

§ 77 Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og a



Pressejurist Oluf Jørgensen

Ytringsfriheden har trange kår

Som offentligt ansatte er terapeuter i deres gode ret til at fortælle om deres arbejdsforhold og eventuelt kritisere dem offentligt. Men mange holder mund, fordi de er bange for følgerne. Det er et problem, for de har en unik og faglig indsigt, som lederne snarere burde udnytte innovativt end holde nede

Af Karen Kjærgaard, journalist

Foto Jens Hasse/chilli

"Jeg turde ikke gå til pressen, men jeg burde have sagt noget". "Jeg er usikker på, hvad jeg må gå ud med offentligt, derfor har jeg ikke gjort noget".

Det fortæller to terapeuter, som har været vidne til uforsvarlige forhold på deres arbejdsplads, og det er ikke en situation, de står alene i.

Ifølge en storstilet FTF-undersøgelse sidste år er hver anden offentligt ansatte bange for konsekvenserne, hvis de udtaler sig offentligt. 63 procent havde oplevet at stå i en uholdbar situation på jobbet, som de mente, at offentligheden burde kende til. Heraf havde kun 13 procent påtalt det over for offentligheden.

– Det vil sige, at rigtig mange har kendskab til forhold, der ikke bare er bagateller, men meget væsentlige problemstillinger, siger pressejurist og ekspert i offentligt ansattes ytringsfrihed Oluf Jørgensen, Danmarks Journalisthøjskole.

Ifølge undersøgelsen var det problemløst for hovedparten af disse 13 procent at udtale sig offentligt, og 20 procent af dem oplevede ligefrem positive reaktioner. Men cirka en femtedel oplevede negative reaktioner i form af repressalier fra ledelsen, nogle blev sågar fyret.

– Det vil sige, at det drejer sig om forholdsvis få, men spørgsmålet er, hvorfor det stadig giver problemer, siger Oluf Jørgensen, som mener, at der kan være flere grunde:

– Det er stadig en indgroet kultur, at man ikke går ud med offentlig kritik, men holder det inden døre. Men det er et problem, og offentligt ansatte burde i langt højere grad bruge deres ytringsfrihed til at gå ud som fagprofessionelle med deres faglige viden og indsigt i arbejdsforholdene. På den måde kvalificerer man den offentlige debat, mener Oluf Jørgensen.

USIKKERHED OG KLEMTE MELLEMLEDERE

En anden grund kan være, at der stadig hersker usikkerhed, fordi ledelsen ikke ved, at det er de ansattes solevklare ret at gå ud med kritik offentligt. Vel at mærke på egne vegne.

– Ledelsen er måske også bange, og det drejer sig typisk

om mellemledere, som er under dobbelt pres både ovenfra og nedefra. Mellemlederne sidder typisk i en meget vanskelig situation, og det giver magtesløshed. De føler, at de skal holde ro om politiske vedtagelser, men det er slet ikke deres opgave, slår han fast. Så hvis der er nogen, der har brug for oplysning om reglerne, er det denne gruppe, mener han.

SÅDAN ER REGLERNE

Fakta om tavshedspligt

Tavshedspligten omfatter stort set kun patientdata. Den kan også omfatte visse interne drøftelser på ledelsesniveau, men alt om for eksempel ressourcer og arbejds-gange skal der være offentlighed omkring.

Fakta om loyalitetsforpligtelsen

Det er vigtigt, at man går efter bolden og ikke personer, for eksempel kolleger og ledere, eller laver grove udhængninger af personer, for her kan samarbejds-vanskeligheder begrunde fyringer for udtalelser af den karakter. Man skal gå ud som fagprofessionel med en faglig viden og derfor holde sig til sagen og holde sig fra personlig kritik. Hermed kvalificerer man den offentlige debat. Man skal dog gøre det på egne vegne, ikke på arbejdsplad-sens vegne.

Fakta om tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter har særlige forpligtelser til at få samarbejdet til at fungere på arbejdspladsen, men de har ikke en særlig loyalitetsforpligtelse. De har fuldstændig samme ytringsfrihed som enhver anden, selv om de eventuelt har faktisk viden om res-sourcer eller besparelser, der er kommet frem på møder, som de har deltaget i kraft af deres rolle som tillidsrepræ-sentanter.

Kilde: pressejurist Oluf Jørgensen

– Deres ansvar omfatter på ingen måde at holde ro i offentligheden, hvis ansatte går ud med kritik på egen hånd. Men det kræver da overskud at sige, ja, vi har brug for offentlig debat om forholdene, siger han.

Er reglerne klare nok, siden der øjensynligt stadig hersker denne usikkerhed blandt både ansatte og i ledelser?

– Ja, og der er også udgivet en vejledning i meget klar form fra Justitsministeriet sidste år. Den burde være ude på alle afdelinger og offentlige institutioner. Alligevel er der stadig ikke tilstrækkeligt kendskab, men det handler ikke bare om mere information. Det handler også om at få løsnet denne kultur op, hvor ansatte holder sig tilbage, mener Oluf Jørgensen.

– Jo mere almindeligt det bliver, jo mere afslappet kunne man tage det.

MYTER BREMSER FOLK

Mette Askov, jurist i Ergoterapeutforeningen, er enig i, at der er opstået en selvcensurerende kultur, hvor mange offentligt ansatte ikke tør udtale sig.

Enten fordi de ikke er bekendt med deres ret til at udtale sig, eller fordi de ikke har tillid til, at det ikke vil få konsekvenser på en eller anden måde, hverken direkte eller indirekte.

– Men den vigtigste årsag er nok myterne om, at man ikke må udtale sig. Derfor har lederne et stort ansvar for at kende grænserne for ytringsfrihed, så de ikke tager det personligt, hvis en medarbejder rejser kritik. Samtidig bør lederne støtte op om en kultur, hvor det er i orden, siger Mette Askov.

Hun påpeger, at det er uomtvisteligt, at man har pligt til at

påtale ulovlige forhold på arbejdspladsen. Med hensyn til fagligt uforvarlige forhold er det lidt sværere at vurdere, hvad der er uforvarligt. Og det er formentlig det dilemma, som terapeuterne ofte står i.

– Det må komme an på en konkret vurdering, for her vil arbejdsgiverne kunne argumentere med, at det, som ergoterapeuterne måske føler, er fagligt kritisabelt, blot kan kaldes en "Fiat-model", mens terapeuterne selvfølgelig nok vil være fortalere for en "Ferrari-model", siger Mette Askov.

LEDERE BREMSER

Hun mener, ligesom Oluf Jørgensen, at en stor del af ansvaret for, at de offentligt ansatte vitterligt tør bruge deres ytringsfrihed, påhviler lederne.

– Når det i nogle tilfælde får konsekvenser at udtale sig offentligt som offentligt ansat, ville det ikke have fået konsekvenser, hvis lederne havde været bedre uddannet, kendt reglerne og sørget for at skabe en kultur, hvor man er mere åben for kritik. Al innovation sker jo ved, at nogen sætter spørgsmålstegn ved praksis og påpeger uhensigtsmæssigheder. Så man bremser al medarbejderdrevet udvikling, hvis lederen tager kritik personligt eller fastholder en kultur baseret på fortællelser og tilbageholdenhed, siger Mette Askov.

