

Förbundet måste tala klarspråk om yttrandefriheten!

I slutet av 1990-talet uttalade sig Läkarförbundets dåvarande ordförande starkt kritiskt till lojalitetskraven och till att politiker och sjukvårdsadministratörer försökte kväva en sund debatt kring sjukvårdens resurser. Varför säger Läkarförbundet idag inte något i dessa frågor?

Jag har i Läkartidningen 39/2005 [1] och 10/2006 [2] debatterat yttrande- och meddelarfriheten i vården. Upprinnelsen till min andra artikel [2] var de chefskontrakt som bland andra verksamhetschefer (och även en del andra chefer) vid Karolinska Universitetssjukhuset (och en del andra sjukhus) numera måste underteckna.

Trots att läkarkollegor i e-post och telefonsamtal höll med mig om det allvarliga hot mot yttrande- och meddelarfriheten som den s k lojalitetsparagrafen (sista stycket i 7 § i chefskontraktet, vilket handlar om omedelbar uppsägning) kan utgöra, kom varken kollegor eller företrädare för Sveriges läkarförbund in med några debattinlägg till Läkartidningen. Detta inte ens när personaldirektören Eva Dannert vid Karolinska Universitetssjukhuset i ett genmäle [3] hävdade att hon anser att det inte finns någon koppling mellan yttrandefrihet och chefskontrakt.

Jag menar att Dannert har fel och vill kort säga följande: I mitt inlägg rörande »lojalitetsparagrafen« i chefskontraktet ansåg jag att punkterna i denna paragraf är oprecisa och utan klagörande exempel. Det kan därför uppfattas som att de



JAN HALLDIN

leg läkare, med dr, Stockholm
jan.halldin@sll.se

inskränker yttrande- och meddelarfriheten, vilket också får stöd i den enkätundersökning som jag redovisade [2].

I sitt genmäle ger Dannert nu några exempel. Hon säger: »Om jag exempelvis klart och tydligt tar avstånd från min överordnade chef och/eller kräver dennes avgång eller deklarerar att jag inte klarar mitt uppdrag på grund av bristande resurser, är det ganska uppenbart att jag inte kan vara chef längre.«

I den första delen av påståendet håller jag med om att det vanligtvis är så att den underordnade chefen får gå, men först måste det göras en ordentlig analys av orsakerna till konflikten. Ibland kan det vara så att det är den överordnade chefen som bör sluta. I den sista delen av påståendet, som rör de bristande resurserna, är det inte alls lika uppenbart att jag inte kan vara chef längre. Går de bristande resurserna ut över patientsäkerheten måste jag som chef och läkare påtala detta och försöka få en ändring till stånd. Får jag inte det som chef bör jag själv säga upp mig och klart säga ifrån varför jag inte längre kan vara kvar som chef och ta ansvar för patientsäkerheten. I detta styrs vi som läkare bland annat av våra läkareiska regler [4].

Jag vill fråga Dannert följande: Hade jag varit eller önskat bli verksamhetschef på Karolinska Universitetssjukhuset och skrivit ovanstående två artiklar om yttrande- och meddelarfriheten, skulle detta av sjukhusledningen uppfattas som ett tecken på bristande förtroende eller lojalitet från min sida? Skulle ledningen kräva min omedelbara avgång om jag redan var verksamhetschef eller säga att jag inte fick bli verksamhetschef om jag sökte en sådan tjänst? Jag uppfattar själv att chefskontraktets »lojalitetsparagraf« kan ge stöd för en sådan konsekvens.

Jag tror att vårdechefer som skrivit under en sådan »lojalitetsparagraf«, och läkare eller andra som tänker bli chefer, drar sig för att idag offentligt diskutera, t ex genom att skriva artiklar, yttrande- och meddelarfriheten eller kritiskt granska vårdens bristande resurser.

På Brännpunkt i Svenska Dagbladet 2/5 2006 [5] skriver landstingsrådet Birgitta Rydberg (fp) inför Pressfrihetens dag

den 3 maj att folkpartiet nu kräver att »lojalitetsparagrafen« i de särskilda chefskontrakten avskaffas och att tystnad inte är lojalitet. Rydberg anger vidare: »Om personal kanske inte vågar slå larm eller ta upp missförhållanden på arbetsplatsen är det inte bara en demokratifråga utan en fara för arbetsmiljö och vårdkvalitet.« Jag håller med.

Under framför allt den första hälften av 1990-talet skrev jag som klinikchef i dagspress en del ofta kritiska artiklar om sjukvården i Stockholms län. Jag frågade någon gång min chef inom sjukvårdsområdet hur han såg på att jag skrev dessa tidningsinlägg. Han svarade, som jag minns det, att han tyckte att det var viktigt att jag skrev artiklar om sjukvårdens styrning och resurser. Han uttryckte heller ingen önskan att få läsa artiklarna innan de gick i tryck.

