

Nogle ytringsfrihedssager fra DSLY's debatmøder

- Prof. P.A. Krasilnikoff (pædiater, HvidovreHosp.)*
- Overl. T. Skyhøj Olsen, neuromediciner, KASGe*
- Keld Kjeldsen, cardiolog, RH
- Overl. Arne Berget, gynækolog, KASGe
- Afd.læg. Lars Hutters, KH
- Yngre læg. kirurgi, Pedra Kazemi, KASGe
- Overl. Bjørn Christau, Slagelse
- Overl. Jan B. Jakobsen, anæst, Kalunborg
- Overl. Flemming Skov, Boldb. Næstved
- Overl. Jørgen Pless, kirurgi, Odense
- Overl. Aksel Grosen, psyk, Middelfart*
- Overl. Carsten Rose, onkolog, Odense
- Overl. Jens Blicher, Radiol. Svenborg
- Overl. Leif Kramer Jakobsen, klin. Kem. Viborg
- Yngre Læg.A. Aziz, turnus, Frederikshavn
- Militæroverl. Hans-Ulrik Nielsen

*ombudsmandsrapport, som gav lægen ret

Niels Høiby (red.)

Råb op og sig stop!

Lægers
ytringsfrihed
i krise



GYLDENDAL

Personalemagasin for Region Syddanmarks medarbejdere

Region Syddanmark

#4 | 08

TÆT PÅ

Doktor Fitness s. 28

Norah Josephsen er verdensmester
i fitness - og på vej til at blive kirurg

Flyt opgaverne:
SOSU'erne rykker
ind i laboratoriet s. 20

TEMA: s. 6
Tør du bruge din
ytringsfrihed?

LÆS I DETTE NUMMER

4 STORT & SMÅT

6 TEMA:

Sig nu det, du mener!

9 Åbenhed tager tid

11 Selvcensuren trives i det offentlige

12 Man skal jo kunne leve med sig selv

14 Åben kommunikation binder i sund kultur

16 Bagsiden af ytringsfriheden

18 ANMELDELSE:

Tak for kaffe

20 OPGAVEFLYTNING:

Farvel til dine og mine opgaver

22 OPGAVEFLYTNING:

Mere tid til kerneopgaverne

24 3 SPØRSMÅL TIL CARL HOLST

25 6 GODE RÅD:

Sådan bruger du MU-Samtalen

26 ARBEJDSPLADSPORTRÆT:

Et 3-dimensionelt kig ind i kroppen

28 PORTRÆT:

Lægestuderende med fysikken i orden

32 MEDARBEJDERE MED MENING:

Værn om vores studerende

TEMA

Brug den nu - din ytringsfrihed.



LEDER

Kom ud af busken

Af Søren Braun,
kommunikationsdirektør



Det er søndag formiddag, og jeg sidder med dagens udgave af Politiken. Overskriften er klar. Lægerne spiller tid på at udfylde de nye elektroniske patientjournaler. Endda så meget, at det går ud over patienterne. Kritikken kommer fra to læger på Odense Universitetshospital. Journalerne er en god idé - men i sin nuværende form en tidsrøver. Nogle få dage tidligere kunne min lokale avis fortælle, at personalemangel på OUH betyder, at hver tredje hjerteoperation aflyses for tiden. Hospitalets intensivafdeling kan simpelthen ikke skaffe sygeplejersker nok.

Ved første øjekast to historier der ikke styrker vores image i befolkningen. Men det er ikke korrekt.

Selvfølgelig gør de det. For ligesom det er vigtigt at få fortalt historierne om alt det gode, der sker på vores arbejdspladser - så skal vi som ansatte også turde pege på svaghederne og problemerne.

Alt andet ville være et utroværdigt skannaleri.

Ved at inddrage regionens borgere i såvel glæder som

sorger, er vi med til at tegne et reelt billede af Region Syddanmark som en ambitiøs arbejdsplads, der hele tiden er på jagt efter at blive bedre - men som naturligvis også løber ind i problemer.