Men bortset fra det påpeger Mette Askov, at det altid er en god ide at starte med at fremsætte sine synspunkter internt. Det er også meget vigtigt, at man skal sondre mellem at udtale sig på arbejdspladsens vegne, og det kan ledelsen godt vælge, at det kun er dem, der må gøre, og så at udtale sig fagligt, men som privatperson.

KOMMUNIKATIONEN ER MERE STYRET

I forhold til offentligt ansattes villighed til at udtale sig offentligt er det også en ny hæmsko, at kommunikationen, især i kommunerne, er blevet mere centraliseret og professionaliseret, så man i mange kommuner for eksempel skal orientere borgmesterkontoret, hvis man har udtalt sig til pressen. Dette kommer oveni i en eventuel angst for at udtale sig til journalister, fordi man er bange for, hvordan ens udtalelser bliver brugt, mener Ann Sofie Orth, der er konsulent hos Danske Fysioterapeuter.

– Man må gerne udtale sig om faktuelle forhold på sin arbejdsplads, men mange vælger nok at sige nej, efter at der er kommet dette krav, siger Ann Sofie Orth.

Hun påpeger, at der derfor på de offentlige arbejdspladser er øget behov for at være endnu mere præcis i sin kommunikationspolitik med hensyn til, hvad de ansatte godt må udtale sig om, og at man som offentligt ansat har udstrakt ytringsfrihed, for eksempel om terapeuternes og patienternes eller borgernes hverdag. ■

HVAD MÅ DU SIGE?

Som offentligt ansat har du som udgangspunkt ret til at deltage i den offentlige debat – og har altså samme ytringsfrihed som alle andre med ganske få begrænsninger.

Offentligt ansattes ytringsfrihed er omfattet af den beskyttelse, der ligger i grundlovens §77 og Den Europæiske Menneskerettigheds-konventions artikel 10.

Hvis du overholder følgende tre punkter, har du som udgangspunkt retten på din side.

- Du skal udtale dig i eget navn, som privatperson
- Du skal kunne stå indenfor det du siger/skriver
- Du skal overholde den tavshedspligt, man er underlagt i patientsager, personsager, evt. andre aktuelle sager

Kilde: Eft + FTT



– Det er stadig en indgroet kultur, at man ikke går ud med offentlig kritik, men holder det inden døre. Men det er et problem, og offentligt ansatte burde i langt højere grad bruge deres ytringsfrihed til at gå ud som fagprofessionelle med deres faglige viden og indsigt i arbejdsforholdene. På den måde kvalificerer man den offentlige debat, mener Oluf Jørgensen.

Begrænsninger for offentligt ansattes ytringsfrihed

Offentligt ansatte har som nævnt ganske samme ytringsfrihed som alle andre. Der er dog visse særlige tilfælde, der begrænser de ansattes ytringsfrihed. Man kan ikke beskrive disse begrænsninger klart og entydigt. Men du skal være opmærksom på nedenfor beskrevne situationer:

1. Du skal udtale dig i eget navn og som privatperson.

Hvis du udtaler sig som ansat, er du underlagt ledelsens ret til at bestemme, hvem der skal udtale sig om forholdene på arbejdspladsen.

Du kan som privatperson frit udtale dig om forholdene uden for dit eget arbejdsområde. Hvis du udtaler sig inden for dit eget arbejdsområde, så spiller det en rolle, om du har været med i myndighedernes beslutningsproces. Det spiller også en rolle om du udtaler dig, før eller efter en beslutning er truffet. Adgangen til at udtale sig er friere, når beslutningen er truffet.

Retspraksis viser desuden, at offentligt ansatte har ret til at udtale sig om ressourcemæssige spørgsmål, der har væsentlig betydning for medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår.

2. Du skal kunne stå inde for dine udtalelser. Du skal overveje indhold, form og ordvalg. Hvis du udtaler dig racistisk eller ærekrænkende, kan du risikere sagsanlæg. Du kan også risikere, at dine udtalelser er så skadende for arbejdspladsen, at fremtidigt samarbejde vil være umuligt. Du skal også være klar til at møde den opmærksomhed, som offentlige personer ofte får.

3. Du er i visse situationer underlagt regler om tavshedspligt. Det gælder blandt andet patientsager, personsager og visse kørende sager i for eksempel samarbejdsudvalget.



Loyalitet over for arbejdspladsen

En arbejdsgiver kan forvente, at de ansatte er loyale overfor virksomheden. Det betyder dog ikke, at man begrænser de ansattes ytringsfrihed, men at man ikke må skade virksomheden med forvrængede eller urigtige oplysninger eller politisk mudderkastning.

Ledelsen må gerne udsende retningslinjer om, hvordan de ansatte bør håndtere denne ytringsfrihed, men det må kun være vejledende og på ingen måde virke som krav, der begrænser de offentligt ansattes ytringsfrihed.

Særligt for tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter (TR) er offentligt ansatte og har derfor samme ytringsfrihed som beskrevet ovenfor.

Man skal dog være opmærksom på, at TR skal arbejde for at bevare ro og orden på arbejdspladsen. Derfor kan TR ikke offentligt (i aviser eller fagblade) udtale sig på en måde, der kan opfordre til arbejdsnedlæggelser eller give udtryk for holdninger, der er med til at piske en stemning op. TR har store

muligheder for at påvirke beslutninger, og disse muligheder må forventes at blive forsøgt først.

Der er intet til hinder for, at TR henvender sig til pressen eller politikerne vedrørende forhold på arbejdspladsen. Det kan være en god ide at orientere ledelsen, og at man overvejer konsekvenser, indhold og form.

Hvor kan du hente hjælp, hvis du får problemer

Selvom man overholder disse ovennævnte forholdsregler, kan du godt risikere at få problemer med arbejdsgivere, der ikke kender reglerne. Hvis det bliver aktuelt, skal du kontakte Ergoterapeutforeningen.

Her kan du læse mere om retten til at udtale sig:

Pjecen "God adfærd i det offentlige" www.perst.dk/db/flarkiv/14260/God_adfaerd_juni_2007.pdf

Kilde: Etf og FTF ■

Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter

Børneventeliste til lejligheder i pensionskassens ejendomme

Bestyrelsen i Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter oprettede i 2006 en børneventeliste til de lejligheder, der ikke er blevet udlåst af den, og som efter tidsindsigelse har ret til at lejlighederne.

Hvem kan skrives op

Kun børn med en medfødt eller erhvervet fysisk eller psykisk sygdom eller handicap af Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter kan optages på ventelisten og tildelles en lejlighed. Børnene skal være fyldt 15 år.

Tilmelding en gang om året

Børnene vil blive skrevet på ventelisten efter 12 måneder eller ved udgangen af kalenderåret. Der skal herefter tilmeldes på ventelisten hver ved at kontakte Dan-Ejendomme. Der er mulighed for prioriterte ansøgere til bestyrelsesprogram og bestyrelse over blandt ejendommene. Den med højest prioritet får først tilbud om ledige lejligheder. Andre ansøgere registreres fra senere dato for optagelse på ventelisten.

