

I de neste årene fortsatte hun kun i en liten stillingsbrøk ved avdelingen, med arbeid hver tredje helg.

– Jeg hadde behov for å skifte litt fokus og valgte derfor å starte på en master i avansert klinisk sykepleie med spesialisering innenfor intensivsykepleie ved Lovisenberg diakonale høgskole, sier hun.

– Jeg klarte ikke å slutte helt, for jeg var så glad i arbeidsplassen og så nytteverdien av å arbeide klinisk ved siden av høyskolejobben. Men når man er innom bare hver tredje helg, blir det utfordrende å holde seg like oppdatert som jeg var vant til i full stilling.

I tillegg syntes hun det var vanskeligere å engasjere seg fullt ut i det organisatoriske når hun jobbet deltid.

– Jeg hadde en mye sterkere stemme da jeg jobbet 100 prosent, sier hun.

I 2017 var hun helt ute av avdelingen.

PÅVIRKER PÅ EN ANNEN MÅTE

Det skulle imidlertid vise seg at veien ut også ble en slags vei inn i mer av det samme:

Masteren hun skrev handlet nemlig om bemanning ved nyfødtintensivavdelinger.

Hun undersøkte tall knyttet til pasientbelegg hentet fra Norsk nyfødtmedisinsk kvalitetsregister. Basert på disse tallene beregnet hun behovet for sykepleiere ved alle nyfødtavdelingene i landet hver dag i to år.

– Jeg undersøkte hvorvidt det var forskjell i behovet for sykepleiere på hverdager kontra ukedager, og feriedager kontra dager resten av året. Ettersom det er vanlig på

nyfødtintensivavdelinger med lavere bemanning i helger og under ferieavvikling, forklarer hun.

– Funn fra masterstudien viste at det ikke var behov for færre sykepleiere på jobb på nyfødtintensivavdelingene i helgene og feriene sammenliknet med hverdagene, sier hun.

Umiddelbart etter at hun hadde fullført masterstudiet, fikk hun tilbud om jobb der hun var student: Ved avdelingen for master-, etter- og videreutdanning ved Lovisenberg diakonale høgskole.

– Det var kjempeflott. Jeg liker å jobbe innenfor academia. Det er veldig givende å kunne være med på å utdanne fremtidens spesialister innenfor sykepleie, som skal ut i viktig arbeid på de ulike nyfødtintensivavdelingene, sier hun.

Nå, høsten 2020, er hun midtveis i en doktorgrad. Ikke overraskende er den også innenfor fagfeltet nyfødtmedisin.

– Jeg ser på respiratorbehandling som gis til de aller minste pasientene, de som er født før svangerskapsuke 26, og undersøker hvorvidt vi kan finne noen faktorer som kan forutsi hvilke pasienter som er klare for å tas av respiratorbehandling for å puste selv.

Masteroppgaven hun leverte i 2016, har også gitt resultater som er av betydning for alle landets nyfødtavdelinger:

I Helsedirektoratets nasjonale retningslinje «Kompetanse og kvalitet i nyfødtintensivavdelingene» er funn fra hennes masteroppgave benyttet blant annet til å komme med en sterk anbefaling knyttet til bemanningsplanlegging ved avdelingene.

OPPFORDRER ANDRE TIL Å SI FRA

Når hun syv år etter ser tilbake på varslerepisoden, er det med blandede følelser:

– Ja, jeg ville gjort det samme igjen. Og jeg oppfordrer alle som ser noe de mener er uforsvarlig eller ikke godt nok, om å si fra. Si fra til nærmeste leder, ta det videre om du ikke blir hørt, sier hun og påpeker:

– Det er vi sykepleierne som står nærmest pasientene og de pårørende og ser konsekvensene av behandlingen vi tilbyr.

Hun sier det følte trygt å varsle.

– Jeg følte at ledelsen ved nyfødtintensiv hadde lagt til rette for et miljø hvor det opplevdes trygt å si ifra, sier hun.

I tillegg opplevde hun bred støtte fra andre ansatte i avdelingen og sier at det alltid er lettere å være flere sammen.

Men likevel:

– Det jeg mente måtte endres på, ble ikke endret, selv om jeg sa fra.

SAVNET

– Du beskrev i starten av intervjuet jobben din ved nyfødtintensiv som en forelskelse. Savner du avdelingen ved Rikshospitalet?

– Ja. Jeg savner å være der, sier hun.

– Nå som jeg er helt ute, savner jeg det å jobbe i klinikken veldig. Jeg savner ofte kollegene, foreldrene, barna. Flere av kollegene har jeg fremdeles kontakt med, så jeg har ikke brutt alle bånd.

Hun ser ikke bort fra at det kan være aktuelt å gå delvis tilbake til klinikken etter hvert. Kanskje en kombinasjonsstilling kunne vært det som passer best, tenker hun høyt.

– Jeg mistet jo på en måte hjemmet mitt, sier hun. ■

Tidligere avdelingsleder: – Som leder er man også i en skvis

SVERRE MEDBØ VAR avdelingsleder og hadde ansvaret for barneavdelingen både på Rikshospitalet og Ullevål i 2013.

Medbø sier han husker Mari Oma Ohnstad som en dedikert og flink sykepleier. Men han kan ikke huske et varsel som kom fra henne spesielt, når Sykepleien kontakter ham igjen i 2020.

– Det var en periode med mye uro og mange varsler, fordi det rett og slett var for få erfarne sykepleiere i forhold til pasientbelegget, sier han.

Når han leser sakene og hva han selv sa til Sykepleien den gang, ser han at han og Ohnstad var uenige i hva som var god nok opplæring, og om nyutdannede sykepleiere fikk ansvaret for hjertesyke nyfødte eller ikke. Uten å gå inn i den konkrete uenigheten fra 2013 sier han:

– Som leder er man også i en skvis. I beslutningene må man veie hensyn mellom økonomi, styringssignaler ovenfra og signaler fra de ansatte opp mot behandlingen det er mulig å tilby. Som avdelingsleder forsvarte jeg beslutningene som var tatt, sier han.

– Jeg husker dette som en krevende tid for å få på plass nok bemanning, sier Sverre Medbø.

– VARSLING SKAL VÆRE TRYGT

Han valgte å gå tilbake til stillingen som overlege i 2014. Da hadde han vært avdelingsleder siden 2010. Han hadde i den perioden jevnlig tatt vakter:

– Som leder mente jeg det var viktig å kunne vite hvordan avdelingen fungerte og bli kjent med de ansatte gjennom praktisk arbeid, sier han.

Selv om de ikke ble enige og resultatet ble at Ohnstad ikke ønsket å fortsette som praksisveileder på avdelingen, er Medbø glad for at hun opplevde at det var trygt å varsle:

– Varsling skal være trygt. Det skal ikke være noen blanding mellom det å si fra om forhold man mener er kritikkverdige eller



KREVENDE TID: Sverre Medbø husker 2013 som krevende, men synes det er bra at Mari Oma Ohnstad opplevde at det var trygt å varsle. Han er ikke avdelingsleder i dag. Foto: Ann-Kristin B. Helmers

«I BESLUTNINGENE MÅ MAN VEIE HENSYN
MELLOM ØKONOMI, STYRINGSSIGNALER
OVENFRA OG SIGNALER FRA DE ANSATTE
OPP MOT BEHANDLINGEN DET ER
MULIG Å TILBY.»

SVERRE MEDBØ, TIDLIGERE AVDELINGSLEDER

uforsvarlige og den relasjonen man har som ansatt og leder ellers i det daglige arbeidet, sier han.

HAR SKIFTET HATT

I dag er han, i tillegg til å være overlege, også tillitsvalgt for overlegene ved Barne- og kvinneklinikken ved OUS.

Sverre Medbø var tidligere i høst selv

en av de mange ansatte som skrev under et åpent brev til sykehusledelsen om det som blant annet ble omtalt som «uholdbare» arealforhold ved nyfødtintensiven på Rikshospitalet.

– Ja, nå har jeg skiftet hatt. Jeg tror nok ikke jeg vil gå tilbake til en lederjobb igjen, jeg trives bedre med å jobbe i klinikken, sier Medbø. ■

INNSPILL



Linda Susanne Krüger har varslet om faglig uforsvarlighet både som leder og ansatt. Hun har markert seg i samfunnsdebatten om forsvarlighet og taushetskultur i helsevesenet og gjengjeldelse etter varsling.

Foto: Jon Ingemundsen

– Å VARSLE HAR KOSTET MEG DYRT, MEN **JEG HADDE GJORT DET IGJEN**

Du varsler ikke for egen skyld.
Du gjør det av hensyn til pasientene.

Da starter du vel med Grunnloven?» Spørsmålet kom momentant fra et familiemedlem da jeg fortalte at jeg skulle skrive et innlegg i Sykepleien om mine erfaringer rundt det å varsle. Og selvsagt starter jeg med Grunnloven. For i den står det følgende i §100: «Ytringsfrihet skal det være [...] Alle har rett til å ytre seg frimodig om statsstyring og om hvilket som helst annet emne.»

Grunnloven må ses i sammenheng med helsepersonelloven og pasient- og brukerrettighetsloven. Førstnevnte beskriver at vi – helsepersonell – av eget initiativ skal informere tilsynsmyndighetene om forhold som kan medføre fare for pasienters sikkerhet. Vi har altså en selvstendig varslingsplikt. Sistnevnte lov er krystallklar på at pasienter har krav på en verdig omsorg samtidig som de skal informeres om forholdene rundt egen pleie, omsorg og behandling.

Det som kan bli vanskelig, er når arbeidsgiver kommer

drassende med sine krav om arbeidstakers lojalitetsplikt. Den skal du nemlig ikke kimse av. I lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern med videre blir vi fortalt at virksomheten skal legge til rette for et godt ytringsklima og ivareta arbeidsmiljøet slik at arbeidstaker ikke blir utsatt for fysiske eller psykiske skadevirkninger.

I kommunenes arbeidsreglement rundt om i det ganske land, er det ulik ordlyd i avsnitt om lojalitetsplikt, men et eksempel kan være at arbeidstaker skal utvise lojalitet overfor arbeidsgiver på en slik måte at kommunens interesser ikke skades unødvendig. Så kan vi spørre oss; er det i kommunens interesse at brukerne av tjenestene har det best mulig, eller skal arbeidstakerne tie hvis de mener at pasientene ikke har det bra?

KJÆRLIGHET, OMSORG OG PLEIE

Jeg vet ikke hvordan det er med deg – du som leser dette – men det å tørre å bry seg om andre gir ihvertfall meg en følelse av



tilhørighet, fellesskap og kjærlighet. Da jeg jobbet på sykehjem, kjente jeg på disse følelsene hver eneste vakt. Det finnes nesten ingenting som er mer givende enn å gi kjærlighet, omsorg og pleie til dem som har levd mange, mange flere år enn meg selv. Noen pasienter husker man bedre enn andre, og fra mine måneder på sykehjemmet i Stavanger kommune, er det spesielt et par stykker som har satt spor.

Det var en natt, som alle andre netter egentlig, at pasienten sa en ting jeg aldri vil glemme: «Kan jeg få en klem?» Han lå dypt under dyna – trøtt, sliten og gammel. Alene igjen. Jeg strøk ham over kinnene og hvisket «Det er klart at du kan.» Kinn mot kinn

«La det ringe», sa de på vaktrommet. «Vi har nettopp vært inne, det er umulig å forstå hva hun vil.»

LINDA SUSANNE KRÜGER, SYKEPLEIER



«Hvis mange nok hadde ropt høyt og sagt fra så ville det vært **helt uunngåelig å ikke få til forandring.**»

LINDA SUSANNE KRÜGER, SYKEPLEIER

og en varm hånd i min. Han sa «takk, det følte godt» og sovnet. Jeg kjente varmen spre seg i hjertet mitt, og jeg kjente på et vemod. Et vedmod over tanken på at jeg selv en gang, kanskje, ville ende opp som ensom, så avhengig og så prisgitt andres hjertevarme, kunnskapsrike hender og kloke hoder.

Jeg hadde ansvar for å leire pasienten slik at han ikke ble utsatt for unødvendig trykk. Jeg var inne hos ham annenhver time for å snu kroppen hans forsiktig slik at ikke vonde ledd ble enda vondere. Flere ganger hver natt måtte han tisse, og av og til måtte bleien skiftes fordi det hadde gått galt. Han hadde dårlig temperaturregulering og svettet og frøs om hverandre. I tillegg trengte han regelmessig smertelindring.

En annen kveld, da jeg kom på vakt, ringte klokken på rommet rett ved siden av vaktrommet. Det ringte og ringte. «La det ringe», sa de på vaktrommet. «Vi har nettopp vært inne, og det er umulig å forstå hva hun vil.» Når jeg gikk inn litt senere lå hun der med det rufsete lillafargede håret og den spinkle kroppen. De tynne hendene hennes knugnet rundt ringsnoren, og jeg så panikken i blikket hennes.

Ja, det var umulig å forstå hva hun ville annet enn at hun var livredd for å være alene. Jeg visste at det ville bli en lang natt for henne og for oss som var på jobb. For henne fordi hun ville måtte være alene store deler av natten. For meg fordi jeg ville bli nødt til å la henne være alene. Demensen gjorde henne forvirret og redd, hun slet med å sove, hadde smerter og var så tynn at hele henne var utsatt for trykksår.

I GODE OG FAGLIG KOMPETENTE HENDER

Jeg har alltid tenkt at det er en grunn til at jeg ble sykepleier til tross for at det var en tilfeldighet at jeg begynte på utdanningen. Jeg liker å hjelpe andre mennesker. Det å få lov til å gi av meg selv, støtte den som trenger det og se at min omsorg utgjør en forskjell betyr utrolig mye. Å gi helhetlig, medisinsk og omsorgsfull

§100

«Ytringsfrihet skal det være [...] Alle har rett til å ytre seg frimodig om statsstyring og om hvilket som helst annet emne.»

GRUNNLOVEN

forsvarlig sykepleie er et privilegium. I de to eksemplene mine var det nødvendig med sykepleiekompetanse. Det var ikke nok med velment omsorg fra ansatte uten fagutdanning.

