



Amager og Hvidovre
Hospitaler

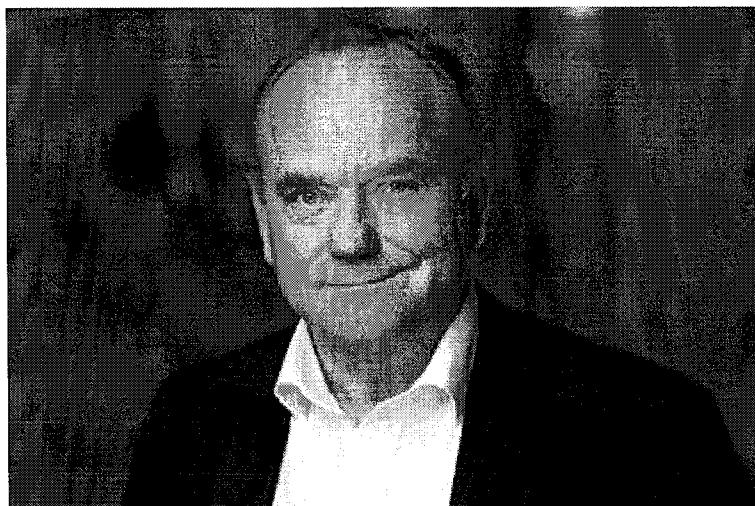
ahh!!

Forside > ... > Intranet - nyheder > 2014

Må man udtale sig til pressen?

Ja, selvfølgelig må man det. Alle ansatte har deres fulde ytringsfrihed, når tavshedspligten overholdes.

Læs her hospitalsdirektørens kommentar til tidens debat.



Kommentar fra hospitalsdirektør Torben Ø Pedersen:

Først og fremmest velkommen hjem fra sommerferie til de mange, som begynder igen i disse uger.

En del af jer er muligvis stødt på en artikel i Ugeskrift for Læger eller Politiken, eller har set et indslag i TV2 Lorry, hvori der bliver sået tvivl om, hvorvidt man har ret til at udtale sig til pressen som ansat på Hvidovre Hospital.

Lad mig slå det fast med det samme, at den åbenhed over for pressen, vi altid har haft på Amager og Hvidovre Hospitaler, naturligvis stadig gælder. Ledere og medarbejdere har gennem tiden i utallige tilfælde udtalt sig både positivt og mere kritisk om forholdene på de to hospitaler. Det vidner hver eneste af bunke af hospitalets Presseklip på intranettet jo om. Og sådan skal det være i et demokratisk land med åbenhed.

I mediernes søgelys hver dag

Vi har alle en grundlovssikret ret til at udtale os offentligt. Det gælder også angående forhold på vores egen arbejdsplads. Og mediernes interesse for hospitalerne er jo tydelig. På Amager og Hvidovre Hospitaler får vi henvendelser fra pressen hver eneste dag. Journalister og fotografer vil ind på hospitalerne og belyse forholdene, interviewe, tage billeder og filme. I den situation – når vi skal arbejde under mediernes konstante søgelys – skal vi finde en fornuftig form, som vi alle kan leve med, hvor vi både tager hensyn til arbejdspladsen, samarbejdet, patienterne og medarbejderne.

Vi skal tage hensyn

Nogle ansatte synes for eksempel, det er spændende med ”kameraer på gangene”, andre ønsker, det skal holdes nede for at få mest muligt arbejdsro. Vi prøver at balancere ønskerne, så vi det meste af tiden åbner op og tager hensyn til ønsket om åbenhed. Andre gange tager vi hensyn til ønsket om arbejdsro og siger nej tak til kameraer og journalister inde på gange, i modtagelser og på sengestuer. Det gjorde vi for eksempel ved flere lejligheder omkring opstarten af 1813, hvor vi fik mange nye patienter og et stort, nyt system skulle

sættes i værk. Mange medarbejdere ønskede så få forstyrrelser som overhovedet muligt. I de tilfælde kunne ansatte udtale sig til pressen uden for hospitalet eller pr. telefon. Alle havde naturligvis stadig deres ytringsfrihed.

Lad os tage debatten "i huset" først

Vi skal altså finde en form med medierne, som fungerer i dagligdagen. Og vi skal samarbejde om at få en stor og kompleks arbejdsplads til at fungere. Derfor er der nogle grundlæggende ting, som vi fra Direktionens side håber og forventer, at man er opmærksom på, når man udtaler sig om sin egen arbejdsplads.

Først og fremmest skal vi samarbejde. Hvis der er problemer på hospitalet, er det vores forventning, at man som ansat eller tillidsmand rejser problemerne over for den nærmeste leder eller afdelingsledelsen. Hvis det ikke giver resultat, kan man via tillidsmandssystemet gå til Direktionen. Det er sund fornuft at gøre dette, inden man skrider til at henvende sig til pressen eller for den sags skyld til regionsrådets politikere.

Princippet er: Lad os forsøge at drøfte og løse problemerne "i huset", før vi begynder at tage debatten i pressen.