Henvendelse

Børnene kan kontakte **Dan-Ejendomme as**, telefon 70 55 70 70, Langelinie Allé 12, 2900 Hellerup, og få tilsendt et ansøgningsskema til optagelse på ventelisten. Dan-Ejendomme tager sig af alle henvendelser og spørgsmål vedrørende ventelisten. Det er også her, man bliver kontaktet, hvis der bliver en ledigt lejlighed.

Bemærk

Ledige lejligheder i de større byer bliver som sædvanlig udlejet til medlemmer af pensionskassen. Bestyrelsen ledige lejligheder, som også kan ejes af andre uden tilknytning til pensionskassen, annonceres på www.dan-ejendomme.dk.

Ejendommene

I disse programmer kan børnene komme på venteliste:

- Høderstak/Gimvane 21
- Højbjerg/Lenhejregade 4/ Kompensator 1-3, Østergade 1A-D,
- Østergade 7
- Sønderby/Algade 13 A-C, Algade haven 1-17
- Vejle/Grønnegade 17-27/Vissingsgade 10-22, København 38-40
- Søvej/Søndergade 7-8
- Møllegaard/Bredgade 43
- Halden/Skansen 1-22, Lærkevej 21-25, 33
- Grødt/Løvs 4, Storegade 1
- Vibevej/Grovene 1 og 3
- Ålborg/Kastanjevej 77, Vesterhøj 21 A-C og 27A
- Njærnvej/Zslengade 10-12
- Odense/Kirsebærhaven 81-113, Sdr. Boulevard 207-213, Hørringvej 1-37/Hølløvsvej 46-50
- Gløvedalvej/Søndergade 5
- Høbjerg/Lærkegade 20A-26B
- Svendborg/Vestermøllepladsen 3-10 og 7-9, Hjørtemøllevej 12-25
- Ålborg/Vedersparken 1-8
- Sønderby/Løvsvej 10
- Roskilde/Indevaj/Højvedgade 24
- Næstved/Killemærksvej 12B-131
- Prætor/Analgade 70-76

Medlemservice





Ulovlig mundkurv på Sygehus Syd

Notits om tavshedspligt i personaleblad på Sygehus Syd på Sjælland er forkert

På Sygehus Syd på Sjælland er medarbejderne blevet indskærpet af sygehusledelsen i en notits i personalebladet, at tavshedspligten gælder alle forhold på sygehuset for alle ansatte – altid

Men dette er lodret forkert, og det er direkte ulovligt at udstede den slags tavshedsdirektiver til offentligt ansatte, fastslår pressejurist Oluf Jørgensen fra Danmarks Journalisthøjskole.

– Det er ugyldigt og ulovligt. For 30-40 år siden var det almindeligt at foreskrive en generel tavshedspligt for offentligt ansatte, men det er mange år siden, jeg sidst har set den slags. Det er fuldstændig galt afmarcheret, helt ulovligt og meget forbløffende, at en ledelse kan sende sådan noget ud i 2007, siger han.

Sygehus Syd's HR-chef Ulla Clausen ønskede ikke at kommentere Oluf Jørgensens vurdering, da fagbladet Ergoterapeuten og fagbladet Fysioterapeuten fremlagde Oluf Jørgensens udtalelser for hende.

peuten og fagbladet Fysioterapeuten fremlagde Oluf Jørgensens udtalelser for hende.

MÅ UDTALE SIG

Men HR-chefen erkender, at instruksen kan misforstås som en altomfattende mundkurv, og at de ansatte selvfølgelig godt må fortælle, at de er ansat på Sygehus Syd, samt udtale sig om ressourcer og forholdene på deres arbejdsplads.

– Jeg vil nu tale med regionens jurister, og hvis der er nogen, der kan misforstå det, vi har skrevet, har vi et problem, og det er vi nødt til at gøre noget ved, siger hun.

Hun har dog ikke ønsket at redegøre for, om og i givet fald hvordan og hvornår den ulovlige instruks vil blive korrigeret over for de ansatte.

Sygehus Syd omfatter Næstved Sygehus, Nykøbing Falster Sygehus, Nakskov Sygehus og Fakse Sygehus. ●

NOTITS OM TAVSHEDSPLIGT

Dette har sygehusledelsen på Sygehus Syd skrevet i personalebladet d. 12. okt. 2007 til de ansatte:

”Tavshedspligt gælder alle – altid

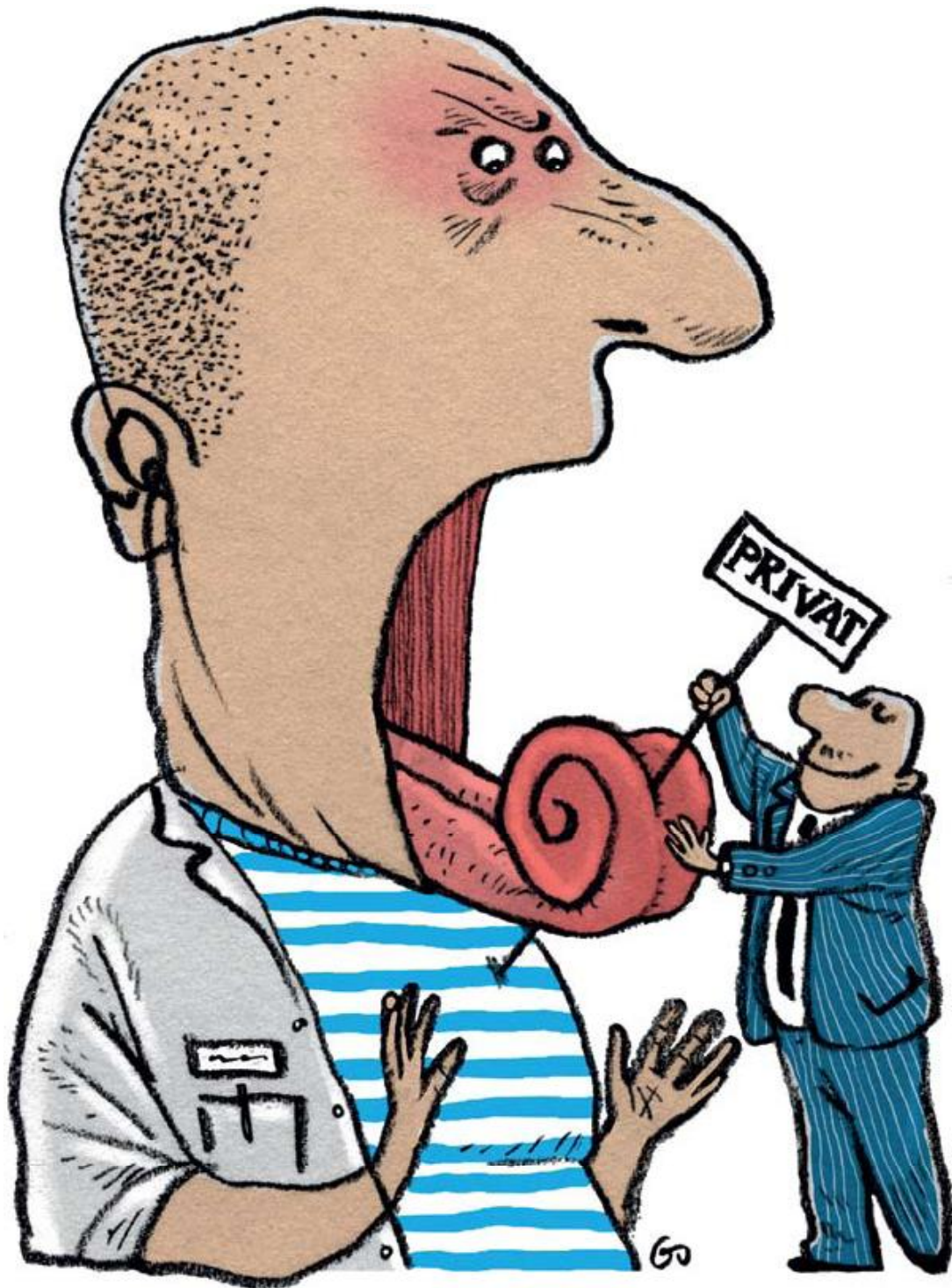
Når man bliver ansat på et sygehus, vil der stå i ansættelseskontrakten, at man har tavshedspligt.