Med tittelen "sykepleier" kommer ikke bare ansvar og forpliktelser, men også forventninger. Jeg har høye forventninger til egen yrkesutøvelse. Kanskje er det grunnen til at det gikk som det gikk da jeg sa opp som leder

ved et sykehjem fordi jeg som avdelingssykepleier ikke kunne stå rak i rakrygget og si at driften var forsvarlig. Eller da jeg som nattsykepleier sendte varsel til fylkesmannen om at det ikke var forsvarlig bemanning på natt. Ufaglært personell var satt til å utføre oppgaver de på ingen måte mestret eller hadde forutsetninger til å mestre. Som for eksempel hos de to jeg nevnte ovenfor. For i tillegg til omsorgen trengte de og de andre pasientene ved sykehjemmet hjelp til alt fra skifte av stomiposer til mobilisering etter lårhalsbrudd.

Noen mente at jeg snakket ned ufaglært personell, og det gjør meg fortsatt forbannet når jeg tenker på det. Alle hoder og hender trengs, har jeg pleid å si da. Men alle hender og hoder skal ikke plasseres hvor som helst.

Det har gått noen år, men mitt engasjementet for saken er der fortsatt. Jeg er pasientenes advokat, ikke ansatte sin forsvarende. For meg er det underordnet om noen blir krenket av at jeg krever pasientens rett. Jeg har blitt stilt spørsmålet om hvorfor man skal orke å varsle når man risikerer så mye bråk som det jeg og mange andre varslere opplever og har opplevd. Det er vanskelig å svare på det uten å først ha spurt seg selv: Som sykepleier og som pårørende? «Ville jeg vært fornøyd hvis det var min mormor som lå i den sykesengen?»

Hvis du ikke kan svare ja, er det da noen annen måte å reagere på enn å reagere?

Retorisk spørsmål, jeg vet. Likevel var det det spørsmålet jeg stilte meg selv, og som gjorde en, i utgangspunktet, skummel avgjørelse enkel. Hvis ikke jeg kunne gått fra mormor

på sykehjemmet og vært trygg på at hun var i gode og faglig kompetente hender, ville jeg ha måttet si fra. Så da gjorde jeg det. Jeg sa ifra.

EN PERSONSAK

Av alt som ble sagt og gjort var det én ting som aldri ble adressert; det var kjernen i det jeg varslet om. Nemlig at gamle folk ikke skal være avhengig av ansatte som ikke har forutsetning for å kunne se og observere deres behov og iverksette tiltak deretter.

Jeg mente det da, og jeg mener det fortsatt, at hvis du ikke kan observere allmenntilstanden, leire en pasient skikkelig for å forebygge trykksår, skifte en bandasje, pusse tennene godt nok på en immobilisert pasient, forflytte en slagpasient, skifte en stomipose, eller gjøre deg språklig forstått i kommunikasjonen med pasienten, da bør du heller ikke ha ansvar for denne delen av omsorgen. Det var dette jeg ønsket at vi kunne ha snakket om! Det var og er fortsatt en stor skuffelse at det ble underordnet i arbeidsgivers behov for å forsikre fylkesmannen om at alt var bra og at jeg var en personalsak.

Det er en enorm mangel på helsepersonell – både utdannet og ufaglært. Men det er ikke en unnskyldning for å la det skure og gå. Det er en marsjordre om å jobbe sammen for å få til endringer.

STERKERE SAMMEN

«Som leder er det ikke noe jeg kan gjøre med det», «det er enkelt for deg å klage (kollega)», «hun har tydelig behov for å vise seg frem (kollega)», «narsissist» (tillitsvalgtrepresentant)», «jeg uttaler meg ikke om en personalsak (leder)», «vær klar over at møtet er konfidensielt (rådgiver i personalavdelingen)», «du kan skrive hvor mange avvik du vil, de stopper i virksomheten (leder)».

Ja, mye ble sagt, og mye ble (ikke) gjort. Mange støttet meg, men turte dessverre ikke å si det høyt. Mange pårørende tok kontakt og tidligere kolleger sendte meldinger. Kolleger ved sykehjemmet gjorde det samme uten å tørre si med et ord utad at de var enig med meg. For de så hva som skjedde rundt meg.

Jeg er fortsatt utrolig lei meg for det. Ikke for egen del. Jeg har vist meg selv at jeg klarer å stå i det. Nei, jeg er lei på vegne av pasientene. Fordi man står så mye sterkere når man står sammen. Jeg har alltid sagt at hvis mange nok hadde ropt høyt og sagt ifra, så ville det vært helt uunngåelig å ikke få til forandring. Ja, jeg tror faktisk på det. Og jeg skulle ønske at vi var flere som trodde på det.

Og tenk hvilken makt lederne har! Se for deg om alle mellom- og virksomhetsledere gikk ut og sa ifra om at forsvarligheten altfor ofte ikke på langt nær ivaretas! Med noen få unntak er det få ledere som tar seg det bryet.

DET KOSTER Å SI IFRA

Noen sa en gang til meg at jeg sikkert er mer risikovillig fordi jeg vokste opp med alkohol tett på, og at det har gjort meg tøffere, mer likegyldig til grenser og er uredde autoriteter. Jeg tror det er tvert imot. Jeg hadde ikke makten over eget liv før jeg flyttet hjemmefra. Derfor vil jeg ha den nå. Jeg var sårbar fordi jeg opplevde at det ikke spilte noen rolle hva jeg sa eller ønsket.

Derfor er urettferdighet noe som provoserer meg grenseløst. Og det er ikke rettferdig at skrøpelige eldre skal være prisgitt mangelfull pleie.

Så skal du orke å si ifra?

Ja, det bør du. Ikke for egen skyld, men for dem du jobber for – pasientene. Det er ikke en hemmelighet at jeg var skuffet over bistanden jeg opplevde å ikke få fra Sykepleierforbundet. Den eneste gangen jeg opplevde genuin interesse var da arbeidsgiver «fritok meg fra arbeidsplikten» fordi jeg angivelig hadde brutt retningslinjene rundt legemiddelhåndtering. Da kom forbundet på banen og sto opp for meg, krevde at suspensjonen ble trukket tilbake umiddelbart og at jeg fikk jobbe igjen. Da følte jeg meg sterk og at jeg ikke sto alene. Men i den videre prosessen så opplevde jeg at jeg sto – nettopp – alene. Jeg savnet enormt å ha tillitsvalgte ved min side – skulder mot skulder.

Sykepleierforbundet vil ha tydelige, modige og stolte sykepleiere. Men når vi lager støy og trenger støtte, da er det slett ikke sikkert at vi opplever en virkelighet som harmonerer med visjonen.

«Ville du gjort det igjen?», er et spørsmål jeg ofte får.

Jeg er rimelig sikker på at min mann vil at jeg svarer nei på dette spørsmålet. Fordi det har kostet for mye. Ikke bare følelsesmessig, men også økonomisk. Jeg ble sykmeldt, og etter at sykmeldingsretten gikk ut, endte jeg i nesten ett år ulønnet permisjon fordi «det ikke fantes noen passende stilling for meg». Så stilte noen spørsmål til rådmannen blant annet, om kommunen ikke trengte sykepleiere og at det var rart at jeg ikke var i arbeid. To dager senere fikk jeg tilbud om en omplassering. Men en erstatning for de månedene jeg gikk og ventet på ny jobb, fikk jeg aldri.

Ville jeg gjort det igjen? Jeg beklager min kjære mann. For jeg hadde gjort det igjen. Jeg hadde ikke kunnet leve med meg selv hvis ikke.

KREV AT DE LYTTER

Det er vel enda en grunn til ikke å si ifra, tenker du gjerne nå.

Men ikke tenk sånn! Det kan jo nemlig være slik at akkurat du har en arbeidsgiver som står på samme side som deg. Eller tillitsvalgte som vil kjempe sammen med deg. Eller kolleger som tør å fronte problematikken akkurat slik du tør.

Er det et råd jeg kan gi, så er det følgende:

Søk støtte før du varsler, let opp verneombud og plasstillitsvalgt, og krev at de lytter. Fortell dem rundt deg hva du akter å gjøre. Og så; KJØR PÅ!

Jeg sa en gang til noen sykepleiestudenter at de ikke måtte bli små grå mus som satt i hjørnet av vaktrommet og så på legene med stjerner i øynene. Men at de skulle dra på seg et ekstra lag med skinn på nesa og vise at «du koddet ikke med sykepleierne» verken som personer eller som faggruppe. Jeg vet ikke hvordan disse studentene ble som sykepleiere, men jeg håper at jeg i alle fall sådde et lite frø som de lar spire og gro og som de kan hente frem når det trengs.

Som sykepleiere har vi en varslingsplikt, og pasientene har rettigheter vi skal ivareta. Og ikke minst; vi har ytringsfrihet! Den skal ingen ta fra oss. Og vi skal ikke la noen gjøre det heller.

Vi er ikke «bare» sykepleiere. Vi er også medmennesker. Kombinasjonen er jo dynamitt – hvis vi tør å stå i det. ■

GJENGGJELDES DET MOT VARSLERE PÅ NESODDEN?

En sykepleier varslet som verneombud i 2017. Varselet ble omdøpt til personalsak, det ble både drøftelsesmøter, advarsel og tilsynssak. I sommer fikk hun sparken fra Nesoddtunet sykehjem.

Edith Roth Gjevjon meldte i 2003 om uforsvarlig helsehjelp i hjemmesykepleien på Nesodden. Det ble ikke tatt godt imot, så hun valgte å slutte.

Sju innleide spanske sykepleiere varslet i mai i år om for stor arbeidsbelastning ved Nesoddtunet sykehjem. De kunne være alene med sykepleieansvaret for 122 pasienter. Nå har mange av dem sluttet.



I fjor ble Nesodden kommune dømt for gjengjeldelse mot en varsler som jobbet i Nav.

Nå er kommunen saksøkt på nytt for blant annet gjengjeldelse mot varsler, denne gangen av sykepleieren som varslet som verneombud i 2017.

Kommunedirektøren forholder seg taus når Sykepleien spør om dette.

Tekst Eivor Hofstad



STORT FORBEDRINGSBEHOV: Edith Roth Gjevjon (til høyre) og varsleren fra Nesoddtunet ser begge verdien av å varsle. De stiller opp i Sykepleien med håp om at også Nesodden og andre kommuner vil se det samme. Foto: Siv Seglem

– Jeg ble nok **sett på** **som en vanskelig** ansatt

Da Edith Roth Gjevjon meldte fra om det hun mente var uforsvarlig helsehjelp i hjemmesykepleien på Nesodden for 17 år siden, ble hun så upopulær hos ledelsen at hun valgte å slutte før prøvetiden var over.

Tekst Eivor Hofstad

Edith Roth Gjevjon har viet karrieren sin til å lære studenter og sykepleiere om forsvarlig sykepleie. Hun jobber som instituttleder for Lovisenberg diakonale høgskole og redaktør for Sykepleien Forskning.

– Min karriere er en konsekvens av mitt engasjement for pasientsikkerhet og kvalitet som både hjelpepleier og sykepleier. Men det jeg opplevde på Nesodden for nesten 20 år siden, trigget meg til å starte på masterutdanning i sykepleievitenskap. Jeg ville komme i en posisjon hvor jeg kunne påvirke faget og fagutøvelsen, sier hun.

FLERE FEIL I DOSETT

– *Hva skjeddde den gangen?*

– Jeg kom til hjemmesykepleien på Nesodden før jul i 2003. Der opplevde jeg en kultur som ikke var preget av at pasientens og pårørendes behov skulle være i sentrum. Det var gode fagfolk som gjorde sitt aller beste, men lav kvalitet på system og strukturer. Jeg meldte ifra om flere avvik.

– *Kan du gi et eksempel?*

– Jeg fant flere ganger feil i dosetten når

«LEDEREN OVER STØTTET LEDEREN MIN. JEG OPPLEVDE IKKE AT KVALITET PÅ TJENESTENE STO I SENTRUM, MEN AT DET Å IKKE BLI TATT FOR NOE VAR VIKTIGERE.»

EDITH ROTH GJEVJON, INSTITUTTLEDER OG REDAKTØR

jeg skulle gjøre dobbeltkontrollen som sykepleiere hadde ansvaret for. For eksempel fant jeg en gang at det ikke lå noen vann-drivende medisin i dosetten til en pasient. På medisinalisten var det oppgitt at pasienten skulle ha Diural, som har virkestoffet furosemid. Siden den som hadde fylt dosetten før jeg kom, ikke fant Diural, lå det ingen pille i dosetten. Men det lå Furix i skapet. Den har det samme virkestoffet og kan brukes i stedet.

AVVIKET BLE IKKE HÅNDTERT

Gjevjon meldte avvik på dette, og ble kalt inn til lederen som spurte: «La du oppi riktig medisin, da?»

– «Ja,» svarte jeg. «Da er ikke dette et avvik,» sa lederen. Jeg kom fra en lederjobb i Oslo kommune og brukte der avvikssystemet slik det skal brukes: for forbedring. Så jeg insisterte på at avviket var gyldig, og at det måtte håndteres videre. Det ble ikke gjort.

Gjevjons avviksmeldinger og kritiske spørsmål og forslag til forbedringer endte til slutt opp som en personalsak.

– Jeg ble nok sett på som en vanskelig ansatt, sier hun.

Gjevjon ble innkalt i møter der hun hadde med seg daværende fylkesleder i Norsk Sykepleierforbund, Ragnhild Hegg.



KONSEKVENNS:

Opplevelsene fra Nesodden gjorde at Edith Roth Gjevjon tok fatt på enda mer utdanning. I dag underviser hun studenter i varsling og forsvarlighet. Foto: Siv Seglem



► – JEG FIKK KRITIKK I STEDET FOR STØTTE

– Lederen over støttet lederen min. Jeg opplevde ikke at kvalitet på tjenestene sto i sentrum, men at det å ikke bli tatt for noe var viktigere. Det er for øvrig en kjent problemstilling mange steder, ansatte er redd for sanksjoner og tør ikke melde fra, sier Gjevjon.

Hun hadde en opplevelse av å bli motarbeidet.

– Jeg fikk kritikk i stedet for støtte da jeg meldte fra. Jeg fikk for eksempel utvidet prøvetiden min til over seks måneder, siden jeg var så vanskelig.

VARSLER FYLKESMANNEN

Gjevjon sluttet i jobben i hjemmesykepleien på Nesodden før prøvetiden var over og bestemte seg for at den kulturen hun hadde sett komme tydelig til uttrykk der, ville hun ta tak i.

– Det er derfor jeg har tatt all den utdanningen jeg har tatt, og det er derfor jeg er så opptatt av forsvarlig helsehjelp og sykepleie. Jeg underviser om forsvarlighet og varsling i dag, sier hun.

