
Om varsling, arbeidsmiljø og en halvferdig styrebehandling

DEBATT

KRISTIN HOVLAND

kristin.hovland@legeforeningen.no

Kristin Hovland er ph.d., spesialist i arbeidsmedisin og bedriftslege i Skanska. Hun er leder i Oslo legeforening.

Forfatteren har fylt ut ICMJE-skjemaet og oppgir ingen interessekonflikter.

Gode prosesser er avgjørende for å sikre gode helsetjenester når sykehusene omorganiserer. Da kan det ikke råde tvil om hva som skal regnes som akseptabel ledelse ved arbeidsplassene våre.

Regjeringen fremmer trygge og gode arbeidsforhold som en av de viktigste satsingene i Nasjonal helse- og samhandlingsplan (1). Samtidig viser Legeforeningens medlemsundersøkelser om arbeidsforhold på sykehus at hele 46 % av legene ikke visste om de ønsker eller ikke ønsker å bli værende i jobben sin om to år (2, 3). I tillegg har leger over hele landet gjennom oppropet #legermåleve varslet om uholdbare arbeidsforhold.

Med dette som bakteppe konkluderer konsernrevisorene i Helse Sør-Øst i sin delrapport at det ikke foreligger kritikkverdige forhold rundt administrerende direktør, selv når det fremkommer alvorlige prosessavvik i en omorganiseringsprosess og ansatte blir omtalt som «rottereiret» og «tullingene i tårnet» (4). Det synes jeg er alvorlig, ikke minst fordi det kan danne en konsensus for hva som regnes som akseptabel ledelse ved våre arbeidsplasser. Vi står foran utfordringer og omorganiseringer i hele landet, og gode prosesser vil være helt avgjørende for å sikre gode helsetjenester fremover (5).

Bakgrunnen for konsernrevisjonens delrapport er at omorganiseringsprosessen i direktørens stab har medført varsling mot administrerende direktør fra de tillitsvalgte (6–10). Foreløpig er bare deler av varselet behandlet. Resten er unntatt offentlighet.

Avvik i rapporten

Proessen med omorganiseringen startet høsten 2023, og organisasjonsendringene ble formidlet til de ulike stabsdirektørene ettermiddagen torsdag 21. desember – dagen etter at administrerende direktør hadde besluttet endringene (4). Det er i seg selv uheldig at denne type informasjon gis siste dag før juleferien.

Etter omorganiseringen er juridisk avdeling og kommunikasjon flyttet ut av stab, og Oslo universitetssykehus, med sine over 24 000 ansatte, har heller ikke lenger direktørene for HR og personal, Pasientsikkerhet, kvalitet og samhandling eller Medisin, helsefag og beredskap i ledergruppen til direktøren.

Konklusjonen i delrapporten fra konsernrevisjonen er at det ikke foreligger kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven § 2A-1 (4). Konklusjonen svekkes etter mitt syn av at det foreligger flere avvik mellom informasjonsdelen i rapporten og revisorenes konklusjoner. Som ansattrepresentantene påpeker i sin protokolltilførsel (11):

«Konsernrevisjonen skriver at det er sannsynliggjort at administrerende direktør har brukt formuleringer og en kommunikasjonsform som er uheldig og støtende for stab og utenforstående.»

Det fremkommer heller ikke hvorfor eller hvordan konsernrevisjonen har valgt å dele opp varselet, eller hvorfor styret ikke har ønsket å behandle det i sin helhet, slik ansattrepresentantene foreslo.

Det er kjent at større omorganiseringsprosesser kan skape usikkerhet og få negative ringvirkninger for arbeidsmiljøet (12). I rapporten fra konsernrevisjonen vises det til flere punkter som etter mitt syn bør bekymre foretaksstyret og brukerrepresentantene. Eksempelvis ble det gjennomført en risikovurdering oktober 2023 der det ble pekt på to områder med høy risiko: en svært stram gjennomføringsplan og at ledelsen ikke har et felles målbilde. Senere ble det gjennomført en risikovurdering av arbeidsmiljøet som viste «høy risiko for flere av enhetene knyttet til emnene forankring, ledelse, informasjon og kommunikasjon, medvirkning, prosedyrer og prosess, samt ivaretagelse av individer». Konsernrevisjonen omtaler ikke risikoanalysene videre, og ut fra rapporten synes det ikke som om disse er fulgt opp internt i prosessen heller.