Det er vigtigt, at du er bevidst om dine pligter til at udvise tavshed – kaldet tavshedspligt. Det betyder, at du ikke må tale med udenforstående om forhold, som du får kendskab til gennem dit arbejde på sygehuset. Det kan være forhold, som det

er påkrævet at holde hemmeligt i sagens natur, eller fordi det bliver foreskrevet. Dette gælder særligt hvad angår patienter, diagnoser og navne på personer.

Du har tavshedspligt uanset, hvor du opholder dig – hvad enten du er hjemme eller på vej ind i elevatoren på sygehuset. Vær samtidig opmærksom på, at din pligt til at overholde tavsheden ikke ophører ved ansættelses/praktikperiodens afslutning.”

Kilde: Personalebladet SygehusNyt Syd, 12. okt. 2007
Også bragt i Næstved Tidende, 18. okt. 2007



Privatansatte med offentlige opgaver i juridisk ingenmandsland

Terapeuter ansat i private firmaer eller klinikker har ikke samme ret til ytringsfrihed som offentligt ansatte. Det øger risikoen for, at svigt og nepotisme i de private aktørers offentlige opgavevaretagelse kan holdes skjult. Men der findes ingen klare regler, og derfor bør der sættes fokus på denne juridiske gråzone, mener pressejurist. I Sverige kaldes problemet en demokratisk katastrofe og er netop ved at blive bragt op i Riksdagen

Af Karen Kjærgaard, journalist

Illustration Gitte Skov

Er du ansat som ergoterapeut i Falck Care som terapeut og varetager genoptræning for en kommune? Hvordan er så egentlig din ret til offentligt at udtale dig om fagligt uforsvarlige eller kritisable forhold?

Godt spørgsmål. For der findes ingen klare regler på dette område, selv om en stigende del af de offentlige opgaver varetages i privat regi.

– Ingen har beskæftiget sig juridisk med dette, og det er et problem, som i den grad har brug for at blive belyst, så vi ved, hvad retsstillingen er for denne type privatansatte, siger pressejurist og ekspert i offentligt ansattes ytringsfrihed, Oluf Jørgensen, Danmarks Journalisthøjskole.

For ham at se handler det også om, at for eksempel nepotisme, vennetjenester og inhabilitet kan florere, uden at det kommer til offentlighedens kendskab, ved at de ansatte råber vagt i gevær.

– Betyder det, at vi lægger offentlige opgaver ud til dette?

Lyder det retoriske spørgsmål fra Oluf Jørgensen.

– Det er et fantastisk vigtigt spørgsmål og meget vigtigt at få fokus på. For reglerne sejler, selv om flere og flere offentlige opgaver lægges ud i privat regi, siger han.

Han mener, at man godt kan argumentere for, at de offent-

ligt ansattes retslige principper også bør gælde denne type privatansatte, fordi man i den offentlige opgavevaretagelse i Danmark har et princip om saglighed, lighed, gennemsigtighed og offentlighed i forvaltningen. Omvendt er der en forskel, fordi arbejdet ikke foregår i en offentligretlig organisation, men i en privatretlig.

– Derfor er der grund til, at politikerne ser nøje på det. Det samme bør de faglige organisationer, siger Oluf Jørgensen.

SVENSK EKSPERT: DEMOKRATISK KATASTROFE

I Sverige er debatten oppe i øjeblikket, fordi private aktører i Stockholm, ved varetagelse af opgaver for den svenske hovedstads sundhedsvæsen, netop har fået lov til at fravige kravet om fuld ytringsfrihed for de ansatte, som tidligere har beholdt samme, fulde ytringsfrihed og meddeleret som offentligt ansatte. Og det har givet ramaskrig blandt læger og en ekspert i statskundskab.

– Det er en demokratisk katastrofe, siger Lennart Lundquist, professor i statskundskab ved Lunds Universitet, til det svenske Dagens Medicin.

– De ansatte kan forbydes at tale med pressen, og vi får ikke at vide, hvad der foregår, siger han.

Også talsmand for lægeforeningen ved Karolinska Universitets-sjukhuset i Stockholm, Mikael Rolfs, råber vagt i gevær:

– Der er i forvejen en hård atmosfære omkring de offentligt ansatte, som udtaler sig kritisk. Jeg er dybt bekymret for, at det vil blive endnu værre, når endnu mere privatiseres, siger Mikael Rolfs til det svenske Dagens Medicin.

Også i Sverige har spørgsmålet om ytringsfriheden og meddeleretten, når opgaver privatiseres, taget politikerne på sengen, efter at en række svenske medier for nylig har bragt det op. Derfor vil en regionspolitiker i oppositionen nu få sine partifæller i den svenske Riksdag til at foreslå, at alle, der varetager opgaver for sundhedsvæsenet, lovmæssigt sikres fuld ytringsfrihed. Uanset ansættelse i det offentlige eller private.

PRIVATANSATTE TERAPEUTER MED OFFENTLIGE OPGAVER

Her findes de:

- Falck Care, varetager genoptræning og hjælpemidler for visse kommuner
- BST
- Privatpraktiserende fysioterapeuter
- Selvstændige ergoterapeuter
- Private klinikker og hospitaler, for eksempel Vejle Fjord Neurocenter

Lederne skal være klokkeklare på ytringsfriheden

Både på Hvidovre Hospital og i Odense Kommune er der udarbejdet en vejledning om de ansattes ytringsfrihed. Terapeuternes ledere er godt inde i dem og støtter dem. Også selv om kritik kan være rettet mod dem selv

Af Karen Kjærgaard, journalist

Foto Lars Bahl og Heidi Lundsgaard

Ergoterapeuterne på Hvidovre Hospital bør tænke sig om, inden de går til pressen med kritik af deres arbejdsplads. Men det er ikke, fordi deres leder, ledende ergoterapeut Johanne Drachmann, er bange for kritik. Det er, fordi de risikerer en stærk, offentlig reaktion, og det er de færreste forberedt på.