De var to sykepleiere som begynte samtidig i hjemmesykepleien på Nesodden. Begge sluttet samtidig, og begge varslet Fylkesmannen da de sluttet.

– TRENGER SYKEPLEIERE MED MOT

Bachelorstudenter fra Lovisenberg diakonale høgskole gjennomfører i dag praksisstudier i Nesodden kommune, både i sykehjem, hjemmesykepleie og innen psykisk helsevern.

– Det er viktig å presisere at det som hendte med meg for 17 år siden, ikke påvirker vårt samarbeid med Nesodden kommune når det gjelder praksisstudier og samarbeidsprosjekter, sier Gjevjon.

Skolens erfaringer er at studentene møter dedikerte og dyktige fagpersoner når de studerer i praksis, og lærerne opplever godt samarbeid.

– Men jeg håper også at våre studenter er rustet og i stand til å vurdere, avdekke og melde fra om forhold som utfordrer forsvarligheten. Vi trenger sykepleiere med mot. Kun slik kan vi sikre at pasientsikkerhet og kvalitet ivaretas, sier Gjevjon.

– VANSKELIG Å KOMMENTERE

– På den tiden jobbet ikke jeg i Nesodden kommune, og så vidt meg bekjent er ingen av dem som jobbet som ledere den gang, ledere i dag. Det blir dessverre derfor vanskelig å kommentere dette, sier virksomhetsleder ved hjemmetjenesten i Nesodden kommune, Sandra Edvardsen. ■

Sykepleien gjør oppmerksom på at Edith Roth Gjevjon er ansatt som redaktør i Sykepleien Forskning.

SIER EN TING, GJØR NOE ANNET: – Arbeidsgiver skal ivareta folk og gjøre dem så gode som de kan bli. På Nesodden sier de at de gjør det, men det skjer ikke, sier Ragnhild Hegg, tidligere fylkesleder for NSF Akershus.



– Jeg er tilbøyelig til å si at **det er trakassering**

Tidligere fylkesleder i NSF Akershus, Ragnhild Hegg, mener Nesodden kommune håndterer varsler på samme måte i dag som for 19 år siden. Det gjør henne bekymret.

Tekst og foto Eivor Hofstad



løpet av mine 19 år som fylkesleder har jeg aldri opplevd liknende forhold som på Nesodden, med hensyn til hvordan varslersakene blir fulgt opp i ettertid, sier tidligere fylkesleder for Norsk Sykepleierforbund (NSF) i Akershus, Ragnhild Hegg.

BEKYMRET

Hegg gikk av som fylkesleder i september. Hun sier den første varslersaken hun var involvert i fra Nesodden, var den til Edith Roth Gjevjon i hjemmetjenesten i 2003/2004, (se forrige artikkel).

– Det endte med at Gjevjon måtte slutte. Nesodden behandler varslersaker på samme måte nå som da, og det bekymrer meg, sier Hegg.

– KALLER DET GJERNE PERSONSAKER

– *Hva kjennetegner den måten Nesodden behandler varslersaker på?*

– Arbeidsgiver skal ivareta folk og gjøre dem så gode som de kan bli. På Nesodden sier de at de gjør det, men det skjer ikke. De kaller det gjerne personalsaker, ikke varslersaker.

«ARBEIDSGIVER SKAL IVARETA FOLK OG GJØRE DEM SÅ GODE SOM DE KAN BLI. PÅ NESODDEN SIER DE AT DE GJØR DET, MEN DET SKJER IKKE.»

RAGNHILD HEGG, TIDLIGERE FYLKESLEDER I NSF AKERSHUS

At også varslingsutvalget gjør det, mener jeg er betenkelig.

– At varslingsutvalget tar stilling og gir to ulike svar, et til varslere og et til virksomhetsleder og rådmann – der de i siste versjon anbefaler arbeidsgiver å se på ansettelsesforholdet på nytt, slik de gjorde med en sykepleiers varslings (se artikkel på neste side) – høres rett og slett ulovlig ut, mener Hegg.

– TRAKASSERING

– *Er det snakk om trakassering av varslerne i de sakene du har vært borti?*

– Jeg er tilbøyelig til å si at det er trakassering, sier hun og peker på at det i en av sakene hun har fulgt, dukket opp bekymringsmeldinger en masse i etterkant av varslingen, og når vedkommende kom tilbake etter langvarig sykmelding.

– SOM Å BOKSE I SMØR

I et møte i juni i år ble det fremlagt flere bekymringsmeldinger mot denne varsleren så langt tilbake i tid som fra julaften 2019.

– Poenget med slike meldinger er jo at man internt skal lære av det og forbedre sine systemer. Da må man jo ta det opp med vedkommende når det skjer, ikke samle opp en haug med beskyldninger til et møte et halvt år etterpå. Samtidig sier de at kvalitets-systemene deres fungerer. Det blir så ullent. Som å bokse i smør, sier Hegg.

KOMMUNALSJEFEN HAR INGEN KOMMENTARER

Kommunalsjef for helse og omsorg, Anita Nilsen, har fått intervjuet med Ragnhild Hegg til gjennomlesing og har ingen kommentarer. ▶



Varslerne på Nesoddtunet

Nesoddtunet sykehjem har hatt varsler som kommunen har omgjort til personalsaker. Og da sju spanske sykepleiere varslet i brev om at de måtte gå alene med ansvaret for 122 pasienter, ble det ikke engang sett på som et varsel.

Tekst Eivor Hofstad **Foto** Siv Seglem

Nesoddtunet er det eneste sykehjemmet i Nesodden kommune. Tunet, som det kalles, har plass til 122 pasienter på hvert sitt rom. Beliggenheten er upåklagelig, med nydelig utsikt, høyt hevet over Oslofjorden.

Men arbeidsplassen for rundt 253 ansatte har slitt med arbeidsmiljø-utfordringer i flere år. Det har lokalpressen omtalt, og det er oppgitt som årsak til at kontrollutvalget ba Agenda Kaupang gjøre en arbeidsmiljøundersøkelse, og at Viken kommunerevisjon skulle se nærmere på arbeidsmiljøet.

De to rapportene kom våren og høsten 2020 og gjorde at politikerne i kommunen slo seg til ro med at det meste var bra, så nær som Rødt og Frp (les mer om rapportene på side 106).

FLERE HAR SLUTTET

Tunet har de siste årene hatt hyppige utskiftninger av ledere. En virksomhetsleder gikk av i februar 2019. Den nye holdt i 15 måneder før hun sa opp. Den tredje ble konstituert i høst. I november, etter at dette ble skrevet, kom den nåværende virksomhetslederen, rekruttert

fra Oslo universitetssykehus, Ullevål.

Fem avdelingsledere har også sluttet de to siste årene.

En lege har sluttet, likeså flere sykepleiere.

30 SYKEPLEIERE HAR SLUTTET SIDEN 2017

Personalavdelingen ved Nesodden kommune oppgir at 30 sykepleiere har sluttet siden 1. januar 2017, 16 fast ansatte og 14 innleide. Det er flere sykepleiere enn det er sykepleierårsverk på Nesoddtunet.

Tidligere virksomhetsleder, Sylvi Bruflat, sa

◀ **KONSTRUKTIV YTRINGSKLIMA:** – Å kunne varsle trygt, gjenspeiler et konstruktivt ytringsklima. Det å varsle betyr ikke å kritisere, men at noe må endres til det bedre. Hva skjer hvis vi ikke kan si ifra? Hva skjer hvis den eller de som sier ifra, blir sett på som problemet, spør sykepleieren og verneombudet fra Nesoddtunet som varslet i 2017.



«DET SKAL MYE TIL FOR AT ARBEIDSGIVER KAN BEGRENSE HVA EN TILLITSVALGT KAN SI.»

LINDA LAVIK, FYLKESLEDER I NSF VIKEN



TUNET: Deler av Nesoddtunet sykehjem på Nesodden.

fra talerstolen i kommunestyremøtet den 28. august 2019 at de hadde en turnover som var på nivå med andre Follo-kommuner og Oslo, uten at hun ga et tall for det. Men KS' gjennomsnittstall på sykepleieres turnover er på 14 prosent.

STILLINGSHJEMLER VERSUS FAKTISK BEMANNING

Det virker som om ansatte og ledelse står mot hverandre i virkelighetsbeskrivelsen av hvor mange sykepleiere som faktisk jobber ved sykehjemmet.

28. august 2019 hevdet daværende virksomhetsleder Sylvi Bruflat fra talerstolen til kommunestyret at sykepleierne hadde en pleiefaktor på 0,27. Det vil si at det var en kvart sykepleier per pasient på Nesoddtunet.

– Det er på nivå med andre sykehjem i Follo og i Oslo, sa hun.

Tall Sykepleien har fått fra hovedtillitsvalgt for Norsk Sykepleierforbund (NSF), viser at sykehjemmet per 29. september i år hadde 30 stillinger fordelt på 26,6 årsverk. Men omtrent 10 årsverk var ubesatt, slik at det bare

var 16 årsverk på 122 pasienter.

Det gir en pleiefaktor på omtrent 0,13 per pasient, ikke 0,27. Det vil si at Nesoddtunet kun har halvparten så mange sykepleiere per pasient som andre sykehjem i Follo og Oslo.

HTV FIKK MUNNKURV

Da den nyutdannede og ferske hovedtillitsvalgte for NSF sendte Sykepleien de ovennevnte tallene på bemanning fra Nesoddtunet som vi hadde etterspurt, underrettet hun konstituert virksomhetsleder om hva

hun hadde gjort, for å holde en åpen linje til ledelsen der hun også er ansatt.

Da ble hun innkalt til konstituert virksomhetsleder og to avdelingsledere. Hun fikk beskjed om ikke å snakke med Sykepleien. Det skulle gå gjennom kommunalsjefen.

– Det er klart at hovedtillitsvalgte skal kunne opplyse om tall på bemanning. Jeg er overrasket over at tillitsvalgte gis munncurv, sier Linda Lavik, fylkesleder i NSF Viken.

Lavik er opptatt av at ledelsen har åpenhet rundt gapet mellom planlagt og faktisk bemanning.

– Det er viktig å registrere den faktiske bemanningen for å vise problemet til dem som bevilger ressursene og sitter høyere opp i systemet, sier Lavik.

Kommunalsjef Anita Nilsen har ingen kommentar til at hovedtillitsvalgte fikk munncurv på denne måten.

VARSEL I 2017

En sykepleier og verneombud ved Nesoddtunet varslet i 2017 på bakgrunn av henvendelser fra samtlige sykepleierkollegaer på sin avdeling.

Hun varslet i linjen, og saken kunne ha blitt løst der og da, men hun ble i stedet møtt med blant annet flere drøftelsesmøter og en advarsel.

Da varslet hun til kommunens varslingsutvalg om trakassering, fryktbasert ledelse og brudd på lovverket og etiske normer. Mer spesifikt varslet hun også om trusler om konsekvenser for utført arbeid som verneombud, trakassering av seg som person og utøvende sykepleier, samt lovbrudd hun mente ledelsen hadde begått ved å overvåke ansatte gjennom pasientjournalssystemet CosDoc.

Hun fikk etter hvert en tilsynssak mot seg som fremdeles pågår, og mottok en oppsigelse sommeren 2020. Nå har hun saksøkt Nesodden kommune for usaklig oppsigelse, ugyldig advarsel og gjengjeldelse mot varsler.

Hun ønsker ikke å bli intervjuet om saken, men Sykepleien har hentet inn fakta via andre kilder.

VARSLINGSUTVALGET INNKALTE KUN LEDERNE TIL INTERVJU

Varslingsutvalget i Nesodden kommune består av varaordfører (leder), hovedverneombud og kommuneadvokat. Disse tre innkalte kun lederne ved Nesoddtunet til intervju den gangen i 2017, varsler selv ble ikke innkalt.



TALL: Daværende virksomhetsleder Sylvi Bruflat, med kommunalsjef for helse og omsorg Anita Nilsen i bakgrunnen, orienterte kommunestyret om antall ansatte og turnover ved Nesoddtunet i fjor høst. Foto: Screen-shot fra kommune-tv hos Nesodden kommune

«FOLK HAR ET KRAV
PÅ Å BLI HØRT NÅR
DE VARSLER.»

JAN FRIDTHJOF BERNT,
PROFESSOR EMERITUS
VED JURIDISK FAKULTET
VED BERGEN UNIVERSITET

Varslingsutvalgets nåværende og tidligere leder får spørsmål om hvorfor på side 111.

– IKKE FORSVARLIG SAKSBEHANDLING

Professor emeritus Jan Fridthjof Bernt ved juridisk fakultet ved Bergen universitet reagerer på at varsler ikke ble innkalt til intervju.

– Dette høres ikke ut som forsvarlig eller betryggende saksbehandling, sier han og utdyper:

– Den rettslige problemstillingen i varslingssaken er åpenbart om det forhold det varsles om, kan innebære «uforsvarlig arbeidsmiljø» etter arbeidsmiljølovens § 2A-1, nr. 2, bokstav E. I en slik sak kan ikke varslingsutvalget bare kalle inn den ene parten til intervju.

– De får i tillegg et forklaringsproblem når

de ikke innkaller verneombudet som har varslet. Dermed skyver de verneombudet ut på sidelinjen. Folk har et krav på å bli hørt når de varsler. Denne fremgangsmåten er i hvert fall ikke egnet til å skape ro om saken, sier Bernt til Sykepleien.

KALTE DET PERSONALSAK OG ANBEFALTE EN NY VURDERING AV TILSETTINGSFORHOLDET

Deretter konkluderte varslingsutvalget i et brev til varsler at de ikke anså dette som en varslingssak, men en personalsak som skulle løses i linjeorganisasjonen.


Virksomhetsleder og kommunedirektøren fikk et helt annet brev. Der sto det også at varslingsutvalget anså det som en personalsak, hvorpå det var lagt til seks punkter.

Et av disse punktene var at «varslerens rolle som verneombud i denne saken anses som misbrukt». Et annet var at «varslingsutvalget anbefaler at det foretas en ny vurdering av tilsettingsforholdet.»