Derfor er det helt på sin plads at række hånden op - og sige sin mening. Og det er præcis det, månedens tema handler om. Ytringsfriheden - retten til at tænke og tale frit. En ret som Region Syddanmark også ønsker at føre ud i livet.

Det skaber respekt at blande sig i debatten. Så længe argumenterne er på plads. Det at ytre sig og give sit besyv med er altafgørende for, at vi hele tiden kan forbedre os selv og vores service til borgerne. Holder vi mund, stopper udviklingen.

I denne udgave af Tæt På forsøger vi at sætte skub i åbenheden. Vi er allerede langt. Men ikke langt nok.

Så kom ud af busken. Det skaber en god og driftig arbejdsplads, når meningerne brydes.

God læselyst

12

”

Jeg er nødt til at sige, hvad jeg mener, for at kunne leve med mig selv.”



Læge Aksel Grosen fik en påtale for offentligt at gå imod ledelsens forslag om lukning af sengepladser på en psykiatrisk afdeling.



28


Norah Josephsen var som barn fascineret af folk med store muskler. I dag er hun medicinstudentere og verdensmester i fitness.

18 Tak for kaffe
Resultatet var grimset...



26

Et 3-dimensionelt kig ind i kroppen. PET/CT-scanning er et nyt teknologisk vindue til kroppen, som bruges til bl.a. kræftdiagnostik.


Region Syddanmark

Personalemagasin for Region Syddanmarks medarbejdere • april 2008

Foto: Keld Lund Frederiksen



Region Syddanmark
Damhaven 12
7100 Vejle
Tel. 7663 1000
www.regionyddanmark.dk

Redaktion
Søren Braun
ansvarshavende redaktør
Julie Ligeard Vesterby
daglig redaktør

Carsten Vilkkelsee
Hanne Kopp
Miriam Matlok
Hans Jakobsen
Henrik Rasmussen
Merete Møglussen
Jørgen Dalsgaard
Ove Kristiansen

Skriv til redaktionen på
taetpaa@regionyddanmark.dk

Se tidligere numre og debat på
intranet.regionyddanmark.dk/taetpaa

Oplag
13.000

Design og tryk
Datagraf

APRIL 2008 TÆTPÅ 3

Sig nu det, du

"Alle medarbejdere må udtale sig

Sådan står det sort på hvidt i Region

Men et er ord, et andet er handling. Læs i dette tema mere om, hvorfor de offentligt ansatte tøver med at bruge deres ytringsfrihed, hvad loven siger om offentligt ansattes ytringsfrihed, hvordan pressen oplever regionen, og hvordan de ansatte i praksis oplever reaktionerne, når de har udtalt sig.



10 BUD

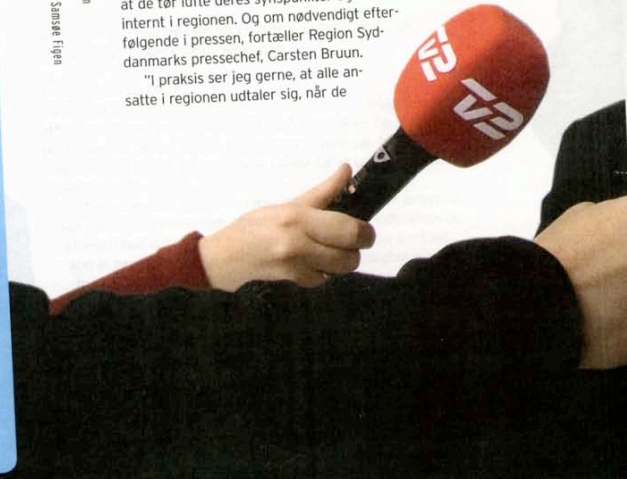
1. Du må gerne sige ja, hvis en journalist ringer og beder dig udtale dig på egne vegne om dit fagområde til pressen.
2. Generelt må alle medarbejdere i Region Syddanmark gerne ytre sig om sager i regionen.
3. Du må gerne skrive læserbreve om emner fra dit private liv.
4. Du må gerne deltage aktivt i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter.
5. Du skal huske at understrege, at du udtaler dig på egne vegne, hvis der kan være tvivl om, hvorvidt det kan være på regionens vegne.
6. Du har en vidtgående frihed til at udtale dig om nedskæringer eller andre ressourcspørgsmål, som kan have konsekvenser for arbejdspladsen.
7. Du må gerne udtale dig på egne vegne uden først at indhente tilladelse til det fra ledelsen.
8. Hvis du bliver bedt om at udtale dig på myndighedens vegne, kan ledelsen lave regler for, hvem der må gøre det.
9. Du har ret til at fremføre en kritik offentligt uden først at bruge de interne systemer. Men det kan ofte være fornuftigt og hensigtsmæssigt at rette kritikken internt først.
10. Du må ikke opleve kritik fra ledelsen, hvis du har udtalt dig indenfor lovgivningens rammer.