– Jeg synes, det er vigtigt at udtale sig, men som leder føler jeg mig forpligtet til at fortælle, at man risikerer at komme i stormvej, hvor man skal kunne stå fast. Man skal også overveje, hvordan man får sagt tingene, så de ikke risikerer at blive opfattet forkert eller fordrejet, siger Johanne Drachmann.

MEDARBEJDERE FLERE GANGE I PRESSEN

Alene i 2007 har hun flere gange oplevet ikke bare ergoterapeuter, men også andre ansatte på hospitalet udtale sig til pressen om kritisable forhold inden for deres arbejdsområde. Og det har hun det helt fint med.

– På Hvidovre Hospital har nogle ansatte været ude med et budskab om, at det var et problem med bebudede nedskæringer i plejestillinger i 2008. Det var helt regulært at gå ud med det, og det fik da også en effekt, for de blev efterfølgende trukket tilbage af Region Hovedstaden, fortæller Johanne Drachmann.

– Nogle ansatte herudefra har også været kontaktet af journalister fra Politiken om ventetid på genoptræningsplaner, lige

efter at kommunalreformen trådte i kraft. Her kontaktede jeg efterfølgende de pågældende medarbejdere og talte blot med dem om det, men det fik ingen negative konsekvenser for dem. De havde allerede talt med mig om problemet, og jeg havde haft det taget op over for Københavns Kommune, siger Johanne Drachmann, som heller ikke ville holde sig tilbage fra at gå til pressen med vedvarende problemer, hvis det var.

– Jeg ville da også selv udtale mig til journalister hvis der for eksempel blev ved med at være problemer med ventetid på genoptræningsplaner. Nogle gange skal tingene ud i pressen for at sætte pres på for at få ændret tingene, mener Johanne Drachmann.

Blandt terapeuterne har Johanne Drachmann som leder gjort en aktiv indsats for at gøre dem bekendt med reglerne for deres ytringsfrihed og hospitalets politik på området. Blandt andet har pressepolitikken været bragt op til debat på et personalemøde.

– Derfor er jeg ikke i tvivl om, at folk ved, hvad de skal gøre, hvis de ønsker at gå til pressen, siger hun.

VI HAR IKKE NOGET AT SKJULE

Også fysioterapeut Maria Dahl, der er funktionschef for aktivitet og træning i Odense Kommune, kan sin "ABC" på områ-

indføres. § 77 Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggen



Photo: Lars J. Høst

– På Hvidovre Hospital har nogle ansatte været ude med et budskab om, at det var et problem med bebudede nedskæringer i plejestillinger i 2006. Det var helt regulært at gå ud med det, og det fik da også en effekt, for de blev efterfølgende trukket tilbage af Region Hovedstaden, fortæller Johanne Drachmann, ledende ergoterapeut, Hvidovre Hospital.

det. Her har kommunen netop udarbejdet en lille folder til medarbejdere og ledere om, hvad man for eksempel gør, hvis pressen ringer. Denne er dog foreløbig kun kommet ud til

mellemliderne, som så har ansvar for at udbrede den blandt medarbejderne.

– Der ikke er noget udover personoplysninger om borgere,

GODE RÅD TIL LEDERE

- Sæt dig ind i vejledningerne om offentligt ansattes ytringsfrihed og god adfærd i det offentlige
- Det bør være en del af ledelsesopgaven at løbende informere de ansatte om deres ret til at bruge deres ytringsfrihed og begrænsningerne i denne
- Informer dine medarbejdere om reglerne for ytringsfrihed på lokale informationsmøder eller personalemøder
- Indarbejd en vejledning i lokale politikker, personalehåndbøger og informationsmateriale til nyansatte
- Lad oplysninger om ytringsfrihed være et fast punkt ved introduktionen af nyansatte samt i relevante kurser for personaleansvarlige og ledere
- Åbenhed, gennemsigtighed og troværdighed er væsentlige værdier i den offentlige forvaltning. Derfor er det naturligt, at offentligt ansatte, der har en grundig indsigt i forholdene på deres egne arbejdsområder, også bidrager med viden og synspunkter i den offentlige debat

- Debat og åbenhed bør også fremmes på den enkelte arbejdsplads. Her spiller ledelsen en væsentlig rolle for, at der skabes en kultur, hvor det både er legitimt og velset, at man viser interesse for og debatterer arbejdspladsens forhold
- Både ledere og medarbejdere bør være bevidst om, at loyalitet mod arbejdspladsen også betyder, at man på konstruktiv vis påpeger eventuelle kritiske forhold.

Læs mere

"Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed":
http://www.perst.dk/db/filarkiv/13476/Vejledning_om_offentligt_ansattes_ytringsfrihed.pdf
"God adfærd i det offentlige":
www.perst.dk/db/filarkiv/14260/God_adfaerd_juni_2007.pdf





Foto: Heidi Lunsgaard

– Vores holdning i ledelsen er, at vi generelt gerne vil have, at personalet udtaler sig, for vi vil i hvert fald ikke have en arbejdsplads, hvor der bliver lagt låg på. Dels fordi det er dårlig personalepolitik, og dels fordi der ikke er noget her, der ikke kan tåle dagens lys, siger fysioterapeut Maria Dahl, funktionschef for aktivitet og træning i Odense Kommune.

som medarbejderne ikke må sige, hvis en journalist ringer. Derfor må de gerne svare på spørgsmål, om de for eksempel har et dårligt arbejdsmiljø, men altid huske, at man udtaler sig som enkeltperson, slår Maria Dahl helt korrekt fast på spørgsmålet, om hun på stående fod ved, hvad langt hendes medarbejderes ytringsfrihed går.

Hun kender ikke bare sine medarbejderes rettigheder. Hun støtter også fuldt ud, at de bruger deres ret.

– Vores holdning i ledelsen er, at vi generelt gerne vil have, at personalet udtaler sig, for vi vil i hvert fald ikke have en arbejdsplads, hvor der bliver lagt låg på. Dels fordi det er dårlig personalepolitik, og dels fordi der ikke er noget her, der ikke kan tåle dagens lys, siger Maria Dahl.

TR ER GARANT FOR ÅBEN OG KRITISK KULTUR

Alligevel lægger hun stor vægt på, at kritik fra medarbejderne kommer åbent frem på arbejdspladsen. Og her spiller tillidsmandssystemet en yderst vigtig rolle, påpeger hun.

– Vi har godt nok ytringsfrihed, men spørgsmålet er, hvor hensigtsmæssigt det er at føre kampe i aviserne. I forhold til arbejdsmiljøet ville det da være underligt, hvis man pludselig kan læse kritik fra ens medarbejdere i pressen. Derfor er det vigtigt, at tillidsmandssystemet virker på arbejdspladsen, for det er det, det er til for. Personligt håber jeg, at jeg kan føle

mig tryk ved, at den slags kritisable ting altid lander på mit bord. Det arbejder jeg i hvert fald på, siger Maria Dahl.