Det lokale arbeidsmiljøutvalget har behandlet saken i to møter. Fra møtet 14. desember foreligger det et lengre referat i delrapporten (4):

«Møtet gjorde et vedtak hvor de ber ledelsen sette inn tiltak i hele lederlinjen for å kompensere for manglende samarbeid og videre tillit i utførelsen av felles oppgaveløsning. Basert på dette ble det sammen med møterefertatet sendt en henvendelse til prosjekteier og prosjektleder hvor en risikovurdering av prosessen etterspørres. Henvendelsen er ikke besvart.»

I tillegg til konsekvensene for arbeidsmiljøet, påpeker konsernrevisjonen at effekten av de planlagte endringene på pasientbehandling, forskning og utdanning ikke er vurdert (4).

Forringet pasienttilbud

Det er min mening at endringene som er gjennomført det siste året forringer pasienttilbudet ved Oslo universitetssykehus på alle plan. Det er bekymringsfullt at ikke brukerrepresentantene er like bekymret som meg (13). Det er pasientene dette vil gå mest ut over. Og etter hvert som prosjektet Nye Oslo universitetssykehus går fremover, vil pasienttilbudet bli ytterligere svekket på grunn av både dårlig arbeidsmiljø og dårlig økonomi, slik vi også ser i andre helseforetak (14, 15).

«Det er min mening at endringene som er gjennomført det siste året forringer pasienttilbudet ved Oslo universitetssykehus på alle plan»

Observatørene i styret fra brukerutvalget fikk legge inn en uttalelse i protokollen under sak 30/2024 (11):

«Vi håper at denne saken nå har fått sin avslutning, og at omorganiseringen fortsetter uten opphold. Vi håper ansatte og tillitsvalgte på alle nivåer nå får anledning til å bruke sin kompetanse og ressurser på det som er sykehusets primære oppgave – å drive god pasientbehandling, forskning og utvikling.»

Er det ny praksis ved styreleder Gunnar Bovim at observatører kan komme med protokolltilførsler til vedtaksprotokollene? I helseforetaksloven § 26 står det: «styremedlem eller daglig leder som er uenig i styrets beslutning, kan kreve sin oppfatning innført i protokollen.» Dette omfatter ikke observatører. Og hvorfor skal observatører være til stede i et lukket styremøte som omhandler en personalsak?

Har konsernrevisjonen trukket riktig konklusjon ut fra foreliggende informasjon, eller burde konklusjonen vært en annen? Burde denne saken vært behandlet av et eksternt revisjonsfirma? Det synes ikke klokt å konkludere med at administrerende direktør kan snakke og oppføre seg som angitt i varselet. Uansett passer det dårlig med det vi vet om gode omorganiseringsprosesser og myndighetenes ønske om satsing på bedre arbeidsmiljø.

REFERENCES

1. Helse- og omsorgsdepartement. Oversiktsside om Nasjonal helse- og samhandlingsplan 2024–2027. <https://www.regjeringen.no/no/tema/helse-og-omsorg/innsikt/nasjonal-helse-og-samhandlingsplan/id3027015/> Lest 27.4.2024.
2. Den norske legeforening. Medlemsundersøkelser om legers arbeidsforhold. <https://www.legeforeningen.no/politikk-og-samfunn/medlemsundersokelser-blant-sykehusleger/> Lest 27.4.2024.
3. Rime AK. Leger skal ha det bra på jobb. <https://tidsskriftet.no/2024/04/aktuelt-i-foreningen/leger-skal-ha-det-bra->

pa-jobb Lest 6.5.2024.