Åbenhed

En åben region, hvor alle ansatte udtaler sig om deres fagområde, når de bliver spurgt eller har lyst, og hvor pressen har gode arbejdsvilkår. Sådan lyder drømmen, men der er lang vej igen.

TEKST: Lotte Jørgensen
FOTO: Jørgen Dismøl
ILLUSTRATION: Ulrich Samøse Figen

Alle medarbejdere må udtale sig om deres fagområde til pressen. Sådan står der i Region Syddanmarks kommunikationspolitik, for de ansatte i regionen er ofte dem, der først ved, om der mangler sengepladser på en afdeling, om weekendbemandingen er for tynd, eller om der er sket fejl i en sagsbehandling. Og derfor er det vigtigt, at de tør lufte deres synspunkter og kritik internt i regionen. Og om nødvendigt efterfølgende i pressen, fortæller Region Syddanmarks pressechef, Carsten Bruun. "I praksis ser jeg gerne, at alle ansatte i regionen udtaler sig, når de



Det siger loven



Ytringsfrihed ifølge loven

Retten til at ytre sig for alle borgere, herunder også offentligt ansatte, er først og fremmest beskrevet i Grundlovens paragraf 77:

"Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingensinde på ny indføres." Borgernes og dermed også de offentligt ansatte

er desuden beskyttet af Den Internationale Menneskerettighedskonventions artikel 10, hvor der blandt andet står:

"Enhver har ret til ytringsfrihed. Denne ret omfatter meningsfrihed og frihed til at modtage eller meddele oplysninger eller tanker uden indblanding fra offentlig myndighed og uden hensyn til landegrænser."

ger tid

” Det handler om at få skabt en fælles kultur i regionen, hvor der bliver sat pris på at få medarbejdernes erfaringer, meninger og kritik frem i lyset.”

CARSTEN BRUUN, PRESSECHIEF I REGION SYDDANMARK

bliver spurgt. Også hvis emnet er kritisk. Men jeg ved godt, at det ikke er sådan endnu,” siger han.

Selv censuren trives

Carsten Bruun fornemmer, at selvcensuren blandt regionens medarbejdere er langt større, end man formentlig aner. Og at medarbejderne ofte vælger at sige nej, når pressen ringer, fordi de ikke er klar over, om de må, og fordi de er bange for at udtale sig uheldigt eller forkert.

”Mange kender simpelthen ikke reglerne, og det er ærgerligt. For faktisk er, at man som offentligt ansat har en vidtrækkende ytringsfrihed om sit eget arbejdsområde, og at man stort set kun er begrænset af tavshedspligt og loyalitetspligten mod de trufne politiske beslutninger. Men vi er bevidste om, at der i høj grad er brug for at oplyse medarbejderne om deres rettigheder,” siger Carsten Bruun.

Således holder Region Syddanmarks kommunikationsafdeling hellere end gerne oplæg om pressekontakt, når afdelinger og institutioner →

Efter man har ytret sig

En lovlig ytring kan ikke i sig selv føre til afskedigelse eller andre former for direkte eller indirekte sanktionering, som fx ændring af den ansattes arbejdsområde, eller at den ansatte ikke tilgodeses i forbindelse med tildeling af løntillæg.