Maria Dahl har som funktionsleder på træningsområdet endnu ikke selv oplevet, at medarbejderne har udtalt sig kritisk offentligt. Umiddelbart ved hun dog godt, hvordan hun ville håndtere det.

– Jeg ville da gerne vide det, hvis en ansat gik til pressen, men det er helt i orden, for medarbejderne er jo også borgere her i kommunen.

Men dette ville jo kunne være en kritik af dig eller kritik af noget, som du er ansvarlig for?

– Jo, men det ville ikke nødvendigvis være dårligt. For det kunne være berettiget, og det kan man jo svare på. Så det ville jeg ikke synes er forkert, men jeg ville da stadig håbe, at det havde vendt mit bord, inden det kom i avisen. Ellers ville det jo vise, at personalet ikke havde tillid til mig. ●

Jeg burde have sagt noget

En kvindelig fysioterapeut var gennem flere år vidne til, at et ekstremt arbejdspress på plejepersonalet gik ud over patienterne på de medicinske afdelinger på et offentligt sygehus

Af Karen Kjærgaard, journalist

Illustration Gitte Skov

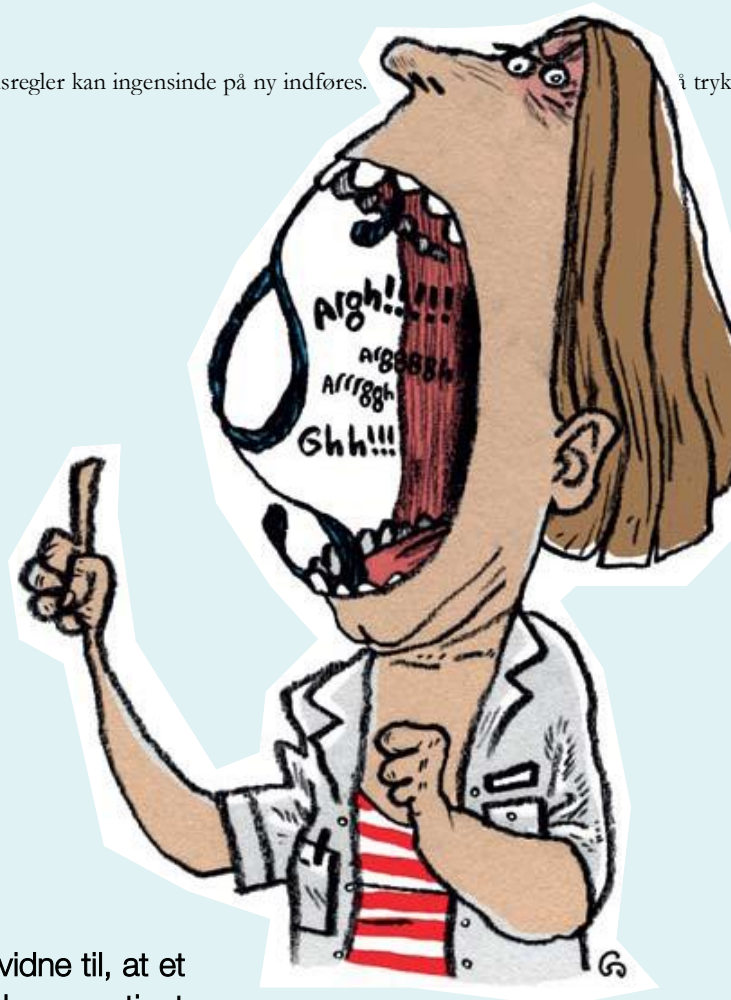
For knappe ressourcer og enkelte inkompetente og konflikt-sky ledere på medicinske afdelinger. Det var en kvindelig fysioterapeut vidne til gennem flere år. Og selv om det ikke hjalp at gå til ledelsen med kritik af forholdene, gik hverken hun selv eller andre til offentligheden med deres viden.

Det fortryder hun i dag.

– Der var konstant underbemanding blandt plejepersonalet, som jo tog sig af de allersvageste borgere, nogle af dem døende. Her synes jeg, at nogle burde have råbt op. Men plejepersonalet bøjede bare hovedet og løb endnu hurtigere, siger fysioterapeuten, der ønsker at være anonym.

Hun understreger, at kvaliteten af selve terapeutarbejdet var okay. Det var mere forholdene generelt på afdelingerne, der var et problem. Og det burde terapeuterne ikke have accepteret.

– Jeg mener, at det var misforstået loyalitet. Man siger, at patienten skal være i centrum, men i virkeligheden handlede det mere om at stå sammen udadtil og være loyale over for sygehusets image. Der var også sådan en fornemmelse af "dem mod os". Men alle medicinske afdelinger virker så presede, at det vigtigste var, at der ikke måtte slippe noget ud om problemerne, siger hun.



Hvorfor sagde eller gjorde du ikke selv noget?

– Ja, det er et godt spørgsmål. Vi talte om det i terapien, men vi var jo lidt anderledes stillet, fordi vi ikke hørte under afdelingernes ledelser, men direkte under sygehusledelsen. Jeg burde også have sagt eller gjort noget, men jeg vidste ikke, hvad man måtte. Og vi havde fået at vide via opslag, hver gang der var sager i pressen, og det var der jo af og til, at vi ikke måtte udtale os, men skulle henvise til ledelsen, forklarer hun.

– Men man havde heller ikke lyst til at bringe nogen i fedtet af respekt for alt det gode arbejde, der gøres, og når man vidste, hvor hårdt de knoklede. Men det var jo at tage hensyn til de forkerte, har jeg tænkt på sidenhen.

Hvad var du bange for?

– Jeg var nervøs for at blive fyret og for hvad der skete med dem, jeg udtalte mig om, som jo var gode medarbejdere, men plaget af for få ressourcer og rammer, der ikke var optimale.

Ville det have hjulpet, hvis du havde vidst mere om dine rettigheder til at ytre dig som offentligt ansat?

– Jeg ved da, at vi har ytringsfrihed i Danmark, men spørgsmålet er, om vi har det i praksis. ■

Befolkningen blev ført bag lyset

Selv om der var alvorlig underbemanning på en nyistandsat og moderniseret psykiatrisk afdeling, gik amtsborgmesteren ud i offentligheden og fortalte, at patienterne i amtet havde fået det bedre

Af Karen Kjærgaard, journalist

Illustration Gitte Skov

Fysioterapeut Jonna Jensen er forarget. Som fysioterapeut og tillidsrepræsentant på en psykiatrisk afdeling har hun rent faktisk prøvet at råbe op om kritisable forhold over for de ansvarlige politikere på et møde i det tidligere amtsråd i hendes region.

Men udover, at amtsborgmesteren fralagde sig ethvert ansvar for underbemanningen på afdelingen, pralede amtsborgmesteren, trods bedre vidende, i pressen med, at patienterne ligefrem havde fået det bedre. Faktum var, at afdelingen gennem et par måneder kun kørte med weekend-bemanning blandt plejepersonalet på alle hverdage på grund af et midlertidigt ansættelsesstop. Forholdene var så grelle, at det fik en afdelingssygeplejerske til at sige op i protest.

