

Stjørdal, 9.10.14

Helse- og omsorgsdepartementet

v/ Frode Myrvold

### **Bekymring for styreleders manglende håndtering av administrerende direktør Trond Michael Andersens ledelse**

Administrerende direktør Trond Michael Andersen i Helse Midt-Norge RHF har nå i over ett år innehatt stillingen som en av landets viktigste helseledere.

I løpet av denne perioden har vi som medlemmer av Akademikernes samarbeidsutvalg for Helse Midt-Norge, ASUR, gått fra usikkerhet til økende bekymring, og omsider en visshet om at direktøren ikke bør fortsette i sin stilling. Vi har opptrådt støttende, forsøkt å gi konstruktive råd og innspill, og aktivt søkt etter tillitsfull dialog. Vi har også engasjert vår regiontillitsvalgte til å fremføre bekymringene i direkte samtaler med Andersen, i håp om bedring.

Alt dette til tross, ser vi ingen utvikling som gir oss grunn til å opprettholde et håp. Det er gjort gjentatte forsøk på å ta opp problemene med styreleder og andre styremedlemmer. Spesielt styreleder i Helse Midt-Norge RHF, Marthe Styve Holte, er meget godt orientert om de åpenbare svakhetene i administrerende direktørs ledelse, men vi dette blir åpenbart ikke tatt på nødvendig alvor.

Vi vil anmode om at HOD innkaller Akademikernes samarbeidsutvalg (ASUR), til et møte vedrørende denne meget viktige saken slik at vår bekymring kan utdypes. Denne direkte henvendelsen til HOD er et resultat av at alle andre utveier synes prøvd.

God ledelse forutsetter å vite noe om feltet man er satt til å lede, og å vite hvor man vil. Vi har nå i over ett år levd med et vakuum hva angår ledelse:

- En grunnleggende mangel på faglig innsikt kan delvis forklares med direktørens bakgrunn «utenifra», men vi ser ingen bedring. Vi i ASUR opplever også at direktøren har manglende kunnskap på fagområder hvor vi hadde forventet mer av en tidligere høyskolelektor med ansvar for utdanning av studenter innen flere helseprofesjoner.
- En utøvelse av ledelse der oppgaver ikke bare delegeres til, men helt og holdent blir overlatt til andre. Vi savner overordnet koordinering, og verken stabsdirektører eller underliggende helseforetak tilbys nødvendig oppfølging. Det er grunnleggende forskjell på delegering, og mangel på lederskap. Vi vil uttrykke stor glede over at ny fagdirektør nå har tiltrådt i stillingen, og at ny HR-direktør er ansatt, men dette alene kan ikke bøte på eksisterende ledelsesvakuum.
- Direktør Andersen har en måte å kommunisere på som gjør at vi finner det vanskelig å vite om han kommer frem til rett analytisk konklusjon, og om han klarer å skille det

uvesentlige fra det vesentlige. Dette synliggjøres bl.a. når direktøren oppsummerer eller refererer fra møter. Han oppleves i tillegg som lite presis og vag, noe som bidrar til usikkerhet.

- ASUR opplever at direktør Andersen ikke klarer å erkjenne eller tak i problemer som RHFet eller underliggende HF har. Vi observerer aktiv ansvarsfraskrivelse, ofte under dekke av formalargumenter.
- Etablerte møtearenaer utnyttes ikke i tilstrekkelig grad, Andersen kommer ofte uforberedt til møtene.

I sum har dette bidratt til et arbeidsmiljø internt i RHF-administrasjonen som gir betydelig grunn til bekymring. Vi står i fare for å oppleve faneflukt, tap av verdifull kompetanse i administrasjonen. Dessuten virker fokus på et dårlig arbeidsmiljø lammende på hele administrasjonen og hele organisasjonen. Arbeidsmiljøproblematikken har resultert i en prosess der det i AMU referatføres etter vernerunde:

*«Vi har en arbeidsmiljøutfordring knyttet til opplevelsen av en lite koordinert og tydelig ledelse. Denne utfordringen har vokst til å bli et reelt kulturproblem som ledelsen må ha en plan for å møte.»*

Etter at Andersen tok over som leder for et veldrevet regionalt helseforetak, har det vært lite fremdrift i viktige prosesser som hadde vært igangsatt fra tidligere direktør. Direktøren fremstår heller ikke som en motor som får i gang nye prosesser.

Et samlet ASUR står bak denne analysen. Vi er også kjent med at denne bekymringen deles i underliggende datterforetak. Andersen på sin side har vist manglende vilje til å ta innover seg kritikk og gå i dialog om mulig forbedring. Vi har her unnlatt å trekke frem konkrete eksempler som skal underbygge påstandene, fordi en slik fremgangsmåte bærer i seg en risiko for at man da ender opp med å diskutere konkrete samtaler eller hendelser som sikkert kan tolkes fra forskjellig synsvinkel hver for seg og isolert sett og ut av en større sammenheng. Vi beskriver likevel en helhet, og påstandene vil bli både utdypet og eksemplifisert hvis vi får et møte med dere.

Kjetil A.H. Karlsen  
Foretakstillitsvalgt  
Legeforeningen St. Olavs  
(sign.)

Bernd Müller  
Foretakstillitsvalgt  
Legeforeningen HMR  
(sign.)

Rolf G. Larsen  
Foretakstillitsvalgt  
Legeforeningen HNT  
(sign.)

Olav Burkeland  
Foretakstillitsvalgt  
Samfunnsviterne, St. Olavs  
(sign.)

Dag Stormbo Jostein  
Foretakstillitsvalgt  
Psykologforeningen, St. Olavs  
(sign.)

Paul Årøen Lein  
Foretakstillitsvalgt  
Psykologforeningen, HNT  
(sign.)

Randulf Sjøberg  
Konserntillitsvalgt  
Akademikerne HMN  
(sign.)

*Dette brevet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur*

kopi: Konsernverneombud HMN, Jon Olav Berdahl