En god vejledning

Justitsministeriet udgav i 2006 ”Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed” for at imødegå den tvivl, medarbejderne kan have. Vejledningen kan downloades fra Justitsministeriets hjemmeside www.jm.dk, og de 10 sider kan nemt hænges på afdelingens opslagstavle eller ligge i frokoststuen, så alle ansatte kan blive klogere på, hvornår de må udtale sig.

- inviterer. Oplæg, hvor de både informerer om regler og lovgivning, men også giver gode råd til, hvordan man håndterer pressen mest hensigtsmæssigt.

Kultur skal spredes

Men selv om Carsten Bruun snart systematiserer pressekurserne og lægger dem ind som et fast kursus i regionens kursusprogram, er han bevidst om, at det i en stor region er svært at nå ud i alle hjørner med informationerne.

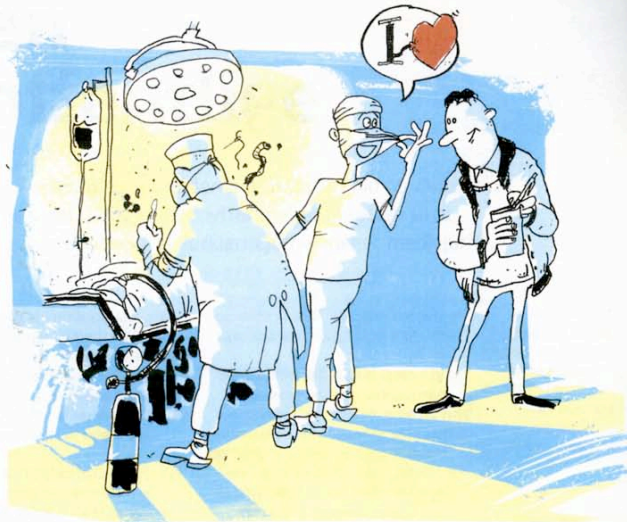
"Derfor tror jeg i lige så høj grad, det handler om at få skabt en fælles kultur i regionen, hvor der bliver sat pris på at få medarbejdernes erfaringer, meninger og kritik frem i lyset. For hvis vi kan løse problemerne internt, nærmest inden de opstår, vil det både være til gavn for os selv og for borgerne. Og det vil give langt færre kritiske henvendelser fra pressen," siger Carsten Bruun. Han bliver bekræftet af linjerne i Justitsministeriets "Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed", hvor der står, at "i en række forhold vil det dog kunne være mest hensigtsmæssigt og fornuftigt først at rejse kritikken via de interne systemer."

Derfor skal der i Region Syddanmark ifølge Carsten Bruun udbredes en kultur, hvor man erkender og accepterer, at der indimellem sker fejl i en stor organisation. Og hvor medarbejdere og ledere ikke frygter sanktioner eller påtaler blot for at indrømme en fejl.

På den front oplever Carsten Bruun, at der er et stykke vej endnu, men han er overbevist om, at det tjener til regionens bedste, hvis man gør det.

Fejl frem internt

"En tidligere chef sagde engang til mig, at hvis man har kvajet sig og desuden prøver at skjule det, står man pludselig med to problemer i stedet for et. Og det, at man har kvajet sig, er det mindste af problemerne. Fejl skal ikke skjules, og der-



for prøver vi selv at lokalisere og få rettet eventuelle fejl i regionen. Og er det større fejl, som har betydning for borgerne og offentlighedens interesse, går vi selv ud i pressen og fortæller det, inden aviserne selv graver sagen frem," fortæller Carsten Bruun. Han tilføjer, at kommunikationsafdelingen i samarbejde med den berørte afdeling i større sager vil lægge en kommunikationsstrategi, som definerer, hvem der udtaler sig om hvad, og hvornår de gør det.

Det virker

Og Carsten Bruun ved, at strategien virker. I 2007, da regionens elektroniske faktureringsystem havde startvanskeligheder, og tusindvis af regninger derfor lå ubetalte lang tid efter sidste betalingsdato, erkendte Region Syddanmark selv fejlen

i en pressemeddelelse til alle medierne, hvor regionen samtidig beklagede over for alle dem, de skyldte penge.