– Jeg pointerede, at vi godt nok havde fået mursten, men at behandlingen var blevet dårligere. Amtsborgmesteren mente ikke, at det var hendes ansvar og ikke skyldtes besparelser, men at det var, fordi ledelsen ikke havde overholdt budgettet, fortæller Jonna Jensen.

Og det forargte hende:

– Jeg synes ikke, at man som politiker kan fralægge sig et ansvar på den måde. Især var det rigtig strengt at gå ud og sige i pressen, at det gik så godt for de psykiatriske patienter i amtet, når hun godt vidste, at det ikke var rigtigt, siger Jonna Jensen.

Der kom aldrig mere ud af sagen, og hverken hun eller andre ansatte valgte at gå til pressen og fortælle deres version af virkeligheden på den psykiatriske afdeling.

– På den måde havde jeg prøvet at handle, men jeg turde ikke gå til pressen. Det var der heller ingen andre, der gjorde, selv om alle var dybt frustrerede. Men det var ikke, fordi vi havde fået forbud imod det. Jeg kan simpelthen ikke forklare hvorfor, siger hun.

Jonna Jensen ønsker ikke at løfte sløret for, hvilket sygehus det drejer sig om, men i dag føler hun, at hun ville have været i sin gode ret til at indvie offentligheden i, at befolkningen fik stukket blå i øjnene.

– Jeg kunne jo godt være gået i pressen med dette, fordi det var et alment problem, og det ville også være fair nok, eftersom jeg havde fremført kritikken både internt og over for

amtsborgmesteren, uden at der var sket forbedringer, slår hun fast.

Synes du, at fysioterapeuter generelt blander sig nok i debatten om vilkårene i sundhedsvæsenet?

– Nej, jeg synes, at sygeplejerskerne trækker et større læs og er mere modige, for eksempel hende den afdelingssygeplejerske, der sagde op.

Hvad tror du, det skyldes?

– Det er måske, fordi sygeplejerskerne er mere samfundspolitiske i deres uddannelse, hvor vi fysioterapeuter er mere rent fagligt fokuserede. Vi burde være mere fremme i skoene, men det er også svært at gå alene i pressen. Måske ville det være mere oplagt for tillidsrepræsentanterne at gøre og blive skolet i det, mener hun.

TAVSHEDSPLIGTEN GØR DET SVÆRT

En anden ting er problemet med tavshedspligten, som kan forhindre personalet i at udtale sig til pressen i personsager.

– Her er det rigtig svært at være ansat i sundhedsvæsenet, hvis man bliver hængt ud i pressen og ikke kan kommentere det, mener Jonna Jensen.

– Jeg har været ude for to personsager i pressen, hvor tavshedspligten har hindret, at vi kunne komme ud med vigtige oplysninger til at belyse sagerne i forhold til dem, de pårørende var kommet med, fortæller hun.

Tror du, det ville hjælpe, hvis det blev en lovmæssig ret eller indskrevet i et etisk regelsæt, at man har pligt til offentligt at påtale kritisable forhold i sundhedsvæsenet?

– Jeg tror ikke, at en etisk pligt ville hjælpe, og en lovmæssig ret ville nok bare føre til en masse sager, som ikke ville nytte så meget, fordi problemerne jo oftest skyldes politisk besluttede besparelser. Og så ville vi skulle bruge vores krudt på at anmelde sager, uden at der ville komme noget ud af det. Det ville også stjæle tid fra vores egentlige arbejde med patienterne.



– Jeg mener, at dem, der har fagligheden i orden, men ikke tør udtale sig, er en flok tæsedrenge. Her er der for megen hensyntagen til kolleger eller ledelsen, siger Arne Rolighed, direktør for Kræftens Bekæmpelse

er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sin

Ytring er del en af autorisationsforpligtelsen

Fagprofessionelle har pligt til at påtale fagligt uforsvarlige forhold. Ellers kan det falde tilbage på både patienterne og dem selv. Men det kræver, at der er faglig evidens bag kritikken, og her står terapeuterne ikke stærkt nok, mener administrerende direktør Arne Rolighed fra Kræftens Bekæmpelse

Af Karen Kjærgaard, journalist

Foto Niels Åge Skovbo/Scanpix

Går en patient til domstolene på grund af dårlig behandling i sundhedsvæsenet, er det dig som behandler, der ender foran dommeren i byretten. Også selvom behandlingen skyldes manglende ressourcer, som du ikke selv er herre over. Det påpeger Arne Rolighed, administrerende direktør i Kræftens Bekæmpelse, der har en fortid som sygehusdirektør i Århus Amt, men som her taler på kræftpatienternes vegne.

Og det er en af grundene til, at det er så vigtigt, at fagprofessionelle med autorisation siger fra over for fagligt uforsvarlige forhold.

– Hvis de fagprofessionelle ikke kan leve op til deres autori-

sationsforpligtelse, har de både ret og pligt til at sige til ledelsen, at de ikke har rammer og vilkår for at leve op til den faglige autorisationsforpligtelse, siger Arne Rolighed.

KRITIK SKAL VÆRE FAGLIGT BEGRUNDET

– Men, men, men, for at kunne sige fra, kræver det, at de fagprofessionelle har noget at stå på, altså at de kan gøre rede for deres faglighed. Det vil sige, at erfaring og evidens skal være på plads med hensyn til, hvad der er truet fagligt, understreger han.

Omvendt mener han, at fagprofessionelle selvfølgelig også



HVER ANDEN OFFENTLIGT ANSATTE ER BANGE FOR AT UDTALE SIG

Flere end halvdelen af de offentligt ansatte frygter for konsekvenserne, hvis de udtaler sig offentligt. Det viser en FTF-undersøgelse i 2006 af ytringsfriheden blandt 2.750 offentligt ansatte.

Det siger undersøgelsen

- 53 procent mener, at det kan få negative konsekvenser for dem at udtale sig offentligt, for eksempel om dårligt arbejdsmiljø eller at for mange arbejdsopgaver til for få hænder resulterer i dårligt kvalitet.
- 63 procent har oplevet at stå i en uholdbar situation på sit nuværende eller tidligere arbejde, som de mente, at offentligheden burde kende til. Kun 13 procent påtalte dette over for offentligheden.
- For hver tredje af dem, der påtalte den uholdbare situation over for offentligheden, fik det negative konsekvenser. 11 procent blev indkaldt til "kammeratlig samtale". 10 procent blev opfattet som illoyal af sin arbejdsgiver. Fem procent fik forbud mod at udtale sig fremover. Tre procent blev afskediget.

- 23 procent har fået forbud mod at udtale sig offentligt, for eksempel til møder eller i medierne.
- Over halvdelen, 57 procent, af de offentligt ansatte ved, på hvilke områder de har ret til at udtale sig til offentligheden, for eksempel på møder eller i medierne.
- Hver femte, eller 22 procent, ville udtale sig oftere, hvis der var klare retningslinjer for, hvad man må udtale sig om.
- De offentligt ansatte frygter særligt at kritisere den administrative ledelse af deres arbejdsplads. Det gælder 56 procent, mens kun 36 procent frygter at kritisere deres politiske chefer.