I ett förslag till chefspolicy från Nordöstra sjukvårdsområdet inom Stockholms läns landsting 1997 finns ett avsnitt om lojalitet. Sveriges läkarförbunds dåvarande ordförande Robert Leth uttalade sig, som jag tidigare redovisat [1], starkt kritiskt till lojalitetskraven och till att politiker och sjukvårdsadministratörer försökte kväva en sund debatt kring sjukvårdens resurser (DN 19/4 1997).

Varför säger Läkarförbundet idag inte något i dessa frågor? Har det under de senaste tio åren från förbundets sida skett en förskjutning i synsättet på ytt- rande- och meddelarfriheten för läkarkåren, speciellt för dess chefer? Förbundet måste tala klarspråk!

Avslutningsvis: Avskaffa »lojalitetsparagrafen« i chefskontrakten. Låt oss få tillbaka en fri sjukvårdsdebatt i vilken sjukvårdsanställda på alla nivåer kan delta utan risk för efterräkningar.

■ *Potentiella bindningar eller jävsförhållanden: Inga uppgivna.*

REFERENSER

1. Halldin J. Vi måste säga ifrån när människors liv och hälsa står på spel! Läkartidningen 2005;102: 2781-2.
2. Halldin J. Orwells »1984« i svensk sjukvård? Läkartidningen 2006;103:773-4.
3. Dannert E. Replik om yttrandefriheten på Karolinska Universitetssjukhuset: Inte ett dugg konsigt att bristande förtroende är grund för uppsägning. Läkartidningen 2006;103:960.
4. Läkarbundets etiska regler. Stockholm: Sveriges läkarförbund; 2002.
5. Rydberg B. Inlägg: I morgon demonstration på Pressfrihetens dag. Tystnad och rädsla sprider sig i vården. Svenska Dagbladet. Brännpunkt 2 maj 2006.

Replik:

Problemet är chefernas ansvar kontra befogenheter

Lojalitetsparagrafens olyckliga formulering överskuggar det underliggande problemet som gäller oklarheten i verksamhetschefernas ansvar i förhållande till de befogenheter de erhåller. Att påstå att förbundet inget gjort är inte en rättvis beskrivning, anser Thomas Flodin och Eva Nilsson Bågenholm.

I tre artiklar i Läkartidningen har Jan Halldin diskuterat den s k lojalitetsparagrafen i de chefskontrakt som används vid Karolinska Universitetssjukhuset. Trots försäkringar från sjukhusets personaldirektör Eva Dannert om motsatsen uppfattar flera chefer och medarbetare på Karolinska paragrafen som ett sätt att strypa en ibland nödvändig diskussion om en verksamhets resultat och inriktning.

Stockholms läkarförening har på många sätt och i olika sammanhang försökt för- må sjukhusledningen att inse detta och att förändra paragrafens formulering så att intrycket av munkavle kan undvikas. Frågan har bl a tagits upp till diskussion i landstingets personalberedning, i landstingets centrala samverkansgrupp och vid kontakter med personallandstingsrådet Lars Dahlberg.

Vid ett flertal tillfällen har frågan också kommenterats av oss i olika medier, senast i TV4 den 3/5 2006 och i SvD den

20/5 2006. En möjligen berättigad kritik kan därför vara att Läkarförbundet via sina fackliga företrädare inte varit tillräckligt effektivt i sin argumentation eller i sin opinionsbildning (paragrafen finns ju tyvärr ännu kvar!). Beskyllningen att vi inte talat klarspråk i denna fråga tycker vi därför inte är rättvis.

Lojalitetsparagrafens olyckliga formulering överskuggar det underliggande problemet. Det är oklart vilket ansvar verksamhetscheferna har i förhållande till de befogenheter de erhåller. Läkarföreningen har i bl a Karolinska Universitetssjukhusets styrelse aktivt verkat för att lösa de oklarheter i delegationsordningen som leder till ett oklart ansvarsförhållande för verksamhetscheferna.

Halldins artiklar belyser ett dilemma för många läkare. Hur kan rollen som patientens företrädare förenas med ett chefskap där läkaren förväntas vara lojal mot beslut som fattats på andra nivåer i organisationen? Att utöva ett etiskt chefskap är en utmaning som kräver både en lyhörd organisation och egen reflektion.

I en motion till årets fullmäktigemöte från Stockholms läkarförening yrkas bland annat på förbundets hjälp med att ta fram ett etiskt program för läkaren som chef. Motionen kommer säkert att bidra till en stimulerande debatt i denna aktuella fråga. Vi anser att det är möjligt och önskvärt för läkare att vara chefer i vården. Vi tycker också att skriftliga lojalitetsförklaringar inte behövs i en modern organisation med god kommunikation och kultur.

Dannert hänvisar till tidigare svar

Karolinska Universitetssjukhusets personaldirektör Eva Dannert har tagit del av Jan Halldins inlägg, men avstår från förnyad replik med hänvisning till sin replik i 12/2006 (sidan 960) som svar på en tidigare artikel av Jan Halldin.

red



THOMAS FLODIN
ordförande,
Stockholms läkarförening
thomas.flodin@medhs.ki.se



EVA NILSSON BÅGENHOLM
ordförande,
Sveriges läkarförbund
eva.nilsson.bagenholm@sif.se