"Vores offensiv bevirkede, at medierne efter min mening behandlede os langt mere skånsomt, end hvis de selv havde gravet sagen frem. Samtidig var det internt en enorm lettelse for medarbejderne i regnskabsafdelingen, at fejlen blev offentligt kendt, og de mødte en meget stor forståelse fra leverandørerne, fordi de også havde hørt forklaringen gennem pressen," fortæller Carsten Bruun.

Han er bevidst om, at der er lang vej at gå for regionen, inden alle afdelinger i praksis blive så åbne om egne fejl.

"Men de gode eksempler inspirerer andre til at gøre det samme, og vi er bestemt på rette vej mod en mere åben region," siger han. ■



Om tavshedspligten

Mens loyaltetspligten ikke er lovbestemt, er tavshedspligten bestemt i Forvaltningsloven, mens strafferammen for overtrædelse af den er omtalt i Straffeloven.

Forvaltningsloven § 27, stk.1

"Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, har tavshedspligt, når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde oplysningen for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser."

Straffelovens § 152.

"Den, som virker eller har virket i offentlig tjeneste eller hverv, og som uberettiget videregiver eller udnytter fortrolige oplysninger, hvortil den pågældende i den forbindelse har fået kendskab, straffes med bøde eller fængsel indtil 6 måneder."

Offentlig ansættelsesretten skrives i det offentlige

Offentligt ansatte har en vidtrækkende ret til at udtale sig om deres arbejdsforhold og deres arbejdsområde, og samfundet har brug for deres viden. Alligevel benytter meget få retten til at udtale sig. Frygt for negative konsekvenser og vrede ledere er forklaringerne, mener mediejurist.

"Lægeplejersker der ved, hvor ofte patienter ligger på gangene. Pædagoger der leder til anbragte unge, som lever under dårlige forhold. Eller læger der ved, at spårelser vil skade patienter. Offentligt ansatte har en ganske særlig mulighed for at følge med i, hvilken service borgerne får. Og i høj grad også mulighed for at se, hvilke fejl og mangler der er i den service, som offentlige yder. De ansattes meninger og oplevelser er derfor vigtige for, at samfundet fungerer, men desværre udtaler offentligt ansatte sig alt for lidt, konstaterer Oluf Jørgensen, der er cand. jur. med speciale i mediejuris og afdelingsforstander på Danmarks Journalisthøjskole.

Udtaler sig

Teorien er der meget vidde muligheder for offentligt ansatte for at udtale sig, men i praksis er der meget få, der gør det. Undersøgelser har vist, at det er frygt for repressalier fra ledelsen, som er hovedårsag til tavsheden," siger Oluf Jørgensen henviser til en undersøgelse foretaget i 2016 af FTF, som er hovedorganisation for 0.000 offentligt ansatte. Undersøgelsen viste bl. a., at 53% af de offentligt ansatte frygtede, at de ville få negative konsekvenser at udtale sig, mens 30% af dem, der har prøvet at udtale sig, har oplevet negative konsekvenser i praksis. Desuden viste undersøgelsen, at frygten

dæmper lysten til at udtale sig, idet over 60% af de adspurgte havde stået i en uholdbar situation på deres nuværende eller tidligere arbejdsplads, som de mente, at offentligheden burde have kendskab til, og som ikke var omfattet af tavshedspligt. Men kun 13% af disse valgte at udtale sig.

Mellemledere frygter kritik

"De offentlige arbejdspladser har i udpræget grad en kultur, hvor kritik ikke er ønskelig. Det er mit indtryk, at det ofte er mellemledere, der lægger låg på utilfredshed. Formentlig fordi de frygter, at kritik fra deres medarbejdere falder tilbage på dem i form af kritik fra deres øverste ledelse og politikerne. Og fordi de i sidste ende frygter, at det kan skade deres muligheder for at avancere i det offentlige system," forklarer Oluf Jørgensen.