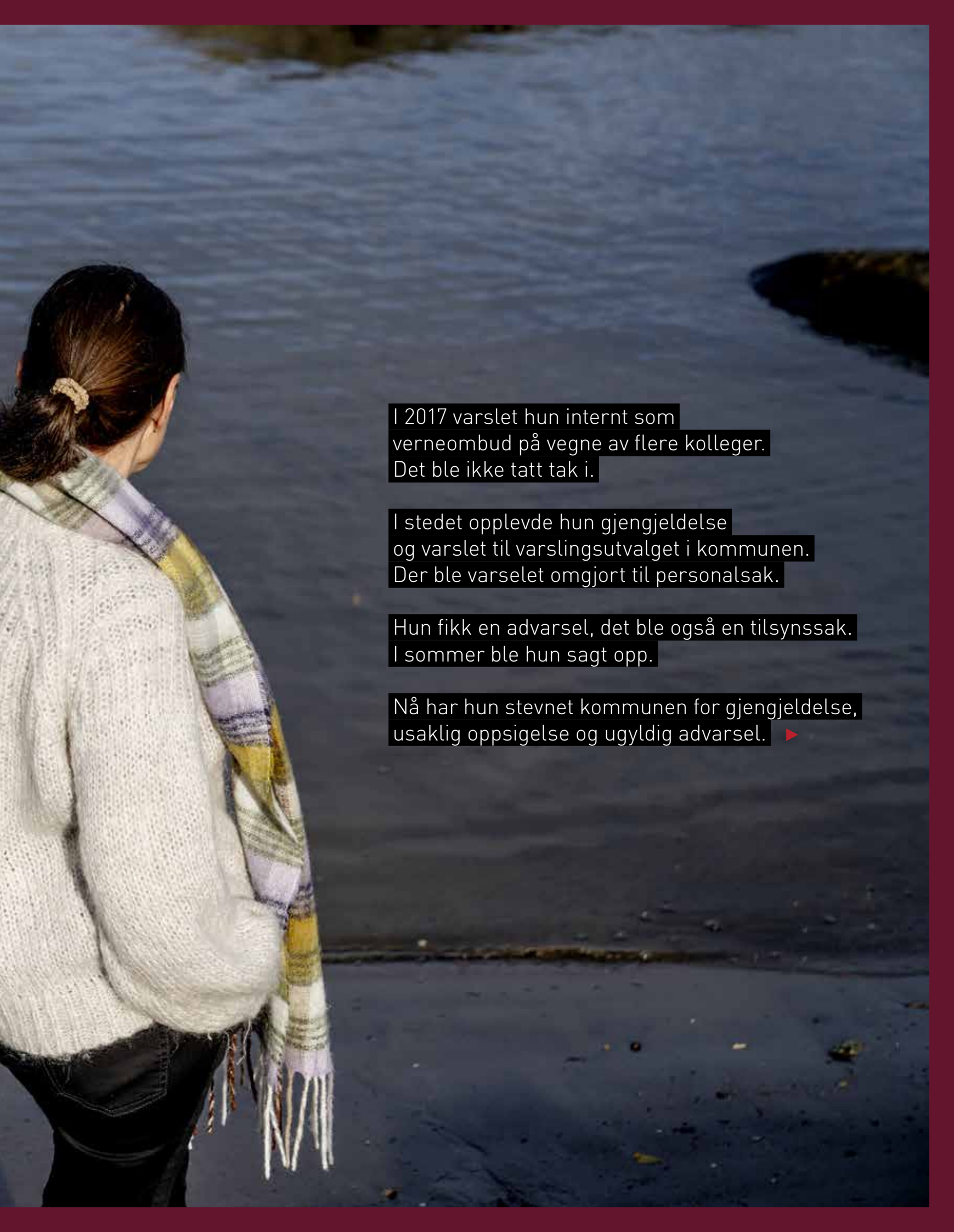
Det virker omtrent som at varslingsutvalget anbefaler at hun får sparken, etter kun å ha intervjuet den ene parten i saken.

ANDRE VARSLER SOM BLE PERSONALSAKER

Sykepleien kjenner til to varsler fra to andre sykepleiere som også ble omgjort til ▶



SENTRAL ROLLE: I kraft av å være tillitsperson og verneombud hadde varsleren fra 2017 en relativt sentral rolle i alle de fem varslingssakene som varslingsutvalget skulle granske i sommer.



I 2017 varslet hun internt som verneombud på vegne av flere kolleger. Det ble ikke tatt tak i.

I stedet opplevde hun gjengjeldelse og varslet til varslingsutvalget i kommunen. Der ble varselet omgjort til personalsak.

Hun fikk en advarsel, det ble også en tilsynssak. I sommer ble hun sagt opp.

Nå har hun stevnet kommunen for gjengjeldelse, usaklig oppsigelse og ugyldig advarsel. ▶

«SYKEPLEIERNE MELDTE OM AT DE KUNNE HA TOLV SÅRSKIFT PÅ EI VAKT, OG AT DE VAR ALENE MED ANSVARET FOR 122 PASIENTER.»

FRANK RYGHAUG, RÅDGIVER NSF OSLO

personalsaker. Den ene varslet til varslingsutvalget, og den andre skrev brev til ledelsen. Ingen av dem tør å fortelle offentlig om sakene sine nå.

SJU SPANSKE SYKEPLEIERE VARSLET I 2020

I mai i år skrev sju spanske innleide sykepleiere et brev som gikk til ledelsen ved Nesoddtunet, Ecura vikarbyrå som de var innleid fra, hovedtillitsvalgte for NSF, hovedverneombudet og verneombudene.

De varslet om arbeidsforholdene deres når de måtte gå som såkalte «toppen-sykepleiere». Det vil si å ha sykepleieansvar for de avdelingene som ikke har sykepleier på den gjeldende vakt.

De meldte om at de var slitne av å ha dette ansvaret alene som sykepleiere for flere avdelinger, at det ikke er bra å måtte forskyve noen oppgaver fordi de ikke rekker å gjøre dem, og at det ikke er riktig, verken for arbeidsmiljøet eller pasientene. Noen dager var de alene som sykepleier på vakt, og da hadde de ansvaret for opptil 122 pasienter.

De ba om å få ha to sykepleiere på toppen på kveldsvakter, i helger, på natta og når det er minst fire avdelinger uten sykepleier, samt å få bedre tillegg for ansvaret som medfulgte å ha toppen-stilling.

De ble ikke hørt. Så langt i år har sju innleide sykepleiere fra vikarbyrå sluttet, opplyser personalavdelingen ved Nesodden kommune.

LEDER GIKK FRA MØTET

Ingen fra vernetjenesten eller de lokale tillitsvalgte var med, men rådgiver Frank Ryghaug fra NSF Oslo stilte opp på et møte med ledelsen og de spanske sykepleierne om dette varselet i mai i år.

– Møtet handlet om forsvarlighet, bemanning og oppgavebelastning. Sykepleierne meldte om at de kunne ha tolv sårskift på ei vakt, og at de var alene med ansvaret for 122 pasienter. De hadde ikke tilgang til avvikssystemet, og ledelsen ved Nesoddtunet foreslo at de i stedet kunne sende bekymringer til nærmeste leder på e-post, forteller Ryghaug.

Fra notatene han laget i etterkant av møtet, skrev han at ledelsen ved Nesoddtunet ga uttrykk for at det var første gang de hadde opplevd at sykepleiere ved Nesoddtunet stiller spørsmål ved forsvarlighet og manglende samsvar mellom oppgaver og bemanning.

– Da opplyste jeg om at NSF var kjent med at det har vært tatt opp, også av faste ansatte den senere tid, sier Ryghaug.

Han spurte virksomhetslederen hvorfor ikke alle sykepleierne var med på dette møtet. Hvorfor skulle sykepleierne fra vikarbyrået skilles ut til et møte med dette temaet som vel angikk alle sykepleierne?

– Det fikk jeg ikke noe svar på. Virksomhetslederen gikk i løpet av møtet og overlot det til avdelingsleder, sier han.

– KVIKK-FIKS OG SOSIAL DUMPING

Frank Ryghaug legger til at han ser på kommunens løsning med å bruke vikarbyrå og opprette en egen vakttype med høy vaktbelastning slik de har gjort det med «toppen»-sykepleierne på Nesoddtunet, som en kvikkfix og noe som likner mistenkelig på sosial dumping.

– Hvordan da?

– Vikarbyrå-sykepleierne får en veldig tøff vaktbelastning, samtidig som de ikke får den samme kompensasjonen som de fast ansatte får. De får mindre.

– Hva kom ut av møtet?

– Ledelsen skulle gi de innleide sykepleierne tilgang til avvikssystemet og gå gjennom vaktlister, rapporter og oppgavebeskrivelser, deretter innkalle til et nytt møte. Men kravene ble ikke imøtekommet, og vi hørte ikke noe om et nytt møte, sier Ryghaug.

– Ledelsen ga ikke inntrykk av at de oppfattet brevet formelt som en varslingsrutiner på møtet. Men arbeidsgiver ga uttrykk for takknemlighet og forståelse for at brevet var sendt, sier Ryghaug.

Han vet ikke om ledelsen ved Nesoddtunet har tatt dette videre til varslingsutvalget i kommunen.

– Men jeg er bekymret for at det ikke har skjedd, sier Frank Ryghaug.

Sykepleien spør konstituert virksomhetsleder Ulla Mantere om brevet ble meldt som et varsel til varslingsutvalget, og om innleide sykepleiere fra vikarbyrå nå har fått tilgang til avvikssystemet. Hun var ikke til stede på møtet, men skal sjekke. Vi hører ikke noe mer.

Kommunalsjef for helse og omsorg, Anita Nilsen, har fått fremlagt alt Frank Ryghaug sier over her, men har ingen kommentarer til det.

– Når det gjelder de innleide sykepleierne fra Ecura, var det ukjent for leder av sykehjemmet at disse var misfornøyde. Da hun ble kjent med det, tok hun kontakt med leder av firmaet Ecura, og saken ble gjennomgått og løst, sier Nilsen.

FEM VARSLERE MISTENKTES Å VÆRE UTSATT FOR GJENGJELDelse

Kommunepolitiker for Rødt, Geir Christensen, meldte til kommunedirektøren i år om at fem varslere som alle jobber på Nesoddtunet kan



BEKYMNING: Frank Ryghaug hevder ledelsen ved Nesoddtunet ikke omtalte brevet som et varsel, men som en bekymring. Han avdekket også at de innleide sykepleierne ikke hadde tilgang til avvikssystemet. Foto: Marit Fonn

ha vært utsatt for gjengjeldelse fra arbeidsgiver. Kommunedirektøren ga kommunens varslingsutvalg i oppgave å undersøke om det kunne være slik Christensen var redd for.

Siden kommuneadvokaten skulle ut i pappaperm, ble det leid inn en ekstern advokat for anledningen. Resultatet av gjennomgangen var at ingen hadde blitt utsatt for gjengjeldelse. Lederen av utvalget blir spurt om dette på side 111.

VARSLER MOT VARSLER

I løpet av tolv dager i april/mai i år raste det inn seks nesten likelydende varsler til varslingsutvalget i Nesodden kommune. De var alle rettet mot sykepleieren og verneombudet ved Nesoddtunet sykehjem som varslet i 2017, og som nå hadde varselsaken sin oppe til ny vurdering for om hun hadde vært utsatt for gjengjeldelse.

De seks varslene inneholdt til sammen 45 kulepunkter.

Punktene virker som om de er skrevet etter

«VIKARBYRÅ-SYKEPLEIERNE FÅR EN VELDIG TØFF VAKTBELASTNING, SAMTIDIG SOM DE IKKE FÅR DEN SAMME KOMPENSASJONEN SOM DE FAST ANSATTE FÅR. DE FÅR MINDRE.»

FRANK RYGHAUG, RÅDGIVER NSF OSLO

samme mal: Bare påstander, uten tids-, steds- eller situasjonsangivelse:

«VISER IKKE RESPEKT»

«XX sprer rykter, skaper uro, utrygghet og støy i arbeidsmiljøet.»

«XX viser ikke respekt og det skaper mindre motivasjon.»

«XX uttaler seg fritt til mediene og politikere,» var tre av punktene som ble varslet den 30. april.

«XX lyver til sine kolleger.»

«XX viser ikke respekt.»

«XX kommer med rasistiske utsagn», ble det blant annet lagt til de påfølgende dagene.

- FIKK INGEN BETYDNING

Leder av varslерutvalget, Eivind Hoff-Elimari, mener de seks varslene med de 45 punktene ikke fikk noen betydning for utfallet av den saken om gjengjeldelse de behandlet, som gjaldt samme person som fikk de 45 punktene mot seg. ►

«JEG ER OPPTATT AV AT **DET SKAL VÆRE TRYGT Å KOMME MED SLIKE MELDINGER,** OG AT NÅR VI HÅNDTERER SLIKE SAKER, SKAL VI HA ET SYSTEMPERSPEKTIV.»

DOREEN THOMPSON, NY VIRKSOMHETSLEDER VED NESODDTUNET

– Alle intervjuer var for lengst gjort i sakene varslingsutvalget behandlet, før varsler på varsler kom inn. Og aldri brakte noen opp noe fra dem i slutføringen av sakene varslingsutvalget behandlet selv, sier han.

Hoff-Elimari omtaler det å varsle mot varsler i saken på side 108–111.

ADVOKATEN BEHANDLET DE SEKS VARSLERNE ALENE

Uansett ble de seks varslene behandlet kun av den innleide advokaten alene, altså den samme advokaten som var innleid av varslingsutvalget for å undersøke om de fem nevnte varslene ved Nesoddtunet hadde vært utsatt for gjengjeldelser.

Han gjorde en faktaundersøkelse hvor han hadde samtaler med flere personer. Sykepleieren som varslet i 2017 ba om at flere ble innkalt til intervju, og oppga i den forbindelse flere navn. Ingen av dem ble intervjuet.

Dette ble blant de foreløpig siste kapitlene fra Nesodden kommune i en varslersak som har rullet og gått siden 2017.

I juli fikk sykepleieren oppsigelsen fra arbeidsgiveren sin.

FAKTAUNDERSØKELSER

Varslerens advokat, Kari Breirem, mener det har utviklet seg et nytt og lukrativt marked der ikke bare advokater, men også såkalte «fakta-granskere» ser store muligheter.

– Dette kan ha sin bakgrunn i den ensidige fokuseringen på arbeidsmiljøproblemer i varslersaker, sier hun.

Fakta-granskerne kan utøve både etterforskning, fremme påstand og dømme, en

rolle som normalt ligger til rettsstatens organer gjennom politiet, påtalemyndigheten og domstolene.