4. Helse Sør-Øst. Delrapport 1 etter undersøkelser av varsel om kritikkverdige forhold. <https://www.oslo-universitetssykehus.no/496801/contentassets/ee0d4a5350ce4c7b891a83ada70650ce/styresaker/styremoter-2024/2024-04-09/styresak-2024-030-01-delrapport-1---undersokelse-etter-varsel-om-kritikkverdige-forhold-20240409.pdf> Lest 22.4.2024.

5. Arbeidstilsynet. Omstilling. <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/omstilling/> Lest 5.5.2024.

6. Oslo universitetssykehus. Styremøter i OUS – alle saksdokumenter. 9. april 2024. <https://www.oslo-universitetssykehus.no/om-oss/styret/styremoter-i-ous-alle-saksdokumenter/#X9april-2024> Lest 22.4.2024.

7. Skogstrøm L. Ny rapport avviser fryktkultur og uforsvarlig arbeidsmiljø. Aftenposten 9.4.2024. <https://www.aftenposten.no/norge/i/q1KBwO/ny-rapport-avviser-fryktkultur-og-uforsvarlig-arbeidsmiljoe> Lest 22.4.2024.

8. Brækhus LA. Nå skal varslingsaken mot direktøren ved Oslo universitetssykehus styrebehandles. Dagens medisin 5.4.2024. <https://www.dagensmedisin.no/helse-sor-ost-rhf-oslo-universitetssykehus-ous-varsling/na-skal-varslingsaken-mot-direktoren-ved-oslo-universitetssykehus-styrebehandles/628128> Lest 22.4.2024.

9. Urstrømmen SE, Skjæret-Larsen EL, Førland AMW et al. Misvisende om varslingsaken ved OUS. Dagens medisin 15.4.2024. <https://www.dagensmedisin.no/oslo-universitetssykehus-ous-ous-utbyggingen-varsling/misvisende-om-varslingsaken-ved-ous/629790> Lest 22.4.2024.

10. Gray M. OUS-direktøren frikjennes i varslingsaken. Dagens medisin 9.4.2024. <https://www.dagensmedisin.no/ous-direktoren-frikjennes-i-varslingsaken/628801> Lest 22.4.2024.

11. Oslo universitetssykehus. Oslo universitetssykehus HF. 9. april 2024. <https://www.oslo-universitetssykehus.no/496a2d/contentassets/f9c0207e3d1a498ab49dco1814c72788/styremoteprotokoller/styremoteprotokoller-2024/protokoll-fra-styremotet-ous-hf-9.4.2024.pdf> Lest 22.4.2024.

12. Statens arbeidsmiljøinstitutt. Ny doktorgrad: Hvordan organisasjonsendringer påvirker arbeidsmiljø og psykisk helse hos ansatte. <https://stami.no/ny-doktograd-hvordan-organisasjonsendringer-pavirker-arbeidsmiljo-og-psykisk-helse-hos-ansatte/> Lest 22.4.2024.

13. Hogrenning E, Miljeteig P. Vi kan ikke kaste bort tiden på unødvendige omkamper. Dagens medisin 17.4.2024. <https://www.dagensmedisin.no/helsevesen-omstilling-organisering/vi-kan-ikke-kaste-bort-tiden-pa-unodvendige-omkamper/630402> Lest 22.4.2024.

14. Valle PC, Breckan RK. Legg heller ned Helse Nord! Nordnorsk debatt 25.11.2023. <https://www.nordnorskdebatt.no/legg-heller-ned-helse-nord/o/5-124-277940> Lest 27.4.2024.

15. Helse Nord. Endring og omstilling i Helse Nord. <https://www.helse-nord.no/endring-og-omstilling-i-helse-nord> Lest 27.4.2024.

Publisert: 14. mai 2024. Tidsskr Nor Legeforen. DOI: 10.4045/tidsskr.24.0219

Mottatt 17.4.2024, første revisjon innsendt 19.4.2024, godkjent 6.5.2024.

Opphavsrett: © Tidsskriftet 2026 Lastet ned fra tidsskriftet.no 10. februar 2026.