Overlæge og professor Niels Højby, der er formand for foreningen Dansk Selskab for Lægers Ytringsfrihed, har selv oplevet repressalier efter at have udtalt sig kritisk. Han skyder ligesom Oluf Jørgensen skylden på, at småfejl og kritik ikke må komme frem i lyset.

"Hvis du vil op i graderne i det offentlige system, skal du tække ledelsen. Sker der fejl i din afdeling, eller kommer der kritik af den, ryger du bagerst i køen, og hvis du ikke får en formel advarsel, oplever du måske de mere usynlige konsekvenser så som at blive forbigået ved forfremmelser

og lønforhøjelser eller ikke længere at blive spurgt til råds," siger Niels Højby.

Småfejl og kritik skal frem i lyset

"Det er ærgerligt, for i virkeligheden fungerer en arbejdsplads jo bedst, hvis man har en åbenhed, hvor man sætter pris på, at småfejl og kritik kommer frem i lyset og bliver rettet i stedet for at blive skjult," siger Niels Højby.

Ifølge Oluf Jørgensen ligger hele nøglen til en højere grad af åbenhed fra de offentligt ansattes side da også i at have en langt større accept af kritik. At gøre det legitimt og måske ligefrem velkomment at bringe kritikken frem.

"Ansvaret ligger hos ledelsen i det offentlige system. De skal formå at skabe en atmosfære, hvor det er legitimt at give udtryk for kritik. Og skal det lykkes med reel åbenhed, skal ledelsen gøre det klart for mellemlederne, at det ikke er deres opgave at lægge låg på kritiske informationer. Kritikken skal tvært i mod frem i lyset," siger han. ■

En arbejdsplads fungerer bedst, når småfejl og kritik kommer frem i lyset, mener overlæge og professor Niels Højby.



Arbejdslovens § 152 e.

Arbejdslovens § 152 e. omfatter de tilfælde, hvor den pågældende: 1) er forpligtet til at videregive oplysninger eller 2) handler i berettiget varetagelse af en åbenbar almeninteresse eller af eget eller dets tarv.



Begrænsninger i ytringsfriheden for offentligt ansatte

Offentligt ansatte må ikke ytre sig om områder, der er tavshedspligt omkring. De må ikke komme med ærekrænkende udtalelser eller udtale sig i urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for sit eget arbejdsområde. Endelig har offentligt ansatte en loyalitetspligt, som kan betyde, at centralt placerede medarbejdere tæt på beslutningsprocessen kan være underlagt begrænsninger med hensyn til at ytre sig om eget arbejdsområde.

Man skal jo kunne leve med sig selv

Læge Aksel Grosen fik en påtale for offentligt at gå imod ledelsens forslag om lukning af sengepladser på en psykiatrisk afdeling. Amt og ledelse sagde, at det handlede om brud på loyalitetsprincippet, men han mente, det var en begrænsning af hans ytringsfrihed.

TEKST: Lotte Jøhansen
FOTO: Miss Lund Pedersen

"Måske mister jeg mit job på det her," sagde Aksel Grosen til sin kone, da han lørdag 6. april 2005 så artiklen i Fyens Stiftstidende, hvor han med navns nævnelse kritiserede Fyns Amts beslutning om at weekendlukke sengepladser på Middelfart Sygehus' psykiatriske afdeling. En artikel, hvori han var korrekt citeret for at sige, at hans leders udtalelse i en tidligere artikel "simpelthen ikke er rigtigt".

Forberedt på ballade

"Jeg var klar over, at min medvirken i artiklen kunne skabe ballade. Det gjorde mig naturligvis ondt, hvis jeg skulle miste mit arbejde efter 15 år, men samtidig gav det mig en indre tryghed, at jeg vidste, at jeg havde gjort det rigtige. Der er noget, der er mere dyrebart end ens job, og jeg holdt hele tiden fast i, at jeg var nødt til at stå ved mig selv og min mening for at kunne holde mig selv ud," husker 60-årige Aksel Grosen, der dengang var - og i dag stadig er - overlæge på den psykiatriske afdeling i Middelfart.

Han var overbevist om, at weekendlukningen ville være uforvarslet, fordi behand-

lingskrævende psykiatriske patienter ville blive overladt til velmenende men uuddannede pårørende hver weekend.