– Erfaringene viser at jevnt over blir resultatet i favør av arbeidsgiver. Fakta-granskerne er betalt av arbeidsgiver, mandatet er utarbeidet av arbeidsgiver med liten om noen mulighet for varsleren til innspill eller påvirkning, sier Breirem og legger til:

– Dersom varsleren eller fagforeningene hadde hatt de samme ressursene, ville også de kunne hentet inn tilsvarende.

– EN REIN OG KLAR VARSLERSAK

Den 2. oktober leverte advokat Breirem inn stevningen mot Nesodden kommune, som altså saksøkes for usaklig oppsigelse, ugyldig advarsel og gjengjeldelse mot varsler.

– Har klienten din en sterk sak?

– Ja, ellers ville vi ikke gått til søksmål. Jeg er veldig kritisk til hvilke saker jeg tar. Men dette er en rein og klar varslersak, sier Breirem, som ikke vil uttale seg noe mer om saken før den skal behandles i Follo tingrett.

NY VIRKSOMHETSLEDER

Den nye virksomhetslederen, Doreen Thompson, tar over roret på Nesoddtunet i november, etter at dette er skrevet. Hun har tidligere i høst uttalt til lokalavisen Akershus Amtstidende:

– Jeg er opptatt av at uønskede hendelser og avvik skal varsles om, for at de skal komme frem i lyset og at det dermed kan være mulig å gjøre noe med saken. Jeg er opptatt av at det skal være trygt å komme med slike meldinger, og at når vi håndterer slike saker, skal

vi ha et systemperspektiv. Skjer en hendelse med én ansatt/beboer, så kan det sannsynligvis skje med flere. Det er sjelden hendelser skjer grunnet vond vilje hos enkeltpersoner.

KOMMUNEDIREKTØREN SVARER IKKE

Kommunedirektøren i Nesodden kommune, Wenche Folberg, fikk fire spørsmål om denne saken, men har valgt å ikke svare.

Sykepleien spurte:

– I oktober ble Nesodden kommune saksøkt for blant annet gjengjeldelse mot varsler fra Nesoddtunet. Har du en kommentar til det?

– Det er bare et knapt år siden Nesodden kommune sist ble dømt for gjengjeldelse mot varsler som var ansatt i Nav. Tilsier det at Nesodden kommune bør igangsette noen tiltak? Hvilke, i så fall?

– Hvis kommunen blir dømt også denne gangen, hva sier det om Nesodden kommunes ivaretagelse av varslere?

– Nesoddtunet sykehjem har hatt varsler som kommunen har omgjort til personalsaker (blant annet varsel til varslingsutvalget i 2017 og 2018). Og da sju spanske sykepleiere i mai varslet i brev til ledelsen og tillitsvalgt/verneombud om at de måtte gå alene med ansvaret for 122 pasienter, ble det ikke engang sett på som et varsel. Er det symptomatisk for Nesodden kommune å ikke anerkjenne eller gjenkjenne et varsel som et varsel?

I stedet fikk Sykepleien et skriv fra kommunikasjonsjef Stein Bjørnebekk.

På forespørsel forklarer Bjørnebekk hvorfor kommunen ikke vil svare:

– Ved å gi fullstendige svar på spørsmålene dine er vi bekymret for at enkelte vil kunne



ADVOKAT: Kari Breirem er en av Norges mest kjente varslervokater og er intervjuet om varsling og gjengjeldelse på side 114.
Foto: Eivor Hofstad

oppfatte det som at vi forsøker å påvirke saken som snart skal opp for retten. Det ønsker vi ikke å gjøre.

På side 112 kan du lese hele svaret fra Bjørnebekk.

KOMMUNALSJEFENS YTTERLIGERE KOMMENTARER

Kommunalsjef for helse og omsorg, Anita Nilsen, har ytterligere kommentarer om tall på bemanning og turnover:

– Sykepleiedekningen gjennom året varierer noe, slik kommunerevisjonens rapport viser (side 9–11). Som de fleste andre kommuner sliter også Nesodden med å rekruttere et tilstrekkelig antall sykepleiere. Av den grunn har sykehjemmet hatt behov for å leie inn sykepleiere, og det har skjedd gjennom rammeavtale med firma.

– En undersøkelse utført i 2019 viste at Nesoddtunet ikke hadde høyere turnover enn sammenliknbare institusjoner.

Nilsen vedlegger samme tall som hun og daværende virksomhetsleder Sylvi Bruflat

«FAKTAGRANSKERNE ER BETALT AV ARBEIDSGIVER, MANDATET ER UTARBEIDET AV ARBEIDSGIVER MED LITEN OM NOEN MULIGHET FOR VARSLEREN TIL INNSPILL ELLER PÅVIRKNING.»

KARI BREIREM, VARSLERENS ADVOKAT

la frem på kommunestyremøtet den 28. august 2019, og som viser hvor mange fast ansatte (både sykepleiere, helsefagarbeidere og assistenter) som sluttet på Nesoddtunet 2016–2018:

- I 2016 var det 35 fast ansatte som sluttet. Dette utgjør 13,8 prosent.
- I 2017 var det 19 fast ansatte som sluttet. Dette utgjør 6,4 prosent.
- I 2018 var det 35 fast ansatte som sluttet. Dette utgjør 12,4 prosent.

● De fleste som sluttet, hadde mindre helgestillinger eller var ansatt i under 50 prosent stilling.

– Til sammenlikning oppgir KS (kommunenes arbeidsgiver- og interesseorganisasjon) at turnover for hele Kommune-Norge var på 13,6 prosent fra 2017 til 2018. For sykepleiere var turnover 14 prosent, for helsefagarbeidere 9,5 prosent og for assistenter 28 prosent, sier Nilsen. ■ ▶



43 prosent har sett kritikkverdige forhold

Ved Nesoddtunet har over dobbelt så mange sett kritikkverdige forhold som burde vært stoppet, enn det som er vanlig ved tilsvarende virksomheter. Dobbelte så mange opplever også lav støtte fra leder. Likevel friskmeldes arbeidsmiljøet i to rapporter.

Tekst Eivor Hofstad

I høst kom en forvaltningsrevisjon av arbeidsmiljøet på Nesoddtunet sykehjem i Nesodden kommune, mens en arbeidsmiljøundersøkelse fra samme sted kom med del 1 i januar og del

2 i april. Begge deler var bestilt av kontrollutvalget i Nesodden kommune.

Viken kommunerevisjon IKS har utarbeidet revisjonsrapporten, og arbeidsmiljøkartleggingen er utført av Agenda Kaupang.

FLERE KREVENDE PERSONLSAKER

«Bakgrunnen for at kommunen ønsket en arbeidsmiljøkartlegging, var flere krevende personalsaker og påstander i lokale medier om et arbeidsmiljø preget av fryktkultur,



EN PRESTASJON: – Det er en prestasjon å lage en rapport med så lite sammenheng mellom de funnene som er gjort i spørreundersøkelsen av medarbeiderne og konklusjonene i rapporten, sier kommunepolitiker på Nesodden, Geir Christensen (Rødt). Foto: Eivor Hofstad

destruktiv ledelse og gjengjeldelse ved varsling om kritikkverdige forhold,» skriver Agenda Kaupang i den første rapporten, datert 6. januar 2020.

122 personer svarte på undersøkelsen i november i fjor. Det vil si 48 prosent, altså litt under halvparten av de ansatte som ikke er i lederstillinger.

AVVIK

Revisjonen opplyser at det var meldt 171 avvik fra 2013 til og med 2019. I Agenda Kaupangs undersøkelse, der de har spurt om avvik fra det siste året, handler det om alt fra tilfeller

«UNDERSØKELSEN VISTE TYDELIGE NEGATIVE AVVIK I FORHOLD TIL HVA SOM ER VANLIG I LIKNENDE VIRKSOMHETER.»

GEIR CHRISTENSEN, KOMMUNEPOLITIKER PÅ NESODDEN (RØDT)

av fallfare, håndtering av medisiner, få ansatte på jobb, klyping/kloring fra beboere/pasienter, brannvarslere, leveranse fra kjøkkenet og manglende oppfølging av rutiner.

Ansatte melder at opplæringen av nyansatte i å skrive avvik er begrenset. Flere oppgir også at de opplever ingen eller liten informasjon om hva som er planlagt gjort med avvikene som er meldt inn. Dette oppleves som frustrerende og lite motiverende til det å skulle skrive avvik, står det i revisjonsrapporten.

VARSLER

Forvaltningsrevisorene har fått oppgitt at varslingsutvalget har behandlet fem varsler fra Nesoddtunet i 2020, og ingen tidligere. Sykepleien vet om både et varsel fra 2017 og et i 2018, så opplysningene stemmer ikke.

Men så legges det til i revisjonsrapporten at det i 2017 kom et varsel varslingsutvalget vurderte som en personalsak. Som om 2017-varselet om trusler, trakassering og lovbrudd ikke kom inn som et varsel og ikke ble behandlet. Det endte, som omtalt i saken på side 96–105, med varslingsutvalgets anbefaling om at arbeidsgiver gjør en ny vurdering av tilsettingsforholdet.

Sykepleien spør varslingsutvalgets leder, varaordfører Eivind Hoff-Elimari, om hvorfor de ikke oppga varselet fra 2018 til revisjonen.

– Ved en glipp ble ikke varselet oversendt fra kommunen til Viken kommunerevisjon. Da kommunerevisjonen ble gjort kjent med det, fikk de saken og gikk gjennom den. De fant at varselet ikke endret konklusjonene i rapporten deres, sier Hoff-Elimari.

Det er også varselet av flere sykepleiere i form av brev til ledelsen. Det er heller ikke omtalt i revisjonsrapporten.

43 PROSENT HAR SETT KRITIKK- VERDIGE FORHOLD SISTE ÅR

• Av de 122 som svarte, oppga 22 prosent at de opplever lavt nivå av støttende lederskap. Det er dobbelt så høyt som det som

er vanlig blant yrkesaktive i pleie og omsorg i institusjon, hvor det ligger på 11 prosent, skriver Agenda Kaupang.

- 48 prosent melder om at de sjelden eller aldri får tilbakemelding på arbeidet.
- Rollekonflikt er også mer utbredt på Nesoddtunet (26 prosent) enn ved sammenliknbare institusjoner (17 prosent).
- 43 prosent oppgir at de i løpet av det siste året har lagt merke til kritikkverdige forhold som burde vært stoppet. Det er også mer enn dobbelt så høyt som det som er vanlig i sammenliknbare institusjoner, hvor tallet ligger på 20 prosent.
- 68 prosent som opplevde kritikkverdige forhold, varslet om det. Det mener Agenda Kaupang tyder på at det ikke er en utbredt fryktkultur på Nesoddtunet.
- Over halvparten av dem som varslet, opplevde ingen endring. Noen opplevde at det ble bedre, og noen at det ble verre (rundt 15 prosent på hver).
- Flertallet av dem som meldte fra om kritikkverdige forhold, opplevde positive reaksjoner fra kolleger og ledelse.
- 75 prosent ved Nesoddtunet er ganske eller svært fornøyd med jobben, mot 80 prosent ellers i pleie- og omsorgstjenester.

– EN STUDIE VERDT

– Det er en prestasjon å lage en rapport med så liten sammenheng mellom de funnene som er gjort i spørreundersøkelsen av medarbeiderne og konklusjonene i rapporten, sier kommunepolitiker Geir Christensen (Rødt).

– *Hvordan da?*

– Undersøkelsen viste tydelige negative avvik i forhold til hva som er vanlig i liknende virksomheter. Hvordan Agenda Kaupang på bakgrunn av disse svarene kan ende opp med konklusjonen «Vår overordnede vurdering er at arbeidsmiljøet er bra ved Nesoddtunet» og «arbeidsmiljøet på et overordnet nivå skiller seg dermed ikke vesentlig fra andre sammenliknbare virksomheter», er en studie verdt, sier han. ▶

38 PROSENT LEDIGE STILLINGER

Forvaltningsrevisorene har hentet inn tallene på ansatte og ledige stillinger fra ledelsen på sykehjemmet. De har ikke selv sjekket opplysningene, siden dette ikke er en ekstern granskning. Dette er blant annet oppgitt i rapporten:

- Totalt på sykehjemmet er det 26 sykepleierstillinger (25,34 årsverk).
- Av disse står om lag 10 stillinger ledige enten gjennom vakanser, sykemeldinger eller permisjoner per juni 2020. Dette utgjør 38 prosent av det totale antallet sykepleierstillinger ved sykehjemmet.

Det vil si at de da bare hadde 16 sykepleiere på jobb.

– EN ALVORLIG KRISE

– Det hevdes fra administrasjonen at det er vanlig blant omliggende kommuner med en fjerdedels sykepleier per pasient. Ved Nesoddtunet tilsvarer det 33 sykepleiere, men nå vet vi at det er 16 i jobb, det vil si under halvparten. Det er i mitt hode en alvorlig krise, sa kommunepolitiker Geir Christensen i lokalavisa Akershus Amtstidende da rapportene ble fremlagt i høst.

Han hevder at han ikke ble møtt av noen forslag til tiltak for å bedre på det.

– Noe skikkelig offisielt svar fikk jeg ikke, men det var tydelig at det ikke blir tatt veldig alvorlig i administrasjonen, sier han til Sykepleien.

Rødt fikk kun med seg Fremskrittspartiet på at forvaltningsrevisjonen ikke friskmelder arbeidsmiljøet på Nesoddtunet da Nesodden kommunestyre behandlet rapporten i september i år.

REVISJONENS VERSJON

Viken kommunerevisjonen er også positiv i sin konklusjon om arbeidsmiljøet ved Nesoddtunet og skriver blant annet:

- Gjennom våre undersøkelser og Agenda Kaupang sin kartlegging er det ikke holdpunkter for å hevde at det generelt er store utfordringer med dårlig arbeidsmiljø ved Nesoddtunet.
- Det er utarbeidet rutiner både for melding av avvik og varsling av kritikkverdige forhold. Ansatte har fått opplæring i disse forholdene.
- Det er ikke avdekket at det er en stor andel sykemeldinger som skyldes arbeidsforholdene ved Nesoddtunet.
- Det er ikke framkommet opplysninger som tyder på at det psykososiale arbeidsmiljøet ved Nesoddtunet er dårlig og skiller seg fra andre sammenliknbare virksomheter. ■

Varaordfører på Nesodden, Eivind Hoff-Elimari (MDG), sier varslingsutvalget innkaller alle berørte parter til intervju i de sakene han har vært med på å behandle. Men hvor uavhengige er de tre medlemmene?