Læs mere om FTF-undersøgelsen

www.ftf.dk/magasinet-resonans/nummer/artikel/hver-anden-offentligt-ansatte-er-bange-for-at-udtale-sig/

Selve rapporten:

www.ftf.dk/fileadmin/multimedia/fagligt_arbejde_beskaeftigelse/Ytringsfrihed_samlet_rapport_230506.pdf

Kilde: FTF

har pligt til at sige "til" rent fagligt. For eksempel at tilbyde at påtage sig nye opgaver, hvis de som faggruppe er fagligt rustet til det.

Men hvorfor er der ikke flere fagprofessionelle, der siger fra?

– Jeg mener, at det er en flok tøsedrenge, dem, der har fagligheden i orden, men ikke tør udtale sig. Her er der for megen hensyntagen til kolleger eller ledelsen, siger han og fortsætter:

– Jeg synes da, at der generelt er utrolig meget debat om forholdene i sundhedsvæsenet, men jeg er beskæmmet over, at for eksempel 50 procent af kræftpatienterne har gavn af genoptræning, men ikke får det. Men her har ingen kunnet sige, hvilken træning der skal gives, hverken fysioterapeuter, ergoterapeuter eller vi her i Kræftens Bekæmpelse, fordi der mangler evidens på mange af disse genoptræningsområder, mener han.

– Men kan de fagprofessionelle slå på faglig evidens, har de ret til at sige fra. Her er det jo nemmere for for eksempel lægerne at sige, at så og så mange dør, hvis ikke de får den behandling eller den pille.

OPFORDRER TIL MERE FORSKNING HOS FTF-GRUPPER

Udfordringen i forhold til at argumentere og gå i pressen er selvfølgelig større på de mere bløde områder, som når det for eksempel gælder ressourcemangel blandt plejepersonalet, erkender Arne Rolighed.

– Men jeg savner i den grad mere fagligt belæg og forskning inden for de mellemlange uddannelser i sundhedsvæsenet, for eksempel blandt sygeplejersker, fysioterapeuter og ergoterapeuter. Her bør de fagprofessionelle med mellemlange uddannelser gå mere sammen om det. Så ville de kunne stå meget stærkere ved at sige fra over for borgmesteren, så de ikke falder omkuld, når han puster til dem, mener han.

– Mit hovedbudskab er, at når man står op imod ledelsen eller går ud i pressen, skal de fagprofessionelle stå med begge ben på fagligheden, og for at opnå stærkere effekt bør de stå sammen, lyder opfordringen fra Arne Rolighed. ■



www.etf.dk
Har du været på i dag?



BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDET
Social & Sundhed

**Tillykke med
Jeres nye kollega
og praktikant!**

Vold på arbejdspladser rammer ofte
nyansatte og studerende i praktik.
Det kan der gøres noget ved!

Se mere på www.etsundtarbejdsliv.dk/vold

Usikkerhed om reglerne har holdt mig tilbage

Manglende kendskab til, hvad man må gå ud og sige offentligt, har betydet, at fysioterapeut Birgit Nielsen endnu ikke har fået skrevet et læserbrev. Hun ville ellers gerne have givet offentligheden et mere retvisende billede af konsekvenserne af kommunalreformen. Men foreløbig har usikkerheden holdt hende tilbage

Birgit Nielsen er trænende fysioterapeut og tillidsrepræsentant på Glostrup Hospital. Hun mener, at både hun selv og andre menige fysioterapeuter burde have været mere på banen og udtalt sig offentligt om kommunalreformen. Alligevel er det ikke sket.

– Der har da været situationer, hvor man tænkte, bare man kunne skrive et læserbrev. For eksempel da medarbejdere skulle flyttes i forbindelse med kommunalreformen. Eller i forhold til budgetterne hvor politikerne meldte ud hvor mange ekstra millioner, der blev givet til sundhedsvæsenet, men hvor virkeligheden er, at vores region både kom ind i 2007 med underskud, blev pålagt besparelser og skal effektivisere to procent om året. Konsekvensen bliver jo, at vi skal løbe stærkere, end vi gør i forvejen, hvis man ikke kan skære ned på indkøb af apparatur. Jeg synes ikke, at befolkningen hører noget om den side af sagen, siger Birgit Nielsen.

Hvorfor skrev du ikke et læserbrev?

– Fordi jeg er tillidsrepræsentant, sidder jeg med en viden, som gør mig usikker på, hvad jeg må gå ud med offentligt. Jeg har heller ikke selv sat mig ind i det, erkender hun.

Siger jeres personalepolitik noget om jeres ytringsfrihed som ansatte og forholdet til pressen?

– Ja, den beskriver, at alle ansatte som udgangspunkt har pligt til at give faktuelle oplysninger om eget ansvarsområde eller hjælpe med kontakt til en, der kan og vil udtale sig, og at det er et ledelsesansvar at udtale sig, når betragtningerne er af mere overordnede karakter om arbejdspladsen. Det, jeg personligt synes er svært, er at differentiere om emnet er eget ansvarsområde eller en mere generel betragtning, og det skaber usikkerhed, siger Birgit Nielsen.

Er du bange for repressalier?

– Ja, til dels. For hvor langt må man træde? Hvilke emner er

det konkret, jeg som ansat må udtale mig om, og hvilke hører under ledelsen, siger hun.

Hvad ville betyde noget for, at du turde bruge din ytringsfrihed?

– At der var mere åbenhed omkring ytringsfrihed. At jeg havde mere kendskab til reglerne og til hvilke ytringskanaler, man kan bruge og hvornår. Men det handler nok også om at have overskud til det, når man har fri. Overskud til at sætte sig ind i reglerne, til at undersøge baggrundsmateriale og formulere udtalelsen på skrift. Desuden kender jeg nogle sygeplejersker, der har skrevet nogle pressemeddelelser, som ikke blev bragt i aviserne. Det gør også, at man overvejer, om det nytter noget at bruge tiden på det.

– Det ville også betyde noget, hvis der var en kultur på arbejdspladsen, hvor det var okay, og mere åbenhed om, at det er i orden at sende et budskab af sted.

Hvilken betydning har det, at det ikke er sådan?

– Det betyder, at man for eksempel i forbindelse med kommunalreformen mest har læst i aviserne om, hvor mange penge regeringen har brugt på sundhedsvæsenet, men man mangler at høre om, hvordan påvirkningen har været i detaljen af forholdene helt ude på den enkelte arbejdsplads.

Ville det nytte at gøre det til en etisk pligt i fysioterapeuternes etiske regelsæt?

– Det vil nok ikke gøre det værre, men hvor meget det vil nytte, ved jeg ikke. Jeg tror også, det handler om personen selv, kulturen og reglerne på arbejdspladsen. Man vil jo også gerne være loyal over for sin arbejdsplads, og jeg tænker, at man nært kan komme til at sige noget, der kan opfattes anderledes, end det var tænkt, og at det derfor kan komme til at gøre mere skade end gavn. ■