"Det var vigtigt for mig at understrege, at den beslutning ville have alvorlige konsekvenser for både patienter og pårørende, og derfor havde jeg inden avisartiklen gentagne gange prøvet at tale med min ledelse om det og foreslået andre spareløsninger," siger Aksel Grosen.

Prøvede med andet spareforslag

Da weekendlukningen blev varslet i 2004, kontaktede han således sammen med en kollega ledelsen for at tilkendegive, at de var dybt bekymrede over konsekvenserne af besparelserne, og at de følte det nødvendigt at orientere offentligheden om det. Og senere præsenterede han sammen med en afdelingssygeplejerske på et lederseminar et alternativt spareforslag. Men trods alle anstrengelserne og udtalelserne i avisen blev weekendlukningen fastholdt.

Han havde uden held forsøgt at påvirke beslutningen internt i systemet, så da Aksel Grosen den 23. marts 2005 i Fyens Stiftstidende læste sin leder udtale, at luk-

ningen var den mest skånsomme besparelse, og at afdelingen alligevel havde 12-13 tomme senge hver weekend, fik han nok.

Offentligheden skulle vide det

"Jeg kontaktede journalisten og sagde, at det simpelthen ikke var rigtigt, og at jeg gerne ville udtale mig. Jeg havde fået nok. Jeg skal jo kunne leve med mig selv hver dag, og det kunne jeg ikke, hvis jeg lod de udtalelser stå uimodsagte. Offentligheden skulle have at vide, at lukningen ville få konsekvenser," siger Aksel Grosen.

Knap en måned senere bragte avisen artiklen med Aksel Grosens kritik, og få dage efter blev han kaldt til samtale med sin ledelse, hvor han fik en næse.

"Den var begrundet med illoyalitet over for min ledelse, men i min verden var det et forsøg på at stække min ytringsfrihed. Derfor endte jeg med at klage til Ombudsmanden," fortæller han.

I december 2006 afgjorde Folketingets Ombudsmand, Hans Gammeltoft-Hansen, sagen til Aksel Grosens fordel. Næsen blev fjernet, jobbet var stadig hans, og allervigtigst fik han medhold i, at offentligt

Det
siger
journalisterne



Nemme at komme i kontakt med

Han går ofte direkte til de enkelte medarbejdere og af og til gennem kommunikationsafdelingen for at finde kilder. Men uanset tilgangen møder Per Storm Madsen, der er journalist på Fyens Stiftstidende med Region Syddanmark som fast stofområde, stort set altid åbenhed i sin jagt på gode kilder.

"Det er sjældent, jeg støder på en lukket dør. Og hvis en afdeling en sjælden gang ikke kan imødekomme et ønske om at lade os lave en reportage, så får vi altid en begrundelse for afslaget," siger han.

Per Storm Madsen har i forbindelse med omlægningen af sygehusstrukturen på Fyn skrevet en del kritiske artikler, hvor de



atte godt må udtale sig kritisk.

ed fornemmelse
et har givet en vis tilfredsstillelse og
det lettere for mig at færdes i
temet. Og selv om forløbet til tider var
dt personligt, så har jeg en god for-

**Næsen var begrundet
med illoyalitet over for min
delse, men i min verden var
et et forsøg på at stække min
ringsfrihed. Derfor endte jeg
med at klage til Ombudsmanden."**

ANKSEL GRØSEN, OVERLÆGE PÅ MIDDELFART SIGHUS' PSYKIATRISKE AFDELING.

mmelse i kroppen, når jeg tænker til-
le på det. For jeg fik sagt min mening,
jeg fik vist for både mig selv og andre,
det er i orden at vove pelsen og udtale →

atte på de berørte afdelinger også gav deres
yv med.
"Både læger og andre personalegrupper var
bange for at sige deres mening. Selvfølgelig
er man på personer, der bare ikke har lyst til
dtale sig eller komme i medierne, men jeg har
ig følt, at frygt forhindrede nogen i at udtale
fortæller han. →



Åbenhed - det manglede da bare

Ingen kommentarer er den værste kommentar, han kan få, men generelt har journalist Michael Korsbæk kun mødt åbenhed i sit arbejde som journalist på Vejle Amts Folkeblad med Region Syddanmark som stofområde.