Tekst Eivor Hofstad

– Varslings- utvalget er ingen domstol

Varaordfører Eivind Hoff-Elimari er leder av Nesoddens varslingsutvalg, som også består av kommuneadvokat og hovedverneombud. Hit kan kommunens ansatte varsle dersom de opplever kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

ÅRETS SAKER

I årsrapporten fra utvalget for 2019 står det at de har undersøkt sju varslings saker. Fire gjelder skolene i Nesodden, to gjelder et fagområde i kommunen og ett

gjelder varslingsutvalget selv. Tre ble ikke ansett som varsler, resten ble videresendt kommunedirektøren med varslingsutvalgets vurderinger og er unntatt offentlighet.

– Hittil i år har vi behandlet seks varslersaker, sier Hoff-Elimari.

Fem av dem er de fra Nesoddtunet, som kommunepolitiker Geir Christensen varslet kommunedirektøren om, og gjaldt mulig gjengjeldelse (se sak side 96–105).

Siden kommuneadvokaten skulle ut i pappaperm, ble det leid inn en ekstern advokat som gjorde jobben sammen med



UT AV KOMMUNEN: Leder av Nesoddens varslingsutvalg, Eivind Hoff-Elimari, foreslår at varsler som handler om gjengjeldelse og saker der varsleren har en historie med personalsaker fra tidligere, behandles utenfor kommunen. Foto: Siv Seglem

Eivind Hoff-Elimari og hovedverneombudet. Konklusjonen var at ingen hadde vært utsatt for gjengjeldelse.

IKKE NOE ARKIV FØR 2017

Varaordføreren forteller at utvalget ble opprettet i 2008. Han har vært med siden i fjor høst, etter valget. Som politiker for MDG er han også nestleder av helse- og omsorgskomiteen i kommunen.

Siden han er varaordfører, blir han i henhold til retningslinjene automatisk leder av varslingsutvalget.

– Hvor mange saker har dere behandlet siden 2008, og hvor mange av dem er fra helse- og omsorgssektoren?

– Det har jeg ikke tall på fra før 2017.

– Hvorfor har dere ikke et arkiv som går lenger tilbake enn 2017?

– Det må du spørre tidligere sekretær i utvalget om. Jeg vet at rutinene for behandling av varsler i utvalget var mindre formalisert tidligere, og saker ble ikke arkivert digitalt før 2017. Dette ble da ryddet opp i, på initiativ fra ny rådmann, og varslingsutvalget fikk den arbeidsformen det har i dag.

Sykepleien ringer tidligere stabssjef Knut Helge Rønning, som var sekretær for varslingsutvalget til 2017. Han husker ikke om utvalget arkiverte sakene, men henviser til instruksen. Muligens står det der at sakene skal slettes etter et år, mener han.

Sykepleien spør Hoff-Elimari om hva som står i instruksen. Han sier de har ikke noen instruks utover retningslinjene for intern varsling av kritikkverdige forhold i Nesodden kommune. Der står det ingenting om noe arkiv eller hvordan sakene skal oppbevares. ▶

«DERSOM EN VARSLER FÅR INNTRYKK AV AT VARSLINGSUTVALGET ER PARTISK ELLER FORUTINNTATT, **TAPER ABSOLUTT ALLE PARTER**, FORDI MAN IKKE KOMMER VIDERE I SAKEN.»

EIVIND HOFF-ELIMARI, VARAORDFØRER PÅ NESODDEN (MDG)

MANDATET

– Hva er mandatet til utvalget?

– Å undersøke om det foreligger kritikkverdige forhold. Og så kommer vi med anbefalinger til kommunedirektøren, sier Hoff-Elimari.

– Anbefalinger om hva som må gjøres?

– Ja, men det er opp til kommunedirektøren å bestemme. Anbefalingene er ikke nødvendigvis svart/hvitt – «her er det ingen kritikkverdige forhold, ingenting behøver å gjøres», eller «her er det kritikkverdige forhold som må ryddes opp i». Varslingsutvalget er ingen domstol. Selv om vi ikke gir varsler medhold i det det varsles om, kan det være nyanser vi har oppdaget, og som vi mener kommunen kan gjøre noe med.

– Men dere balanserer like ved, og kan kanskje oppleves som en domstol av enkelte som varsler?

– Nei, for eksempel så møtes aldri partene i varslingsutvalget, og det er en prinsipiell, helt grunnleggende forskjell. Og som sagt gir vi kun anbefalinger til kommunedirektøren.

Varslingsutvalget har en prosess på gang hvor de jobber med nye og bedre retningslinjer for både varslingsutvalget og varslerne.

– De håper jeg blir klare om få måneder, sier Hoff-Elimari den 20. oktober.

– I hvor mange saker har varsler fått medhold?

– To kritikkverdige forhold har blitt konstatert siden 2017, hvorav én av sakene var i helse- og omsorgssektoren.

UAVHENGIGHET

– Hvorfor ble varslingsutvalget opprettet?

– Tanken bak er at det er hensiktsmessig at varsler håndteres uavhengig av kommunens

FAKTA

Hva er en personalsak?

- Personalsaker er saker der arbeidsgiver må korrigere eller er misfornøyd med en arbeidstakers arbeid eller atferd, og hvor konflikten ikke lar seg løse ved en uformell samtale. Dette kan for eksempel dreie seg om brudd på arbeidsavtalen.
- I noen tilfeller oppfatter arbeidsgiver og arbeidstaker situasjonen ulikt: En arbeidstaker kan oppleve korrigerende av egen atferd som gjengjeldelse etter varsling (at varslingssaken blir omgjort til en personalsak), mens arbeidsgiver opplever at arbeidstakeren oppfatter en nødvendig korrigerende som gjengjeldelse (at en personalsak blir gjort til en varslings sak).
- Husk at en del forhold ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett og kan ikke sorteres under gjengjeldelse.

Kilde: Arbeidstilsynet

administrasjon og av et organ som til sammen representerer en bredde i kunnskap og perspektiver.

– Hvor uavhengige er dere da, kommuneadvokaten er jo ansatt av administrasjonen, og du som varaordfører er politiker i posisjon og neppe interessert i at det kommer ut så mye negativt om å jobbe i kommunen?

– Kommuneadvokatens uavhengighet hviler på vedkommendes advokatbevilling. Hovedverneombudet har et verv som sikrer uavhengighet og god forståelse av saksfeltet som varsling omfatter. Og varaordfører er med som ledende folkevalgt, uten å ha et direkte forhold til kommunedirektør. For øvrig er det åpenbart at dersom en varsler får inntrykk av at varslingsutvalget er partisk eller forutinntatt, taper absolutt alle parter, fordi man ikke kommer videre i saken. Da kommer det ut mye negativt, sier Hoff-Elimari.

GRANSKER KOMMUNEN SEG SELV?

– Men det var ikke så veldig overraskende at dere fant at ingen av de fem fra Nesoddtunet var utsatt for gjengjeldelse, man kan vel nesten si at her gransket kommunen seg selv? Hovedverneombudet hadde jo behandlet et par av sakene før, hvorav en av dem var påstander om nettopp gjengjeldelse.

– Nei, varslingsutvalget har ikke behandlet seg selv. Påstandene om gjengjeldelse gjaldt virksomheten, ikke varslingsutvalget, så jeg ser ikke hvordan hovedverneombudet skulle være inhabilt.

– Skulle dere ha kommet til at det var gjengjeldelse, hadde det antakelig blitt fryktelig dyrt og en

stor ripe i lakken for en kommune som seinest i fjor ble dømt for gjengjeldelse mot varsler?

– Kommunen er blitt dømt en gang for gjengjeldelse mot varsler, i en sak som gjaldt en helt annen del av kommunen og som aldri kom til varslingsutvalget. De gangene varslingsutvalget har gitt varsler medhold, har det ikke kostet kommunen noe.

FORSKJELL PÅ PERSONSAK OG VARSLINGSSAK

Varslet fra 2017 (side 96) ble betegnet som personalsak og ikke varslings sak.

– *Hvordan definerer dere forskjellen på de to?*

– For visse typer saker kan de lett flyte ofte over i hverandre. Når vi har diskutert nye retningslinjer, har vi kommet til at spesielt to typer saker kan lide under det: Der det handler om gjengjeldelse, og der varsler har en historie med personalsaker fra tidligere. Men det betyr ikke at du ikke skal varsle hvis du har en personalsakshistorikk.

– *Hva betyr det, da?*

– At i sånne saker er det en risiko for at det blir vanskelig å skille de to aspektene i et sakskompleks. Vi forholder oss til arbeidsmiljøloven, som skiller dem ved å definere forhold som «kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold» som ikke-varsler. Men når man kommer til saker av de to typene jeg nevnte, ser man at den avgrensningen ikke er lett å tolke: Varsler kan for eksempel mene at om hen opplever noe negativt fra sin leder, skyldes det at hen har sagt ifra om noe tidligere, mens lederen kan mene noe annet. Da har vi i varslingsutvalget lyttet til begge parter, og andre, for å prøve etter beste evne å sortere i hva som er hva.

INTERVJUET KUN DEN ENE PARTEN

Da sykepleieren fra Nesoddtunet varslet i 2017, kalte varslingsutvalget kun ledelsen inn til intervju. Hun fikk ikke anledning til å imøtegå de eventuelle påstandene som kom frem der.

– *Hvorfor ble kun den ene parten innkalt til intervju?*

– Det må du spørre daværende leder Erik Adland om.

– *Er det en gjengs fremgangsmåte for utvalget nå?*

– Nei, i de seks varslene vi har behandlet i år, har vi snakket med alle berørte parter, sier Hoff-Elimari.

Tidligere varaordfører Erik Adland (H) svarer på e-post:

– Varslingsutvalget mottok i 2017 et

«SELV OM VI IKKE GIR VARSLER MEDHOLD I DET DET VARSLER OM, KAN DET VÆRE NYANSER VI HAR OPPDAGET, OG SOM VI MENER KOMMUNEN KAN GJØRE NOE MED.»

EIVIND HOFF-ELIMARI, VARAORDFØRER PÅ NESODDEN (MDG)

omfattende skriv med mange vedlegg fra denne personen. Etter en vurdering av saken i forhold til innhold og den omfattende saksmengden, mente utvalget at dette dreide seg om en pågående personalsak. Utvalget valgte derfor ikke å gå videre med varslings saken.

Sykepleien har sett de to ulike svarene som ble utarbeidet etter at saken var ferdigbehandlet, der utvalget anbefaler arbeidsgiver å gjøre en ny vurdering av tilsettingsforholdet.

Vi gjentar derfor spørsmålet om hvorfor de valgte å kun kalle inn lederne til intervju, ikke varsleren, men får ingen ytterligere forklaring fra Erik Adland.

VARSEL MOT VARSLER MOT VARSLER

Seks nye varsler med 45 kulepunkter, mange av dem likelydende, kom tikkende inn på hun som varslet i 2017 i vår, mens varslingsutvalget

behandlet de fem sakene fra Nesoddtunet.

Hoff-Elimari sier at det viser dilemmaene knyttet til varslings og hvordan man skal få til et godt system for behandling av dem.

– Vi kunne fått enda en runde med varsel på varsler på varsler, det blir som et barnerim til slutt. Det kan se komisk ut fra utsiden, men fra innsiden av et arbeidsmiljø er det dypt tragisk. Han tror ikke noen bruker dette taktisk.

– Men vi lever alle i hver våre subjektive virkeligheter. Slik varslings systemet fungerer i dag, kan det gjøre konfliktnivået på en arbeidsplass verre.

– Jeg har ikke alle svarene, men tror det er fornuftig om varsler som handler om gjengjeldelse, og saker der varsleren har en historie med personalsaker fra tidligere, behandles utenfor kommunen. For eksempel av et advokatkontor. ■

FAKTA

Forskjell på avvik og varsel

- **Varsling** er at en arbeidstaker eller innleid arbeidstaker sier ifra om et kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass. Et kritikkverdige forhold forstås som et brudd på lover og regler, brudd på skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller brudd på etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.
- Det betyr ingenting hva en kaller det eller hvordan det kategoriseres (som avvik, klage, bekymringsmelding, si ifra og så videre). Det er innholdet i det de sier ifra om, og hvem som sier ifra, som avgjør om det er et varsel.
- **Avvik** er brudd på kravene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Innenfor dette regelverket klassifiserer vi alle uønskede hendelser som kan føre til eller har ført til skade, som HMS-avvik. Dette kan være skade på mennesker, materiell eller miljø.
- Avvik kan også være brudd på viktige prosedyrer, instruksjoner eller rutiner i virksomheten. Mange virksomheter melder avvik om hendelser som ikke er lovbrudd, men som er brudd på interne HMS-prosedyrer.
- Innholdet i avviket avgjør om avviket også er et varsel.

Kilde: Arbeidstilsynet

– Krevende sak med flere sider

Sykepleien fikk ikke svar på sine spørsmål fra kommunedirektøren i Nesodden kommune. I stedet fikk vi denne teksten fra kommunikasjonssjef Stein Bjørnbekk.



De siste ukene har Sykepleien kontaktet en rekke ansatte i Nesodden kommune med ulike spørsmål. Tema for artikkelen ble sagt å være yringsfrihet for arbeidstakere, med utgangspunkt i hvordan Nesodden kommune har håndtert varsler fra kommunens egne ansatte.

ET KOMPLEKST BILDE

Nesodden kommune har som mål å legge til rette for en kultur der det skal være trygt å melde avvik og å varsle, og der alle ansatte

kjenner til varslingsrutinene og vet hvordan avvik skal meldes.

Både personal- og varslingsaker er ofte komplekse og har alltid flere sider. På om noen arbeidsgivere med tusentalls ansatte kan si at håndtering av enkeltsaker aldri kunne vært gjort annerledes, eller bedre.

Sykepleien tar opp hvorvidt Nesodden kommune på et generelt grunnlag kan sies å være et vanskelig sted å varsle om kritikkverdige forhold. Det er beklageligvis ting som Nesodden kommune som arbeidsgiver kunne gjort annerledes, men at dette skal være et

gjennomgående trekk, stiller kommunen seg uforstående til.

