

Ja-siger eller whistleblower

Om repressalier mod en række fremragende kolleger, ansat i hospitalsvæsenet og slagtet karrieremæssigt på grund af lægeetisk reaktion mod en kritisabel hospitalspolitik

Tage Voss, læge og forfatter

En isoleret ledelse bliver en ilde informeret ledelse. Selvom man erkender den indviedes ret - ikke blot til at ytre sig om forholdene, men også hans pligt til at gøre det, når kritik er påkrævet for at udvirke ændring af kritisable forhold - så er det håbløst at sikre sådan ret og pligt eller at beskytte den agerende mod represalier. Den ansatte, som er afhængig af sin ansættelse af økonomiske eller karrieremæssige grunde, er sårbar, ja prisgivet uanset al formel ret til ytringsfrihed.

Navnlig de autoritært ledede, lukkede systemer med totalt afhængige klienter, er i særlig grad afhængige af de ansattes kritik. De reformerer aldrig sig selv, så reformer og tilpasning til nyere tider kan kun ske indefra. Dette gælder militæret, det gælder fængselsvæsenet, nu mindre skolevæsenet. Men stadig udtalt for hospitalsvæsenet. Her er de ansattes ytringspligt uomgængeligt vigtig. Men farlig.

Det er ikke blot den kritiske ytring, som lederen kan finde besværlig og derfor reagerer surt på, men ofte vil han opfatte den som den ansattes illoyalitet. Dette bliver naturligvis ikke anført som opsigelsesgrund, en sådan behøver ikke at være konkret. "Samarbejdsvanskeligheder" er tilstrækkelig årsag. Metoderne til at blive en ansat kvit er legio.

Håbløse opgaver kan dokumentere udygtighed, urimelige forpligtelser inkompetence, provokerede reaktioner samarbejdsvanskeligheder. Den dygtige ledelse kan skabe så problematiske vilkår, at den pågældende selv kapitulerer og tager sit tøj. Ingen lovgivning i verden sikrer ham mod dette, ingen rettigheder kan gøres gældende og ingen myndighed beskytte ham. Whistleblowing sker altid på blowerens risiko. Han overlever på systemets venlige overbærenhed - og kun så langt som denne rækker. Grænsen mellem at være whistleblower, advarer, og at være illoyal defineres altid af arbejdsgiveren. Selv om det er resultaterne, som afgør hvad der var rigtigt.

Whistlebloweren er desuden ofte uden legitimation, fordi de ansvarlige ledere udmærket ved besked med systemets mangler. De er endda ofte bekendte med konsekvenserne af deres dispositioner og bryder sig ikke om, at disse bliver kommenteret, endsige publiceret. Man ønsker arbejdsro til at realisere de politiske beslutninger, uanset disses konsekvenser for befolkningen. Problemet er måske, at lederen aldrig ser klienternes elendighed. Det gør stødpude-hierarkiet (DJØF'erne), som er skudt ind mellem ham og de prisgivne, heller ikke. DJØF'erne, som aldrig lugter blod, har let ved at være ledelsens lakajer, og der er de så. Derfor bliver konfrontationen naturligt med dem, hvis læger bryder sammen og gør sig til patienternes talsmænd.

Når lægechefer for store afdelinger reagerer på patienternes vegne og påberåber sig deres lægeetiske ansvar, så har de misforstået deres stilling. Man har ikke ansvar, når man ikke har magt. Dårlig patientbehandling er ledelsens ansvar - og alene dens.

Læger er ansatte, de er systemets kreaturer. De skal arbejde bedst muligt på de givne vilkår - hvilket ikke nødvendigvis behøver at betyde godt. Det er feltlazarrettets betingelser. Dem har læger i hundrede år accepteret at arbejde under. Ingen læge i felten er gået, fordi der manglede sterilitet, narkose, lys, senge, forbindsstoffer, medicin, sygepleje, fordi der var monstrøs overbelægning, monstrøs dødelighed. De er ikke gået, mens de påberåbte sig noget så luftigt og selvhøjtideligt som deres "lægeetiske ansvar".

Problemet i sundhedssektoren (og socialektoren) er, at ledelsens primære opgave er blevet at spare penge, mens man opretholder et system, der *ligner* noget forsvarligt. Derfor er social- og sundhedsvæsenet mere og mere discounttilbud, som kan blive rene Potemkinkulisser. Lægerne skal agere i disse kulisser og holde masken uden at pive. Det havde været sympatisk og