

Replik om yttrandefriheten på Karolinska Universitetssjukhuset:

## Inte ett dugg konstigt att bristande förtroende är grund för uppsägning

Om jag 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. Det framhåller Eva Dannert i sitt svar på ett tidigare inlägg av Jan Halldin.

I Läkartidningen 10/2006 (sidorna 773-4) för Jan Halldin ett märkligt resonemang om kopplingen mellan yttrandefrihet och chefskontrakt under rubriken »Orwells '1984' i svensk sjukvård?» Självklart gäller normala regler för yttrandefriheten såväl inom Karolinska Universitetssjukhuset som övriga sjukhus i Stockholms läns landsting. Det gäller självklart också för alla personalkategorier.

### EVA DANNERT

personaldirektör, Stockholms läns landsting, HR-direktör, Karolinska Universitetssjukhuset

Men chefer har en speciell position. Den som accepterar ett uppdrag som chef accepterar också att vara arbetsgivarföreträdare, dvs att stå för de beslut om verksamheten som fattats av bland andra politiker (valda i demokratiska val), styrelsen för sjukhuset och sjukhusets ledning.

**Låt mig kort kommentera** de punkter Jan Halldin särskilt pekar på i sjunde paragrafen av det chefskontrakt som tillämpas på Karolinska Universitetssjukhuset.

**Den punkt som anger bristande förtroende** (mellan exempelvis en divisionschef och en verksamhetschef) som grund för uppsägning av chefsförordnandet är faktiskt inte ett dugg konstigt. 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. Detta har inget att göra med möjligheten att framföra kritik rent generellt.

**Det är också svårt att förstå** vad som är anmärkningsvärt med nästa punkt, den som anger att skillnader i uppfattning om ledarskapets kvalitet kan vara grund för uppsägning av chefsförordnandet. Om det visar sig att en chef, exempelvis, inte klarar att leda och entusiasmera

sina medarbetare, inte klarar att organisera verksamheten efter beställarnas krav eller inte klarar krav på förändringar – då måste naturligtvis den chefen kunna skiljas från sitt förordnande. Detta har inget som helst med yttrandefrihet eller lojalitetsfrågor att göra.

Slutligen den punkt som anger organisatoriska och/eller strukturella förändringar som grund för uppsägning av ett chefsuppdrag – hur kan någon finna den märklig? Om verksamheten läggs ned, vad ska man då vara chef över?

**Ett flertal sjukhus** inom Stockholms läns landsting har chefskontrakt som är snarlika Karolinska Universitetssjukhusets. Även i Lagen om anställningsskydd (LAS) och Lagen om offentlig anställning (LOA) har man förutsett att problem av dessa slag kan uppstå och beskrivit hur de ska regleras. Kontrakten inom sjukhusen inom SLL är till för att skapa tydlighet kring villkoren för chefsskapet; villkor som bara bygger på vanligt sunt förnuft.

**Jag vill dessutom klargöra** att chefskontrakten gäller enbart för uppdraget som chef. I stort sett alla chefer på Karolinska Universitetssjukhuset har en ordinarie tjänst i botten, som de har rätt att gå tillbaka till om chefsskapet avslutas. Det är således inte arbetslöshet som hotar den som blir uppsagd från en chefspost, utan bara en återgång till exempelvis en överläkartjänst.

ANNONS