

Rättegång ger inte saknat ledarskap

Den här ledaren avviker litet från Tandläkartidningens vanliga linje, och koncentrerar sig på något som har hänt i en enskild kommun. Avsikten är förstås inte att sprida skvaller eller vara elak, men det gäller en händelsekedja som har berört många människor, och som enligt allt sunt förnuft aldrig borde ha hänt. Också om händelsen är unik, så har den en mera övergripande betydelse. Därför finns det orsak att analysera vad som hänt, och att lära sig inför framtiden.

Vad har då hänt? Överläkaren i en österbottnisk kommun med 16000 invånare har avstängt en hälsocentraltandläkare från sin tjänst i september 2004. Övertandläkaren, som arbetar underställd överläkaren, misstänkte att tandläkaren hade missbrukat en åtgärdskod som gav rätt till ersättning, och därför hade debiterat för mycket av kommunen. Avstängning från tjänst ingick inte i den åtgärdsarsenal överläkaren har till sitt förfogande. Saken behandlades många gånger i kommunens olika organ eftersom det hade gjorts också andra fel när man fattade besluten, och till sist gick ärendet ända till Högsta förvaltningsdomstolen. Den övriga tjänstemanna- eller förtroendemannedningen i kommunen ifrågasatte tydligen aldrig övertandläkarens eller överläkarens motiveringar för vad de gjort.

Förutom att tandläkaren avstängdes från sin tjänst gjorde övertandläkaren en anmälan till Rättsskyddscentralen för hälsovården (TEO), och överläkaren en brottsanmälan till polisen. Motiveringen för den förstnämnda var bl.a. att felaktig behandling hade lett till att tiotals barn hade utsatts för rotbehandlingar och tandutdragningar. Brottsanmälan baserade sig på misstanke om bedrägeri vid användning av den nämnda åtgärds-koden. Åklagaren beslöt väcka åtal gällande bedrägeri, och dessutom, utöver det, gällande brott mot tjänsteplikt. Åklagaren krävde fängelsestraff och avsättande från tjänsten. Tandläkaren försökte tillsammans med sin advokat få avstängningen från tjänsten upphävd i förvaltningsdomstolen, besvara TEO:s omfattande utredningsbegäran och förbereda sig inför den två dagar långa rättegången i november 2006. Läget blev ännu värre av att medierna var oerhört intresserade, och tandläkaren stämplades som bov en massa gånger.

TEO publicerade sitt beslut hösten 2006. Enligt utlåtandet fanns det, i ljuset av de fakta som kommit fram, ingenting att anmärka på tandläkarens verksamhet. Däremot måste arbetsgivarens anmälan ha väckt en del förvåning inom TEO, eftersom man bl.a. konstaterar att alla påstådda patienter inte ens är den berörda tandläkarens patienter. Också en annan tandläkare som arbetat i kommunen anmäldes för TEO, men också i det utlåtandet kan man se att TEO snarast undrar varför arbetsgivaren egentligen låter göra sådana undersökningar.

Tingsrättens utslag kom lagom till jul. Åtalen avslogs, och rätten konstaterar att kommunen inte har lyckats påvisa att det har skett något missbruk. Kommunens övriga tandläkare, som vittnade under rättegången, uppgav att de handlade precis som den åtalade tandläkaren. Under rättsprocessen blev det också helt klart att arbetsgivaren inte kände till Läkaravtalet – åtminstone inte den del som förorsakade konflikten, och som redan i åratal hade funnits i avtalet. Rätten konstaterar också i sitt utslag att Tandläkarförbundets representanter, som också vittnade under processen, ansåg att arbetsgivaren till denna del inte hade förstått avtalet och dess logik.

Kommunen skall arrangera de nödvändiga hälsovårdstjänsterna för sina invånare. Det kan man inte göra utan kunnig och motiverad personal, som har en stark bindning till sitt arbete. Den bindningen kan man inte, speciellt inte med de krav som nu finns på arbetsmarknaden, få till stånd med rättsprocesser. Den måste skapas i vardagen, genom ett samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare som bygger på förtroende och respekt.

Det är klart att arbetsgivaren har ansvaret för att leda och övervaka verksamheten. Om arbetsgivaren så vill kan man förstås också ge mera detaljerade direktiv om arbetsmetoder, som t.ex. hur åtgärds-koder skall användas. Kommunen i vårt exempel använde inte den möjligheten en enda gång, utan tog genast till verkligt kraftiga åtgärder, som det har framgått ovan. Varför? Orsakerna är antagligen följande: Å ena sidan har vi hälsocentralens ledning, som inte behärskade de normala principer som gäller för arbetsledning och som inte heller kände till arbetslagstiftningen och de interna överenskommelser som fanns inom det område de ledde. Å andra sidan har vi förtroendeorganens ledning, som tror på de ledande tjänsteinnehavarnas ord och litar på deras sakkunskap. I vanliga fall är det ju dessutom helt motiverat att göra det. Det sistnämnda förtroendet för tjänstemännens ord kan eventuellt också förklara åklagarens i sig helt obegripliga beslut att väcka åtal.

Rättvisan segrade alltså till slut. Tandläkaren friades på alla åtalspunkter. Nu är det verkligen viktigt, att hälsocentralen och dess tandvårdsenhet får tillbaka arbetsron. Det är förstås mänskligt att de ledande tjänsteinnehavarna, som gjorde felbedömningarna, kan bagatellisera det som hänt, och försöker hitta förklaringar som låter bra. De förtroendevalda måste i alla fall göra allt för att återställa förtroendet, och skapa en öppen atmosfär och reparera kommunens verkligt skamfilade rykte som arbetsgivare. Det betyder att inestående löner och eventuella ersättningar måste betalas ut genast, och att man gör en utredning över de ledande tjänsteinnehavarnas handlande. Dessutom är ett litet ord på sin plats: förlåt.

ANJA EEROLA