

Ytringsfrihet og ytringsansvar

## Ytringsfriheten står svakere

Nina Strand

journalist i Tidsskrift for Norsk psykologforening

Det kan se ut til at ytringsfriheten for ansatte er svekket i sammenheng med store omstillingsprosesser og etableringen av helseforetak, ifølge FrP og Høyre.

Det skorter på ytringsfrihet for ansatte i helsetjenesten. Dermed mister vi en positiv kraft i arbeidet for et bedre helsetilbud, hevdet presidentene i Legeforeningen og Psykologforeningen og lederen i Sykepleieforbundet i Tidsskriftets juniutgave. De mener at gammeldagse helseledere har mye av skylden for problemet.

*– Vi ser tendenser til at dette problemet er forsterket gjennom omstillingsprosesser i helseforetakene. Vår opplevelse er at faglige innvendinger fra helsepersonell gjennom ulike medier, blir ansett som uønsket.*

Kari Kjønås Kjos (FrP)

## Omstillingsprosesser skaper frykttkultur

– Vi i Fremskrittspartiet har lenge vært bekymret for at det hersker en frykttkultur i helsetjenesten, sier Kari Kjønås Kjos, representant for FrP i Stortingets helse- og omsorgskomiteé.

– Vi synes å se tendenser til at dette problemet er forsterket gjennom ulike omstillingsprosesser i helseforetakene. Vår opplevelse er at faglige innvendinger fra helsepersonell gjennom ulike medier, blir ansett som uønsket.

Dette var en av årsakene til at FrP tok opp problemet da stortingsopposisjonen behandlet et felles representantforslag om tiltak for å sikre kvalitet og pasientsikkerhet under omstillingsprosessen i Oslo Universitetssykehus. Partiet trakk også frem problemet i sammenheng med høringen i Kontroll- og konstitusjonskomiteen knyttet til denne omstillingsprosessen, og i et representantforslag om en total gjennomgang av styringen med sykehussektoren, forklarer Kjos.

– Fremskrittspartiet mener det er grunnleggende at fagpersoner som sitter nær pasienten, har full anledning til å fremføre bekymringsmeldinger på vegne av pasientene når det er påkrevet, sier stortingsrepresentanten, som legger vekt på at en åpen og ærlig helsetjeneste er en forutsetning for å sikre god kvalitet i helsetjenesten.

Hun mener det er nødvendig å få bukt med en frykttkultur som hemmer kvalitetsutviklingen i helsetjenesten, og har denne beskjeden til ansatte i helsetjenesten:

– Vi vil gi ros til helsepersonell som med offentlige ytringer setter fokus på en god helsetjeneste til det beste for pasientene.



**ROSER ANSATTE:** Kari Kjønås Kjos (FrP) gir honnør til helsepersonell som deltar i samfunnsdebatten for å bidra til bedre helsetjenester for pasientene. – Vi må få bukt med en frykktkultur som hemmer kvalitetsutviklingen i helsetjenesten, sier hun. FOTO: FLICKR.COM

## Helseforetak adopterer bedriftskultur

Bent Høie, hørerepresentant og leder for Helse- og omsorgskomiteen i Stortinget kjenner godt igjen virkeligheten ledertrioen for de tre profesjonsforeningene beskriver.

– Dessverre, dette har jeg hørt, og jeg har også møtt det direkte gjennom henvendelser fra folk som er nervøse eller vil være anonyme fordi de er redd for reaksjoner fra ledelsen.

– *Er du enig i kritikken av helselederne?*

– Ja, men dette er et sammensatt problem. I noen tilfeller er det ledelsen som gjør feil og skaper en slik redsel. Men det dreier seg også om en systemfeil. En ting er at altfor mange er i midlertidige still-

linger som gjør at en er redd for å spolere muligheten for fast jobb eller forlengelse av et vikariat hvis en er kritisk, svarer Høie, som også trekker frem at man etter helseforetaksreformen har fått en «bedriftskultur» som i altfor stor grad har kopiert bedrifters tenkning knyttet til meningsutveksling.