VARSLINGSUTVALGET: IKKE GRUNNLAG FOR PÅSTANDENE

Sykepleien har valgt å fokusere på Nesoddtunet sykehjem. Dette er en stor arbeidsplass i Nesodden-sammenheng, med til sammen 253 ansatte og 122 beboere. Det har i 2019 og 2020 vært tre personalsaker der kommunen mener at ansatte har opptrådt i strid med krav til forsvarlige helsetjenester og pasientsikkerhet. Disse avvikene er meldt fra



◀ **FLERE SIDER:** Både personal- og varslingssaker er ofte komplekse og har alltid flere sider, minner kommunikasjonssjef Stein Bjørnbekk om.
Foto: Nesodden kommune

«NESODDTUNET ENGASJERER MANGE PÅ NESODDEN, OG SYKEHJEMMET HAR VÆRT EN GJENGANGER BÅDE I LOKALAVISEN OG I DIVERSE SOSIALE MEDIER.»

STEIN BJØRNBEEK,
KOMMUNIKASJONSSJEF I NESODDEN KOMMUNE

både i lokalavisen og i diverse sosiale medier. Spørsmål knyttet til driften på Nesoddtunet har også vært tatt opp en rekke ganger i kommunestyret og i kommunens helse- og omsorgsutvalg ved siden av behandlingen i varslingsutvalget. For å få en uhildet vurdering av forholdene ved sykehjemmet ba kontrollutvalget i kommunen tidligere i år Viken kommunerevisjon IKS om å foreta en forvaltningsrevisjon. Deres konklusjon kom i august og er kort oppsummert denne:

- Det er ikke holdepunkter for å hevde at det generelt er store utfordringer med dårlig arbeidsmiljø ved Nesoddtunet.
- Det er ikke avdekket at det er en stor andel sykemeldinger som skyldes arbeidsforholdene ved Nesoddtunet.
- Rutiner og maler som benyttes i forbindelse med arbeidskonflikter, er i samsvar med arbeidsmiljøloven.
- Det er ikke framkommet opplysninger som tyder på at det psykososiale arbeidsmiljøet ved Nesoddtunet er dårlig og skiller seg fra andre sammenliknbare virksomheter.
- Nesoddtunet gjennomfører systematisk arbeid med HMS. Vernerunder med påfølgende ROS-analyse og handlingsplan er et sentralt element i dette arbeidet.

DETTE GJØR KOMMUNEN NÅ

Selv om revisjonen konkluderte med at det ikke generelt er store utfordringer med dårlig arbeidsmiljø på Nesoddtunet, ser Nesodden kommune at det er rom for forbedringer. Viken kommunerevisjon har kommet med følgende anbefalinger:

- Tydeliggjøre forskjellen mellom en varsling og et avvik.
- Styrke ytterligere opplæring av de ansatte i melding av avvik.
- Bedre tilbakemeldingene med hensyn til kommunens håndtering av meldte avvik.
- Kartlegge og vurdere behovet for ytterligere fysiske hjelpemidler.
- Fortsatt jobbe målrettet med å rekruttere personell med rett kompetanse.
- Jobbe mot å øke stillingsstørrelser der dette er mulig.

Nesodden kommune ønsker anbefalingene velkommen, og det er satt i gang arbeid med å følge opp disse. I tillegg har kommunen igangsatt en prosess for å revidere de etiske retningslinjene for ansatte som ble vedtatt av kommunestyret i 2015. Denne prosessen startet opp 11. mars i år, og de nye retningslinjene skal etter planen vedtas i løpet av 2021. ■

om til Helsetilsynet. En av sakene er også behandlet av Follo tingrett, som avsa kjennelse om at den ansatte måtte fratse sin stilling.

I alle disse sakene har en politiker i kommunen engasjert seg direkte. Påstanden har vært at arbeidsgiver har utsatt de ansatte for ulovlig gjengjeldelse. Varslingsutvalget har behandlet sakene, og konkludert med at det ikke er grunnlag for påstandene.

KOMMUNENS HÅNDRING

Nesoddtunet engasjerer mange på Nesodden, og sykehjemmet har vært en gjenganger

– Jeg ser en **økende** trakassering av varslere i offentlig sektor

Kari Breirem ble landskjent i 2002 da hun varslet som ansatt i advokatfirmaet Bahr. Nå er hun blant landets mest kjente varslervokater og får mange henvendelser fra helsepersonell.

Tekst og foto Eivor Hofstad

For over 18 år siden ble Kari Breirem Norges første kjente varslere. Hun var da direktør i advokatfirmaet Bahr og nektet å utbetale en faktura på 1,5 millioner kroner som tidligere helseminister Tore Tønne hadde sendt til Bahr.

Da hun undersøkte nærmere for å kunne godkjenne utbetalingen til Tønne, viste det seg at hans krav allerede fra Bahrs side var krevet inn fra Aker RGI i en forfalsket faktura, slik at firmaet fikk dekket utbetalingen til Tønne.

Hun mente dette var hvitvasking og korrupsjon, der hensikten var å skjule Tønnes medvirkning i Kjell Inge Røkkes overtakelse av industrikonsernet Kværner. Hun varslet styreleder i Bahr.

FIKK SPARKEN I STEDET FOR ROS

– I min enfoldighet regnet jeg med å få en positiv reaksjon. I stedet fikk jeg sparken og ble offentlig kompromittert, sier hun.

Dramaserien «Heksejakt» på TV 2 var inspirert av hennes bok om saken, *På BA-HR bakke*, fra 2007.

Breirem tar imot Sykepleien på sitt lille kontor i Brugata, hvor hun jobber som advokat i advokatfirmaet Hallgren & Hallgren as.

Hun har arbeidet med varslersaker i mange år. – Pågangen har vært og er fortsatt svært stor, sier hun.

De fleste sakene gjelder ansatte som har varslet om kritikkverdige forhold, og som henvender seg fordi de mener seg utsatt for gjengjeldelse som følge av varslingen.

Men hun får også henvendelser fra både potensielle varslere som søker råd i forkant, og arbeidsgivere som ønsker råd om hvordan de skal behandle disse sakene på best mulig måte.

Hun har derfor laget enkle sjekklister basert på sine erfaringer (se faktabokser neste oppslag).

– FLORENCE NIGHTINGALE VAR VARSLER

Da Breirem varslet høsten 2002, var varsling ukjent i Norge, selv om fenomenet varsling ikke var noe nytt i historisk sammenheng.

– Martin Luther var varslere da han gikk til angrep på den katolske kirkes avlatshandel. Det var også Florence Nightingale, da hun slo alarm om de forferdelige forholdene på



**VIL HA NASJONALT
VARSLINGSOMBUD:**

Kari Breirem mener Norge trenger en egen varslingsenhet eller et varslingsombud. Det skal være et sted hvor varslere kan få råd, støtte og bistand, og som gir rettssikkerhet for begge parter, både den som varsler og den omvarslede.

«DET ER SPESIELT FORUROLIGENDE, FORDI HELSEPERSONELL HAR EN EGEN PLIKT TIL Å VARSLE TIL TILSYNSMYNDIGHET OM FORHOLD SOM KAN MEDFØRE FARE FOR PASIENTERS ELLER BRUKERES SIKKERHET.»

KARI BREIREM, ADVOKAT

militærsykehusene i Krimkrigen fra 1854 til 1856, sier Breirem.

Varsling som rettslig begrep er av ny dato, og så vidt hun vet, dukket det først opp i den amerikanske loven fra 1989: Whistleblower Protection Act. En rekke andre land var også tidlig ute med tilsvarende lovverk.

OMTALT SOM «ØNSKELIG ILLOJALITET»

Varsling hadde riktignok blitt omtalt i NOU 1999: 27 Ytringsfrihetskommisjonens innstilling:

«Under særlige vilkår kan åpenbar illojalitet være tillatt og ønskelig. Vi tenker her på situasjoner der den ansatte varsler allmennheten om at vedkommende arbeidsplass er innblandet i korrupt, ulovlig, umoralsk eller annen skadelig aktivitet. Slik varsling omtales på engelsk som whistle blowing.»

– Men som rettslig begrep var altså varsling ukjent i Norge i 2002, sier Breirem.

VARSLERLOVGIVNINGEN KOM I 2007

Lovbestemmelser om varsling ble tatt inn i arbeidsmiljøloven og trådte først i kraft i 2007. Det ble blant annet innført forbud mot gjengjeldelse overfor arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold.

Gjengjeldelse defineres som «enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, (for eksempel trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opp-treden, advarsel, endring i arbeidsoppgaver,

omplussing eller degradering, suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff)».

Samtidig ble det innført delt bevisbyrde. Enkelt sagt vil det si at arbeidstaker (varsler) må legge frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse.

– Det stilles ikke strenge krav til bevis, sier Breirem.

Deretter må arbeidsgiver sannsynliggjøre at handlingen var begrunnet i andre forhold enn varslingen.

MANGE VARSLET FØRST

– Innføring av varslerbestemmelsene førte til at man følte seg trygg som varsler, og varslingsaktiviteten økte. Dessverre viste erfaringene at lovbestemmelsene ikke var utformet slik at de ga varslerne det nødvendige vern mot gjengjeldelse, forteller Kari Breirem og fortsetter:

– Eksempelvis opprettet mange arbeidsgivere såkalte «varslingsutvalg» som har vist seg å fungere lite tilfredsstillende på grunn av sin avhengighet til arbeidsgiver. Mange

FAKTA

Kari Breirems råd om behandling av varslingssaker

- Husk at varsling er krevende for både varsler, mottaker og den omvarslede (den det varsles om).
- Ta varsleren på alvor, lytt til varslers budskap.
- Ha saklighet som utgangspunkt. Konsentrer dere om varselets objektive innhold, det kritikkverdige/ulovlige.
- Skap ro rundt situasjonen, og ta den tid det er behov for.
- Orienter de involverte om prosessen man står overfor.
- Ivareta også den eller de som er omvarslet og gi mulighet til tilstrekkelig kontradiksjon.
- Meld tilbake om innholdet i prosessen, hvilke tiltak som settes i verk. Det roer situasjonen, og varsler ser at man griper fatt.
- Utkvittér saken på en ryddig måte, også dersom undersøkelsen avdekker at det ikke foreligger forhold av ulovlig eller kritikkverdig art.
- Forklar varsleren hvorfor.

varslingssaker endte opp som personalsaker mot varsleren.

Resultatet ble etter hvert mindre varsling, det er dokumentert i en Fafo-rapport fra 2016.

– En undersøkelse fra samme år fra organisasjonen Lederne viser at det kun er halvparten av lederne som opplever kritikkverdige forhold, som varsler om dette, fordi de er redde for represalier, sier Breirem.

– *Hva med saker som gjelder gjengjeldelse mot varslere?*

– Skal man dømme etter de henvendelsene jeg får, er det flest varslersaker og gjengjeldelsessaker i det offentlige. Det gjelder i både statlige og kommunale virksomheter.

I de senere årene har hun merket en spesiell økning innen helse- og omsorgssektoren.

– Det er spesielt foruroligende, fordi helsepersonell har en egen plikt til å varsle til tilsynsmyndighet om forhold som kan medføre fare for pasienters eller brukeres sikkerhet, etter helsepersonellovens §17, sier hun.

NEW PUBLIC MANAGEMENT

– *Hvorfor er det mer i det offentlige enn i det private, tror du?*

– En mulig forklaring er at man i det private næringslivet er mer opptatt av omdømmet og bunnlinjen. Dersom det kritikkverdige forholdet blir kjent, kan det gå utover bunnlinjen. Man må derfor rydde opp. Samtidig har de nok større muligheter til å være raskt ute med sluttpakker og på den måten bli kvitt «problemet».

– I offentlig sektor har de ikke det samme økonomiske spillerommet. Dessuten tror jeg organiseringsmodellen new public management har hatt mye å si for at det er flere varslersaker og dermed også gjengjeldelsessaker i offentlig sektor.

– *Hvordan da?*

– Det har med oppbyggingen av ledelses- og resultatstrukturen å gjøre. Mellomlederne har et mye større ansvar enn tidligere. Budsjettet skal holdes, selv om ressursene ikke står i forhold til resultatkravene. Videre skal det rapporteres på en haug med kvalitetsindikatorer. Hvis det så kommer et varsel om noe kritikkverdig, er det lett å tenke «å, nei! Ikke på min vakt!»

DET BALLER PÅ SEG

Breirem har sett mange eksempler på at enkelte ledere da forsøker å dysse varselet ned, for eksempel gjennom å skjule fakta eller pynte på kaka, også overfor politikerne.

Eller finne små ting, kanskje over lang tid, å ta varsleren for og på den måten omgjøre varselet til personalsak.

– Og så baller det på seg. Kanskje blir andre ledere involvert oppover i systemet. Lojaliteten mellom de ulike ledernivåene kan oppleves som sterk. Det kan føre til at sakene eskaleres og utvikles til noe større enn de hadde behovd å bli hvis man bare hadde tatt tak i varselet da det kom, og behandlet det slik det skulle.

– Dette handler mye om hvordan yringsklimaet på arbeidsplassen er, og hvordan ledelsen ser på et varsel: Som et verktøy for forbedring, eller som en pinlig gapestokk for ledelsen.

DÅRLIGE AVVIKSSYSTEMER OG LOKALE TILLITSVALGTAPPARAT

Foruten new public management ser Breirem også at andre faktorer har betydning for hvorvidt en varsel blir utsatt for gjengjeldelse.

– I utgangspunktet skulle man tro at melding gjennom avvikssystemene skulle fange opp avvikene, men erfaringene viser at når man ikke tar tak i disse avvikene, og problemet utvikler seg, blir konsekvensen en varsling om kritikkverdige forhold.

Hun legger til at det er grunn til å spørre om det er avvikssystemene som ikke er gode nok, eller om det er oppfølgingen av dem fra de ansvarlige som svikter.

– Videre kan det være at det lokale tillitsvalgtapparatet ikke fungerer etter sin forutsetning.

– *Hvordan da?*

«I MIN ENFOLDIGHET
REGNET JEG MED
Å FÅ EN POSITIV
REAKSJON. I STEDET
FIKK JEG SPARKEN
OG BLE OFFENTLIG
KOMPROMITTERT.»

KARI BREIREM, ADVOKAT

– De lokale tillitsvalgte har en vanskelig rolle, der de både skal ivareta sine medlemmer og samtidig være en ansatt. Til tross for at loven sier at varslere kan varsle via tillitsvalgte, og dermed skulle gi de tillitsvalgte en ekstra beskyttelse, er virkeligheten dessverre ikke slik.