Vi var i dialog om problemerne i Børneafdelingen

Sådan var forløbet ikke i sagen om de yngre læger i Børneafdelingen (omtalt i Ugeskrift for Læger). Vi var i Direktionen fuldt opmærksomme på problemerne i Børneafdelingen og var i dialog med tillidsrepræsentanterne for at finde løsninger. På trods af dette samarbejde, valgte Yngre Læger at henvende sig direkte til pressen og til regionsrådsformanden. Vi var altså i gang med at skabe løsninger "i huset" (og med gode resultater i øvrigt: Forholdene er blevet bedre, og området har fået tilført ekstra ressourcer). På trods af den lokale dialog, valgte Yngre Læger at eskalere situationen og gå i pressen, hvor Lægeforeningernes protester og hele tonen omkring 1813 i forvejen var meget konfliktpræget.

Et møde på mit kontor

I den situation havde jeg som leder et vist behov for at vide, hvorfor man valgte den fremgangsmåde. Det var en sådan forklaring, jeg ønskede fra tillidsmand Nanna Skytt, da jeg bad hende om en samtale - et møde, som jeg forventede skulle foregå under fire øjne. Stor var min overraskelse derfor, da jeg modtog en mail om, at Nanna Skytt ville møde op sammen med en af Yngre Lægers jurister samt forbundsformanden. Jeg har været leder i 25 år og haft masser af den slags samtaler. Men jeg kan ikke erindre, at jeg nogensinde har oplevet, at en forbundsformand troppede op til en samtale.

Det betød naturligvis at mødet ændrede karakter, og at jeg følte et behov for at være suppleret af nogen, der havde lidt mere føling med problemerne i afdelingen. Derfor indkaldte jeg en vicedirektør med lægebaggrund (det har jeg ikke selv) samt den ledende overlæge på Børneafdelingen, som kender forholdene i dagligdagen til bunds.

Mødet blev altså "eskaleret" i sin form, kan man sige. Når både Nanna Skytt og Camilla Rathcke derfor i TV2 Lorry fortæller om, hvilke intimiderende oplevelse det var for Nanna Skytt at komme til møde med ikke mindre end tre ledere, så glemmer de meget belejligt at fortælle, at det var Yngre Læger selv, der eskalerede mødet og deltog med mindst ligeså mange. Den forglemmelse kan godt undre mig.

Det undrer mig også, at jeg af formand Camilla Rathcke bliver beskyldt for at "give tillidsmanden mundkurv på". I realiteten bliver jeg her beskyldt for at bryde grundloven. Men det er nu ikke et brud på grundloven at indkalde medarbejdere til et møde med ledelsen. Og jeg har hverken kommet med trusler eller forhindret nogen i at bruge deres ytringsfrihed.

Vi skal tænke på patienterne, når vi udtaler os

Derimod har jeg ofte præciseret over for medarbejdere, der ønskede udtale sig kritisk til pressen, at de nøje bør overveje, hvilke konsekvenser de kritiske udtalelser kan have for deres arbejdsplads og for patienternes tryghed. Hvis vi tegner et billede af alvorlige problemer på en afdeling, bliver patienter så alt for skræmte og utrygge? Og er der et rimeligt forhold mellem de billeder, der tegnes i (ofte ret sensationslystne) medier, og det indtryk, der efterlades hos borgere og patienter - måske endda i lang tid?

Det bør man overveje. Og når vi fra ledelsens side peger på, at man skal overveje dette, er det altså ikke et forsøg på at knægte ytringsfriheden. Det er en appel til omtanke.

Man skal udtale sig korrekt

Vi har alle en interesse i åbenhed, fairness og en ordentlig debat. Det betyder, at de oplysninger man fremkommer med i medierne skal være korrekte. Man skal med andre ord tjekke oplysningerne.

Jeg har desværre set alt for mange eksempler på, at medarbejdere i deres iver for at give deres udtalelser slagkraft - og måske hjulpet godt på vej af nyhedshungrende journalister - overdriver eller fordrejer facts.

Det er en meget farlig vej at betræde, fordi den grundlovssikrede ytringsfrihed ikke sikrer den, der fremlægger forkerte oplysninger.

Spillereglerne

Så min samlede konklusion er: Ja, man må gerne udtale sig kritisk til pressen som ansat på Amager og Hvidovre Hospitaler, også om egen arbejdsplads. Men det er Direktionens klare forventning, at man, inden man gør det:

- har rejst problemerne over for egen ledelse, og - hvis det ikke giver resultat - via tillidsmandssystemet over for Direktionen, og søger samarbejdet frem for konfrontationen
- har overvejet konsekvenserne for arbejdspladsen og patienternes tryghed
- har sikret sig at det, man udtaler sig om, ikke er overdrevet eller fordrejet.

I dagligdagen i samarbejdet med tillidsmænd fra de forskellige faggrupper, synes jeg, det fungerer fint, og at alle forstår at overholde de skrevne og uskrevne spilleregler. Det gælder også i tidligere forløb med Yngre Læger. Dog ikke i dette.