Ingen hjelp å få

Om hvorfor eldre menn kan velge å avslutte livet når de mister arbeid, yrkesstatus og inntekt, og hva som kan gjøres med dette.

JEG ER BLANT DEM som er rammet av at behandlings-tilbudet *Jobbfast* ved Yrkesmedisinsk avdeling ved Haukeland sykehus er lagt ned. Jeg tok dette opp med RVTS Sør og Nasjonalt senter for selvmordsforskning og -forebygging og ble oppfordret til å skrive en kronikk om problematikken.

Mange av Suicidologis lesere vil være kjent med Ildri Kjølseths forskning på temaet eldre og selvmord. Selv merket jeg meg at beskrivelsen av livshistoriene til eldre selvmordere ofte er preget av vanskelige oppvekst-vilkår med tap av omsorgspersoner tidlig i livet. Denne gruppen har i tidlig alder måttet lære å klare seg selv, og mange har fått erfare at de ikke kan regne med at det er hjelp å få, hverken fra familie og venner eller fra skolen og helsetjenesten.

Nedleggelsen av *Jobbfast* representerer et tilbakeslag for behandling og ivaretagelse av arbeidstakere som rammes av trakassering og oppsigelse av arbeidsforhold. Varslere er en utsatt gruppe, og mange har fått hjelp ved *Jobbfast* som har behandlet ca. 200 pasienter siden oppstarten i 2010.

Men det er ikke bare ved Haukeland det har vært hjelp å få for varslere. Leif Sverre Rosén, tidligere generalmajor og sanitetssjef i Forsvaret, la seg inn selv ved Modum Bad sommeren 2012 og ble der i to uker med diagnosene posttraumatisk stressyndrom og depresjon, ifølge Dagbladet Magasinet 4.11.2017. Bakgrunnen var at Rosén hadde varslet om at sanitetsdekningen

i den norske militærleiren i Meymaneh var livsfarlig og under enhver kritikk. Varaset utløste en voldsom kranjel mellom Rosén og daværende forsvarssjef Sverre Diesen, og konflikten fikk store konsekvenser for ham på det personlige plan. Men Rosén kunne søke hjelp hos Modum Bad da «alt gikk i svart». Ikke alle kan det.

Det er et gjennomgående trekk ved varslersaker at varslerne straffes hardt selv om kritikken både blir verdsatt og tatt til følge. Overlege Nils Magerøy ved Yrkesmedisinsk avdeling ved Haukeland universitets-sykehus sier til Dagbladet at «Pasientene våre forteller at det de trodde skulle føre til en positiv endring, bare slo tilbake på dem selv», og at «varslingen deres endte opp som personalsaker».

– Varslerne blir hardt rammet. De sliter med skam, lav selvfølelse, søvnforstyrrelser og psykiske og kroppslige symptomer. De blir ofte sosialt isolerte, lite fysisk aktive og familiene deres sliter, forteller Magerøy videre. Han mener også at de bare har sett toppen av isfjellet. Likevel skal *Jobbfast* legges ned fordi Helse Vest må spare.

Etter min vurdering står vi her overfor et samfunns-problem som kan øke selvmordsfaren blant arbeidstakere som rammes av gjengjeldelse etter varslings-takere som rammes av gjengjeldelse etter varslings-takere. Varslere er gjerne selvstendig tenkende mennesker med sterk rettferdighetssans. De kan være ledertyper som ektefelle, familie og venner er vant til at greier seg selv. De er som regel helt uforberedt på plutselig å miste kon-

trollen over egen arbeidssituasjon og å bli satt utenfor arbeidsliv og samfunn. Man har ingen strategier å gripe til, og det er ingen instans med ansvar for å ivareta arbeidstakere i en slik situasjon.

Mange har regnet det som fagforeningenes oppgave å ivareta sine medlemmer i slike saker, men det skjer ikke. Politiforbundet har vært ærlige og sagt at deres medlemmer ikke kan forvente støtte i en slik sak. Fagforbundet overlater vurderingen til lokale tillitsvalgte som erfaringsmessig prioriterer sitt eget «gode» tillitsforhold til arbeidsgiver. Unio har tatt konsekvensen av dette og foreslått opprettet et varslerombud med særskilt oppdrag å behandle slike saker. Inntil videre må helsetjenesten forholde seg til en utvikling i arbeidslivet som påfører et økende antall arbeidstakere store psykiske lidelser, også i noen tilfelle av livstruende karakter. Når alt du har stolt på gjennom livet svikter, kan den psykiske smerten bli uutholdelig.

