

# En bryksom ansatt

Hvor går grensen for hva man kan si offentlig om arbeidsplassen sin?

TEKST

Nina Strand

PUBLISERT 5. juni 2015

PSY  
KOL  
OGI

Den som har skoen på, vet best hvor den trykker, heter det. Noe som også står sentralt i regjeringens primærhelsemelding «Nærhet og helhet» som nylig ble lansert. Helseforetak og sykehus knytter nå til seg medarbeidere som selv har hatt og har psykiske helseproblemer. Fordi det kreves, og forhåpentligvis også fordi helsetjenesten tror brukerne vil bidra med kunnskap og innsikt. Men er man forberedt på ubehaget som kan følge med? Som når den nye medarbeideren har større ambisjoner enn å gi råd fra sidelinjen, og ønsker å være vaktbikkje med skarpt blikk for arbeidsmåter og holdninger som krenker pasienter. Som når erfaringskonsulenten ønsker debatt om kvaliteten på helsetjenesten – også i offentligheten.

**Høye tall for bruk av tvangsmidler** ved Stavanger Universitetssjukehus (SUS) var bakgrunnen for at Stavanger Aftenblad (Aftenbladet) 15. januar kontaktet erfaringskonsulent Målfrid J. Frahm Jensen for en kort kommentar. «Jeg tror noe av årsaken i Stavanger skyldes ulik kultur til tvangsmiddelbruk på ulike sengeposter. Pasienter på noen sengeposter er frustrerte over hvordan de blir behandlet,» svarte hun. Jensen sa at leger og psykologer som godkjenner tvangsmiddelbruk, burde bli flinkere til å undersøke om tvangsmiddelbruken kunne vært unngått. Samtidig presiserte hun at «det er mange gode ansatte som betyr mye». Hun møtte sterke reaksjoner blant ansatte ved sykehusets psykiatriske divisjon. Allerede dagen etter satte noen i gang en underskriftsaksjon mot henne, og nærmere 80 ledere og ansatte signerte, skriver Aftenbladet.

**Knapt fire måneder senere**, 1. mai, sa Jensen opp jobben ved SUS. Da hadde hun gitt opp å få en beklagelse og oppreisning fra ledelsen, og hun hadde meldt fra til Arbeidstilsynet. Etter dette ble det vanskelig å fortsette i stillingen. Støtteerklæringene fra brukere, pårørende og kolleger lot ikke vente på seg. «Jensen bekrefter for alle ansatte den frykten de i mange år har beskrevet overfor oss. De har vært redde for å varsle. Denne saken viser at frykten er helt reell,» sa Linda Øye, nestleder i Mental Helse til Aftenbladet 5. mai.

«Ubehaget ved å bli utfordret på holdninger, tenkesett og praksis må fagfolk leve med, også når

## ytringene fremsettes i det offentlige rom»

«**Foretaket kommenterer ikke personalsaker offentlig,**» skrev kommunikasjonssjefen i en e-post til Aftenbladet 1. mai. Men fire dager etter tar konstituert sykehusdirektør Inger C. Bryne endelig ordet, og konstaterer at Jensens uttalelser til mediene er «innenfor rammen av det mandatet hun har hatt i sin arbeidsavtale». «Så går det kanskje en grenseoppgang i forhold til hvordan en omtaler medarbeidere og kolleger,» sier hun.

**Ja, hvor går den grensen?** For en utenforstående er det vanskelig å forstå at Jensens uttalelser oppfattes som personangrep, slik sykehuslederen antyder. Like urimelig fortøner det seg å kalle det en personalsak som dermed ikke egner seg for offentlig debatt. Jensen uttalte seg om holdninger, om rutiner og om praksis overfor pasienter. Skulle ikke det være lov? Advokat Kjell Brygfjeld, medlem i Advokatforeningens menneskerettighetsutvalg, er ikke i tvil: «Det erfaringskonsulenten har uttalt til avisen, er åpenbart innenfor ansattes ytringsfrihet. Kommentaren hennes kan selvfølgelig bli negativt oppfattet blant andre ansatte, men jeg oppfatter at hun har kommentert svært kritikkverdige forhold ved sykehuset. Her ligger en menneskerettighetsproblemstilling i bunnen, nemlig bruk av tvang,» sa han til Aftenbladet 1. mai.

**Ytringsansvar,** plikten til å si fra, debatteres sjeldnere enn ytringsfrihet. Men helsearbeidere har en unik kunnskap om kvaliteten i helsetjenesten. Når en ansatt mener at pasienter ikke får god nok hjelp, har vedkommende et moralsk ansvar for å ta bekymringen videre. Samtidig vil den ansatte som peker på kritikkverdige forhold, sette seg i en sårbar posisjon og risikere å bli oppfattet som illojal. Derfor er det avgjørende med trygge ledere som skaper rom for å uttrykke uenighet, internt så vel som i offentligheten.