– Både tillitsvalgte og verneombud kan oppleve gjengjeldelser. Dermed har de ikke den beskyttelsen man kunne forvente. Samtidig har jeg erfaring fra saker der forholdet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte er for nært, noe som kan føre til at tillitsvalgte ikke fyller sin oppgave.

– I tillegg må det sies at varslingssakene ofte har en kompleks karakter, med en blanding av psykologi og juss. Da kan det bli vanskelig for tillitsvalgte og verneombud å

FAKTA

Kari Breirems sjekklister for varslere

- Vurder om du har tilstrekkelige bevis/dokumentasjon for at det foreligger kritikkverdige/ulovlige forhold, slik du oppfatter saken.
- Et godt yringsklima gir trygghet ved varsling. Vurder yringsklimaet i den virksomheten det gjelder.
- Hvis du er organisert, avklar om fagorganisasjonen din stiller opp hvis nødvendig.
- Vurder om det vil være riktigere å gå via tillitsvalgt/verneombud.
- Tenk gjennom hvilke konsekvenser varslingen kan få for deg personlig. Lag en pro-og-contra-liste.
- Vurder din egen personlige situasjon og ditt økonomiske ståsted. Har du økonomi til å få bistand fra en advokat om det skulle bli nødvendig?
- Søk råd hos en person du stoler på.

«DE NYE LOVBESTEMMELSENE MANGLER DRISTIGHET OG SYNES IKKE Å ERKJENNE AT **VARSLING ER ET NYTT ELEMENT I VÅR SAMFUNNS- OG RETTSORDEN.**»

KARI BREIREM, ADVOKAT

manøvrere. Tradisjonelt har de sin kompetanse innen lov- og avtaleverket rundt lønn, forhandling og HMS. Men varslingssakene handler som nevnt om mer enn det.

- FAGFORENINGENE SYNES Å VÆRE FRAVÆRENDE

Kari Breirem har ikke tall på hvor mange ganger offentlig ansatte har kommet til henne og fortalt hvordan de i alle år har betalt fagforeningskontingent, og så, når de virkelig trenger hjelp, fordi de står midt i en varslersak, får de ingen hjelp.

– Fagforeningene synes å være fraværende i varslersakene. Ifølge dem som tar kontakt med meg, sier fagforeningene: «Kom til oss når du er oppsagt». Jeg har et sterkt inntrykk av at de vegrer seg for å ta tak i disse sakene for sine medlemmer.

– *Hva skorter det på?*

– Om det er fordi de ikke har tilstrekkelig kunnskap, eller om det er fordi de ikke vil engasjere seg i disse sakene, er vanskelig å si. Men kanskje er det i all sin enkelhet frykt for å komme på kant med arbeidsgiver.

– Det er enklere å gå inn i en oppsigelsesak definert som personalsak, som egentlig var en varslersak. Så vil jeg føye til at i noen saker er den ansatte, det vil si varsleren, og den det varsles mot, medlem av samme fagorganisasjon. Det kan trolig være en utfordring.

EN NASJONAL VARSLINGSENHET

Kari Breirem var medlem av regjeringens referanseutvalg i 2005 ved utarbeidningen av de første varslingsbestemmelsene. Hun foreslo allerede da en egen, nasjonal varslingseenhet.

– Mitt forslag var at dette skulle være et sted hvor varslere kunne få en uhildet behandling av varselet, og som skulle ivareta rettssikkerhet for begge parter, både den som varsler og den det varsles om, sier hun.

Forslaget fikk en reservert mottakelse. Både NHO og LO vendte tommelen ned.

I 2008 fremmet stortingsrepresentantene Odd Einar Dørum, André N. Skjelstad og Gunvald Ludvigsen et såkalt «dokument 8-for-slag» i Stortinget om opprettelse av en slik varslingseenhet under Arbeidstilsynet, men ble nedstemt.

– Det er derfor både interessant, gledelig

FAKTA

New public management

- New public management (forkortet NPM) er en fellesbetegnelse for en rekke prinsipper og metoder for organisering og styring av offentlig virksomhet som har markedet som forbilder, men med visse tilpasninger der det er vanskelig å ta i bruk markedsløsninger.
- Målet er bedre kvalitet og større effektivitet i den offentlige tjenesteytingen.
- Introduksjonen av NPM-tiltak i offentlig forvaltning forbindes først og fremst med den nyliberalistiske politiske orienteringen som president Ronald Reagan og statsminister Margaret Thatcher var eksponenter for i henholdsvis USA og Storbritannia på slutten av 1980-tallet.

Det finnes ingen omforent definisjon av begrepet new public management. Men de reformene som har vært gjennomført, har gjerne gått i retning av:

- økt vekt på profesjonell styring og ledelse i offentlig sektor
- eksplisitte standarder og mål for ytelse
- vekt på å kontrollere sluttresultater heller enn prosedyrer
- oppsplitting av enheter
- større innslag av konkurranse og insentiver
- privatisering, anbudskonkurranser og outsourcing
- økt fokus på nøysomhet og effektivitet i ressursbruk

Kilde: Store norske leksikon og Civita

og ikke minst tankevekkende for meg at både LO, NHO og flere nå stiller seg positive til et varslingsombud, som ble foreslått av Varslingsutvalgets innstilling i 2018. Det er dessverre ikke blitt fulgt opp av regjeringen.

VARSLINGSUTVALGETS FORSLAG

Varslingsutvalget som ble nedsatt av regjeringen i 2016 for å vurdere behovet for endring av varslingsbestemmelsene, leverte sin rapport NOU 2018:6 Varsling, verdier og vern i mars 2018.

Utvalget foreslo altså blant annet et nasjonalt varslingsombud som skal tilby støtte og bistand til både varslere, de det varsles om og arbeidsgivere. Det skal tilby mekling og skal kunne sette i gang uavhengige undersøkelser av alvorlige varslingssaker.

Utvalgets flertall foreslo å opprette en egen nemnd for varslingssaker som skulle vurdere om det hadde funnet sted gjengjeldelse overfor varsleren etter varsling. Nemnda skulle ha kompetanse til å tilkjenne erstatning og oppreisning til varsleren. Varslingsnemnda var ment å være et lavterskeltilbud, slik at saker om gjengjeldelse kunne løses uten domstolsbehandling.

– I dag er det slik at varsler som mener seg utsatt for gjengjeldelse, selv må bringe sin sak inn for domstolen for vurdering av om det foreligger gjengjeldelse. Dette er svært kostbart for den enkelte og noe de fleste ikke har råd til, sier Breirem.

– EN DÅRLIG LØSNING

– Utredningen fra Varslingsutvalget er god, men problemet er at stortingsflertallet i liten grad fulgte opp forslagene. Arbeidsdirektoratet fikk oppgaven som «varslingsombud», men uten det formål og de virkemidler som Varslingsutvalget foreslo lagt til et ombud. Det var etter mitt skjønn en dårlig løsning, sier Breirem.

Nemnda for gjengjeldelsessaker er nå foreslått lagt til Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Dette forslaget var på høring med frist 15. oktober. Rettsgruppen for varsling og etikk som ledes av Breirem, har i sitt hørings-svar skrevet at det er nødvendig med en egen nemnd for disse sakene.

– Det kreves spesiell kompetanse å avklare de ulike problemstillinger som knytter seg til de subtile former for gjengjeldelse som finner sted i disse sakene, sier hun og legger til:

– De nye bestemmelsene som gjelder fra 1. januar 2020, er ikke en god nok ivaretagelse av alle parter i prosessen. Det



VARSLERHUSET: Varlerhuset i Nederland, Huis voor Klokkenluiders, åpnet i 2016. Det ligger i Utrecht, men er planlagt å flytte til Haag neste år. Foto: Jurgen Huiskes

være seg varsler, omvarslet eller arbeidsgivere. De nye lovbestemmelsene mangler dristighet og synes ikke å erkjenne at varsling er et nytt element i vår samfunns- og rettsorden.

VARSLERHUSET I NEDERLAND

I Nederland opprettet de et eget hus for varslersaker i 2012: «Huis voor klokkenluiders», eller Whistleblowers centre, i første omgang som et prøveprosjekt. Varlerhuset kan vi kalle det på norsk.

– Det kanskje mest interessante er at initiativet til prøveprosjektet ble tatt av partene i arbeidslivet, både arbeidsgiverne og arbeidstakerne, sier Breirem.

Huset hadde en rådgivende og en undersøkende avdeling. Resultatene var gode, og

i 2016 vedtok det nederlandske parlamentet Dutch Whistleblowers Act.

Samtidig ble institusjonen Varlerhuset permanent opprettet.

– Det må og skal erkjennes at ikke alle saker som pretenderer å være varsling om kritikkverdige eller ulovlige forhold, er det. Det er selvsagt avhengig av hvilke kriterier som legges til grunn, men hvis en ser på erfaringene fra Nederland, synes det som om en mindre andel av sakene senteret får inn, blir ansett som varsling om kritikkverdige forhold, sier Breirem.

I årsrapporten fra 2019 står det at av de 479 sakene Varlerhuset har fått om rådgivning siden 2016, er 75 ansett som varslersaker, 153 er fremdeles under etterforskning, og 251 er ikke varslersaker. ■



Liv Bjørnhaug Johansen
Temareduktør



Ta vare på dem som våger

At det er lov å si ifra betyr ikke at det er lett.

ILLUSTRASJON: ØIVIND HOVLAND

Hvem er det som vil oss så vondt?» sa avdelingslederen. Det var første personalmøte etter en smertefull omorganisering. Stemningen var så spent at du kunne skjære luften i terninger. En veldig spesialisert enhet ble slått sammen med en større som ikke kjente pasientgruppa, eller hadde fått opplæring i nevneverdig grad. Bemanningen var blitt redusert. Dyktige ansatte med riktig kompetanse flyttet til andre avdelinger.

Vi fra spesialiteten hadde ytret bekymring hele veien, men ikke blitt hørt. Vi hadde gått tjenestevei; sagt fra i høringer, på allmøter og gjennom tillitsvalgt. Jeg hadde vært i rådhuset og levert høringsnotatet vårt til en kommunestyrerepresentant i helse- og omsorgskomiteen. Hun hadde gått ut i avisa og sagt at de ansatte var bekymret for omorganiseringen. Det var dette oppslaget som trykket over oss nå.

Jeg tror ikke hun sa det for å røyke ut synderen, det var bare et hjertesukk. Sykepleierledere er presset, de er bundet til masta av alle beslutninger som blir tatt over dem. Det ville vært mye lettere å være henne om i det minste dem hun ledet, var lojale og positive.

Jeg liker å tenke på meg selv som ganske modig og talefør, men nå satt jeg med blikket festet i bordet og håpet møtet snart ville være over. Jeg hadde ikke gjort noe galt – jeg visste godt at jeg hadde lover og regler på min side, og kollegaers støtte i ryggen. Men det kjentes ikke sånn nå. Jeg følte meg som en dobbeltagent, en sviker.

I dette bladet har du lest fra flere hold at du ikke bare har lov til å si ifra om du er bekymret for tjenestene pasientene får, du plikter faktisk å gjøre det. Arbeidsgiveres lojalitetskrav strekker seg ikke så langt som de skulle ønske. Ifølge lovverket kan du

når som helst varsle eksternt til en offentlig myndighet. Det er ikke lovverket som stopper oss fra å ytre oss.

Undersøkelsen Sykepleien gjorde om sykepleieres opplevelse av sitt rom til å ytre seg, viste at når sykepleiere varsler internt eller melder avvik som ikke fører fram, lar 75 prosent av dem være å gå videre med det. Når vi spør hvorfor, svarer de fleste at de ikke tror de blir hørt uansett. Men mange skriver også at de ikke orker å stå i konflikten som vil følge av et varsel, og at de er redde for å bli sett på som bråkmakere. Helsevesenet farer slett ikke alltid pent med varslere – det er ikke uten grunn at sykepleierne tenker seg godt om før de går videre.

«DET ER IKKE LOVVERKET SOM STOPPER OSS FRA Å YTRE OSS.»

Sykepleiere som er bekymret for forhold på arbeidsplassen sin, havner i en klassisk catch 22. Som det ofte siteres fra den berømte romanen «You're damned if you do it. And you're damned if you don't». Følger du lovverket og sier ifra, blir du upopulær hos arbeidsgiver og kanskje også blant kollegaer, men gjør du det ikke, svikter du din faglige integritet og pasientene dine. Du taper uansett.

Men det er de som tør å snakke, som får verden til å gå framover. Om vi skal komme oss ut av denne fella, må vi hjelpe hverandre. Modige må vi være, men det er lettere om vi støtter hverandre. Du trenger ikke engang å dele en annens bekymring for å støtte deres rett til å ytre den. Ta godt vare på dem som våger – om ingen blir stående alene, blir det lettere for alle. ■

sykepleien.no/forskning

Send inn din forskningsartikkel!

Sykepleien Forskning er den naturlige kanalen å publisere sykepleieforskning i, enten du er forsker eller tar en mastergrad.

Sykepleien Forskning er et heldigitalt, fagfelleurdert vitenskapelig tidsskrift på nivå 1.

VI TILBYR

fagfellevurdering, redaksjonell vurdering og språkvask



publisering på sykepleien.no, Facebook og Twitter



oversetting av forskningsartiklene til engelsk



indekserte artikler i CINAHL og SveMed+



gode lesertall og lang levetid på sykepleien.no



Les mer
i forfatter-
veiledningen



Sykepleien.no med **nye rekorder!**

Illustrasjon: Mostphotos / Sykepleien

Trafikken på nett
øker for hver
måned.
Det gir deg som annonsør
ekstra effekt.

Kontakt
markedsavdelingen
og få et godt tilbud!
marked@sykepleien.no
eller ring Maud Kaino
977 42 120

Sykepleien



Sykepleier – ønsker du god lønn og frihet?

Vi har jobb til deg som er sykepleier eller intensivsykepleier i hele Norge. Hos oss får du fleksibilitet, og kan påvirke både hvor og når du vil jobbe.

Vi gir deg god lønn, og dekker din reise og bolig. Du vil følges opp av en sykepleier som ordner det praktiske. Vi er en trygg arbeidsgiver med spesialkompetanse på helsebemanning. Dedicare er Norges største bemanningsbyrå innen helse.

Vi har god sommerbonus, og i tillegg sign-on-fee hvis du booker deg før 1.mars 2021.

Kontakt oss for mer info!

**www.dedicare.no/nurse
+47 74 80 40 70
nurse@dedicare.no**

DEDICARE