Det er stor avstand mellom virkelighet og politisk retorikk overfor eldre arbeidstakere i Norge. Avtalen om inkluderende arbeidsliv synes ikke å være til hinder for at arbeidsgivere i offentlig sektor blir mer og mer opptatt av at eldre går ut med AFP ved fylte 62 år. Hensikten med AFP var å gi slitne arbeidstakere en verdig utgang av arbeidslivet, men ordningen er også blitt en lettvinnt måte for arbeidsgivere å kvitte seg med uønskete medarbeidere. Jeg tror dette henger sammen med eldres stadig synkende status på alle arenaer i samfunnet.

Så hvordan ivareta eldre rettskafne arbeidstakere med mot til å varsle om kritikkverdige forhold? Jeg tror man må ta til etterretning at fagforeningene ikke ser noen rolle for seg. Fagforeninger kan være egnet til å ivareta arbeidstakernes kollektive interesser, men kommer til kort med å støtte enkeltmedlemmer. Bedriftshelsetjenestene er blitt en serviceavdeling for arbeidsgiver og vil ikke kunne støtte en varsler som er i konflikt med den samme arbeidsgiveren. Arbeidstilsynet har ikke myndighet til å gå inn i personalsaker.

Det kan diskuteres om det er hensiktsmessig å gi Arbeidstilsynet utvidete fullmakter eller om det bør opprettes et varslerombud som også kan ta saker som ikke kommer fra arbeidsforhold (for eksempel politiske partier). Det viktigste er at vi får en instans som har myndighet til å gripe inn i arbeidsgivers styringsrett og stanse trakassering og oppsigelse av varslere. En slik instans bør også ha tilgang til helsepersonell som kan hjelpe til med å hindre at en arbeidskonflikt påfører varsleren og arbeidsmiljøet alvorlige traumer. Instansen må også kunne gjenoppta eldre saker der varslere er hardt straffet.

Så lenge Arbeidstilsynet må sitte rolig å se på at arbeidsmiljøet rammes av konflikt mellom ledelse og en medarbeider mens fagforeningene er passive, vil det være fritt fram for arbeidsgiver å presse ut medarbeideren, enten det skjer ved oppsigelse eller «frivillig» ved at vedkommende sier opp selv.

Når ledelsen erklærer mistillit mot en enkelt medarbeider, oppstår en situasjon som forgifter stemningen på arbeidsplassen. De øvrige ansatte vil oppleve en lojalitetskonflikt: Hvem skal man støtte – den utstøtte medarbeider, og slik stå i fare for selv å rammes av ledelsens uvilje, eller skal man holde seg inne med ledelsen for å sikre sin egen jobb? Særlig alvorlig for

Det er stor avstand mellom virkelighet og politisk retorikk overfor eldre arbeidstakere i Norge

arbeidsmiljøet er det når en slik prosess går mot rettslig prøving. Da skjer en mobilisering av ansatte for å vitne om at den oppsagte er «vanskelig» og for å bidra til at arbeidsgiver vinner saken. Det burde etter min mening være straffbart for ledere å utsette sine underordnede for slike prosesser som ødelegger arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.

Jeg ble av min lege henvist til Jobbfast ved Haukeland, men de hadde da fått så mange pasienter at de så seg nødt til å avvise henvisninger som ikke var innen Helse Vest-området. Jeg mener et slikt behandlingstilbud bør være nasjonalt forankret og tilgjengelig for henvisninger fra hele landet. Siden jeg hadde kontakt med RVTS Sør gjennom LEVE, var det naturlig for meg å ta denne problemstillingen opp med dem, men de sendte spørsmålet over til Helse Sør-Øst, og der var det liten interesse.

Det er forståelig at helseinstanser på lavere nivå vegrer seg for å gå inn i slike saker. Man risikerer å utfordre sterke maktpersoner og å bli part i saken. I den grad varselsakene handler om forhold som er forankret høyt oppe i styringspyramidene, blir de betente og tilsynelatende umulige å løse hvis ikke varsleren gir seg og sier opp frivillig.

Jeg vil derfor oppfordre alle som er opptatt av selvmondsforebygging også for eldre rettskafne menn med yrkesstolthet til å gå inn for at tilbud som Jobbfast blir etablert i alle regioner.

Erling Steen

Fhv. fagopplæringsjef i Aust-Agder
og mangeårig medlem av LEVE