**Ytringsmot kreves** for å velge å si fra om feil og mangler på en arbeidsplass der kritikk blir forstått som manglende lojalitet. Da Fritt Ord nylig ga pris til en politimann og en tillitsvalgt for deres «modige innsats for å avdekke kritikkverdige forhold i norsk arbeidsliv», sa styreleder Georg Fr. Rieber-Mohn: «Det store spørsmålet fremover er om de rette personer tør å stå frem med kritikk, når man er klar over hvilke påkjenninger varslere må gå gjennom.»

**Det torde ikke de unge psykologene** som uttalte seg til Psykologtidsskriftet for tre år siden. Byråkratiseringen i helsetjenesten setter kvaliteten i fare, hevdet de – men bare én av fire ville stå fram med navn. De fryktet for senere jobbmuligheter og for å bli stemplet som bråkebøtter. Tor Levin Hofgaard, president i Psykologforeningen, reagerte. «Skal vi skape endringer til beste for pasientene, må vi diskutere, bruke kritikk og faglighet, men gjøre det i åpent lende. [...] Å avkreve lojalitet og å skape en fryktkultur i en virksomhet som bruker over 150 milliarder av fellesskapets kroner hvert år, er uakseptabelt.» (Psykologtidsskriftet nr. 5/2012.)

**Ytringskunnskap er mangelvare;** blant ledere, ansatte og kommunikasjonssjefer, mener jurister. Anine Kierulf, jurist og forsker ved Senter for menneskerettigheter, sa det slik i NRK Dagsnytt 18 den 6. mars: «Den primære rettslige begrunnelsen for ytringsfrihet er først og fremst hensynet til samfunnets ve og vel; det å få en fungerende offentlig samtale om hvor skoen trykker, om systemfeil, om gale prioriteringer.» Kierulf refererte til undersøkelser gjort av Redaktørforeningen og av Fritt Ord, der mellom 50 og 70 prosent av de ansatte i blant annet politiet og i helse- og utdanningssektoren trodde at arbeidstakernes lojalitetsplikt står sterkere enn ytringsfriheten. «Det er å snu ting fullstendig på hodet,» kommenterte hun.

**Konflikten ved SUS** ligner en lang rekke saker der ledere i offentlig sektor prøver å begrense de ansattes rett til å ytre kritikk i mediene. Og når ledernes sterke ønske om å stoppe offentlig debatt kobles med de ansattes manglende kunnskap om sin rett og plikt til å ytre seg, står vi som samfunn i fare for å miste en viktig arena for debatt om sentrale samfunnsområder. Her må mediene trå til for å løfte debattene ut og frem fra personalrom, møterom og halvoffentlige Facebook-grupper.

**Mellom barken og veden;** er det erfaringskonsulenters posisjon i psykisk helsevern? De støtter seg til et annet kunnskapstilfang og referansegrunnlag enn resten av personalet. De er ansatt på andre premisser og med annen kompetanse enn kollegaene sine, og er ofte den eneste i denne typen stilling. Hvordan blir de mottatt, hvilken tillit får de i systemet? Hvilken plass tar de, og hvilken plass får de? Og hvor bevisst er man om sårbarheten i det å ha som jobb å være en motstemme innad i organisasjonen? Målfrid J. Frahm Jensen har med sin lange erfaring som brukerkonsulent en viktig stemme, men det har kostet å bruke den. Konflikten med det som var arbeidsplassen hennes i seks år, har gått ut over søvn og psykisk helse, sier hun til Aftenbladet. Men erfaringskonsulentene er kommet for å bli. «Det er ikke jeg som skal gi sykehusene styringssignaler, men pasientene,» sa Bent Høie på Diakonhjemmet sykehus i fjor, i en tale om «pasientens sykehus».

**Samfunnet trenger dem,** og helsetjenesten trenger dem: modige ansatte som med sin unike hverdagskunnskap deltar i debatten om kvaliteten i tilbudet.

Erfaringskonsulentene er rekruttert inn fordi de kan supplere med kunnskap som er annerledes – og av og til plagsomt annerledes enn profesjonenes. Ubehaget ved å bli utfordret på holdninger, tenkesett og praksis må fagfolk leve med, også når ytringene fremsettes i det offentlige rom.

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 52, nummer 6, 2015, side*

**TEKST**

**Nina Strand,** Journalist i Tidsskrift for Norsk psykologforening