– *Mange er i midlertidige stillinger som gjør at en er redd for å spolere muligheten for fast jobb eller forlengelse av et vikariat hvis en er kritisk*

Bent Høie (H)

De ansattes passivitet er ifølge Høie et problem fordi helse er et samfunnsoppdrag som er demokratisk styrt. Det krever offentlig meningsutveksling om helsetjenesten der også fagpersonene som er i aktiv pasientbehandling har en viktig stemme.



**ÅPENHET GIR KVALITET:** Helseforetaksreformen har utviklet en «bedriftskultur» som i altfor stor grad har kopiert bedrifters oppfatninger om meningsutveksling. Åpenhet er den viktigste forutsetningen for pasientsikkerhet og kvalitet, mener Bent Høie (H).

FOTO: FLICKR.COM

– Åpenhet er dessuten den viktigste forutsetningen for pasientsikkerhet og kvalitet. Men for at de ansatte skal delta med sine synspunkter – internt på arbeidsplassen og i samfunnsdebatten – må man skape en åpenhetskultur med takhøyde for ulike meninger, og dessuten redusere bruken av midlertidige stillinger i helsetjenesten.

## Grunnloven gir rettigheter

Statssekretær i Helse- og omsorgsdepartementet, Robin Kåss, griper til grunnloven når han skal kommentere yringsfrihetens plass i helsetjenesten.

– Alle i Norge skal ha rett til å ytre seg. Det må også gjelde ansatte i helsetjenesten, sier han, og forteller at dette blir slått fast i foretaksprotokollen, som formuleres hvert år i møte mellom helsemyndigheter og ledelsen i helseforetakene.



**KJØR DEBATT:** – Helsepersonell kan gjerne delta enda mer i helsedebatten. Det skal ikke være sånn at ansatte opplever denne typen engasjement som et problem overfor sine ledere, sier Robin Kåss (AP), statssekretær i Helse- og omsorgsdepartementet.

FOTO: HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET

Likevel er han nøye med å understreke at helsepersonell i stor grad deltar i samfunnsdebatten. Ifølge Kåss er det få yrkesgrupper som ytrer seg mer enn helsepersonell, og slik bidrar de til å synliggjøre de store behovene som finnes innenfor helsetjenesten. Det vil han gi dem honnør for.

– Dette dreier seg jo om fellesskapsløsninger, og vi trenger å få fram ulike måter å forbedre tjenesten på.

– Helseprofesjonsforeningene beskriver en lydighetskultur i helsetjenesten?

*– Helsepersonell kan gjerne delta enda mer i helsedebatten. Det skal ikke være sånn at ansatte opplever denne typen engasjement som et problem overfor sine ledere*

Robin Kåss, Helse- og omsorgsdepartementet

– Det tar vi på alvor, og det er derfor vi tar problemet opp møter med helseforetakene, sier statssekretæren.

– Vi har et potensial for å endre dialogen internt på arbeidsplassene, men jeg vil understreke at det er store variasjoner på dette punktet.

## Nødvendig samfunnsdebatt

Hver enkelt ansatt må vurdere hvilket forum som er det rette å ytre seg i, understreker Kåss, som trekker frem verdien av en åpenhetskultur på den enkelte arbeidsplassen. I den sammenhengen synes han psykologpresident Tor Levin Hofgaard kom med interessante betraktninger i Tidsskriftets intervju med ham i juniutgaven. Hofgaard snakket om at moderne ledelseskultur legger vekt på åpenhet og dialog, samtidig som han minnte de ansatte på at når de ser faglig dårlig arbeid, har de selv et ytringsansvar.

Kåss legger vekt på at debatt internt på arbeidsplassen ofte vil være mest konstruktiv. Samtidig er den offentlige debatten om helsetjenesten viktig. Det dreier seg om store finansielle utfordringer og omfattende behov for å styrke helsetjenesten fremover.

– Hver dag finner jeg gode medieinnspill fra helseansatte. Men generelt kan helsepersonell gjerne delta enda mer i helsedebatten. Det skal ikke være sånn at ansatte opplever denne typen engasjement som et problem overfor sine ledere. Jeg synes også det er påfallende at helseledere så sjelden tar til motmæle i slike debatter, sier statssekretæren.