"Men det er ikke noget, jeg ligefrem vil rose regionen og sige tak for. I mine øjne manglede det da bare, for det er deres ansvar som offentlig institution at være åben og stå til rådighed for pressen," siger Michael Korsbæk, der →

sig i det offentlige system," siger han.

Ombudsmandens afgørelse og den fjernede næse har dog ikke været nævnt med et ord mellem ham og hans ledelse. Han fik den glædelige besked i et officielt brev fra Region Syddanmarks hovedkontor, men de har aldrig talt om den.

Arbejdet loyalt

Weekendlukningen blev, trods Aksels Grossens kamp, vedtaget, og den er en del af hans arbejdsliv i dag, hvor han fortsat er overlæge på Middelfart Sygehus.

Han har siden vedtagelsen arbejdet loyalt over for den politiske beslutning, og han har i dag et fint samarbejde med sin ledelse.

"Vi kan sagtens tale sammen i dagligdagen, og jeg oplever ikke, at sagen har haft konsekvenser for mit arbejde eller min karriere. Derfor kan min sag også tjene som et godt eksempel på, at man sagtens med held kan fortsætte i sit job, selv om man oplever en kontrovers med ledelsen," fortæller han.

Aksel Grosen er i dag 60 år og er så

glad for sit arbejde, at han gerne vil blive ved, til han runder 70. Og selv om han har været gennem en hård kamp for at få lov at ytre sin mening i forhold til sin arbejdsplads og sin ledelse, er han klar til at gøre det igen, hvis en sag gør det nødvendigt.

"Jeg er nødt til at sige, hvad jeg mener, for at kunne leve med mig selv. Hvis man mister sig selv, hjælper det jo ikke noget, at man vinder resten af verden," siger han. ■

Åben kommunikation bundner i sund kultur

På Vejle og Give Sygehuse handler kommunikationsstrategien i al sin enkelthed om, at man må sige, hvad man mener. Det virker, og Vejle og Give Sygehuse er et af de gode eksempler på en åben organisation, hvor alle har ret til at udtale sig

TEKST: Lotte Jahnsen
FOTO: Jørgen Diswal

shuset
var
den
st i
år.



Kritik og fejl skal ligesom de gode historier frem til overfladen på Vejle og Give Sygehuse.

De aller fleste gange sker det i god tone internt, men bliver fejlene ikke rettet, er det i orden, at kritikken kommer ud gennem pressen, mener Kenneth Seerup Jørgensen, der tidligere var administrationschef

for Vejle og Give Sygehuse, men som netop har fået samme titel på Sygehus Lillebælt.

"Vi er meget bevidste om, at vi er her for borgernes skyld, og at det er deres penge, vi bruger. Derfor har borgerne også krav på at få at vide, hvad vi laver - også når det er mindre gode ting," siger han.

→ nu er stoppet på Vejle Amts Folkeblad og ved at flytte til København for at arbejde i Diabetesforeningen.

På Vejle Amts Folkeblad oplevede han af og til, at ansatte i regionen, som han ville interviewe, var usikre på, hvad de måtte sige, eller om de overhovedet måtte udtale sig. Og få gange har han mødt ansatte, der var bange for, hvad der kunne ske, hvis de udtalte sig kritisk.

"Jeg forstår godt, at sygeplejersker i stort maski-

neri kan være usikre over for at kritisere ledelsen, men der har jeg meget aktivt brugt min viden om offentligt ansattes ytringsfrihed og orienteret de ansatte om deres rettigheder til at udtale sig. Og samtidig har jeg fortalt dem, at hvis de oplever kritik eller repressalier for deres udtalelser, så skriver jeg også den historie. For det må bare ikke ske. Og jeg har da heller ikke oplevet, at det var nødvendigt at skrive sådan en historie," siger Michael Korsbæk.