

Svakere stillingsvern for toppsjefer som opplever at helsen svikter:

Sparken om du blir syk?



PRESS PÅ TOPP- - Visse typer stillinger krever rett og slett en god og stabil helse. På den annen side sitter jo lederne med mye kompetanse og erfaring det kan være vel verdt å vente på, sier tidligere arbeidsminister Hanne Bjurstrøm, som selv ble sykemeldt i to måneder som statsråd. FOTO: IVAN KYRME

Hvor lenge kan en toppsjef være syk, uten å risikere å få sparken? Tidligere arbeidsminister Hanne Bjurstrøm opplevde selv å bli sykemeldt i to måneder i 2010 – mens hun satt i regjeringen. En gammel nakkeskade forårsaket svimmelhet, og Bjurstrøm var nødt til å ta det helt rolig i en periode.

– Toppsjefer har pr. definisjon en rolle som innebærer at det er uheldig for virksomheten at de har sykefravær utover korte perioder. Det er naturlig at et styre forventer en operativ og tilstedeværende ledelse. Dette motsvarer de høye lønningene og gode slutt-pakkene man ofte ser i slike stillinger. At toleransen for lengre sykefravær er liten, er derfor forståelig, sier Bjurstrøm til Kapital og viser til at hun selv hadde en leder som hadde tid til å vente på henne under sykefraværet

som statsråd. Fra politikken finnes flere eksempler på at fremstående personer har blitt sykemeldt, som da Anne Holt ble syk som justisminister i 1997 og senere trakk seg fra jobben. Året etter fikk selveste statsministeren vikar da Kjell Magne Bondevik fikk en depressiv reaksjon.

– En statsråd er en toppleder med ansvar for gjennomføring av viktige saker med stor betydning for mange mennesker. Det er derfor ikke uproblematisk med lengre sykefravær for personer i denne rollen. Dette følte jeg selv på kroppen den gang. Samtidig som det ble uttalt at også statsråder måtte ha lov til å være syke, ble det både fra medier og opposisjonspolitikere gitt uttrykk for at jeg enten måtte komme tilbake snarlig, eller trekke meg. Jeg har forståelse for et slikt synspunkt,

sier Bjurstrøm.

For toppene i business er presset på lederne ofte vel så stort. Med markedet pesende i nakken har ikke de store selskapene alltid råd til å ha en syk toppsjef. Uroen sprer seg fort i markedet, blant kunder og ansatte, og aksjekursen går fort nedover. Det skriver det svenske businessbladet *Veckans Affärer*. Bladet trekker frem bilprodusenten Volvo som angivelig sparket verkstållende direktør, eller CEO, Stefan Jacoby etter at han fikk et mildt slag, og at Apple fikk kritikk for angivelig å ha skjult Steve Job's helseproblemer i lang tid da han ble sykemeldt første gang.

Uvanlig mange CEOer, både i Sverige og i resten av verden, har vært sykemeldt i 2012. Og det har trolig sin forklaring. Ifølge en undersøkelse som

Veckans Affärer har gjort blant toppsjefer i store selskaper, forteller hver tredje at de har følt symptomer på utbrenthet, 85 prosent mener at kravene har økt, og to av tre er alltid tilgjengelige for selskapet – også på fritiden. Samtidig har styrenes tålmodighet blitt kortere. En toppsjef kan ikke bli syk uten å risikere å få sparken. Gjelder den samme tendensen i Norge? Juridisk sett har mange norske toppsjefer et dårligere stillingsvern enn andre ansatte. Ofte ligger det en sluttavtale innbakt i tiltredelsesavtalen, for å beholde fleksibiliteten.

– Ja, jeg tror nok styrene har blitt mindre tålmodige med toppledere som blir syke over lengre perioder. Man ønsker nok heller å komme til en minnelig løsning og erstatte disse hvis det viser seg at de blir syke over lengre perioder eller at de ikke er 100 prosent når de kommer tilbake, sier Tor Hæhre, nestleder i Lederne, som er organisasjonen for Norges ledere og teknisk og merkantilt ansatte.

– *Hvorfor er det blitt slik?*

– Jeg tror det har sammenheng med at blant annet medieprofileringen har blitt viktigere, og at man mener medie- og markedsprofileringen kan bli skadelidende hvis toppsjefene uteblir i perioder. Det kan også skape spekulasjoner om at alt ikke er som det skal være i bedriften dersom synligheten blir borte, sier Hæhre.

Han peker på at en medieprofilert og synlig sjef kan være en stor fordel og styrke for bedriften, men om en slik sjef blir syk og fraværende, vil det også være desto mer skadelig for bedriften enn tilfellet er for en mindre synlig sjef.

– Det er viktig at bedriften fungerer selv om toppleder er fraværende. En sterk og profilert leder er bra, men skadelig hvis ingen andre tør å ta beslutninger i hans eller hennes fravær.

– *Hvor lenge kan en sjef være syk?*

– Det varierer veldig og kommer helt an på hva fraværet skyldes. Men hvis fraværet går opp mot et år, vil jeg generelt sett si at det nærmer seg en grense, sier Hæhre. Hvis noe slikt inntreffer, er det viktig at man har åpen kommunikasjon og ikke prøver å skjule noe.

– Det verste er om det oppstår spekulasjoner om hva årsaken er og at det oppstår usikkerhet, avslutter han.

Jens Petter Heyerdahl er headhun-

ter og administrerende direktør i ISCO Group. Hans opplevelse er at styrene ikke har blitt mer utålmodige.

– Jeg har snarere mange ganger vært overrasket over den respekt som et styre som kollegium har valgt å vise overfor en sjef som er blitt syk. Jeg synes det er noe flott over det. Styret vurderer hva som er best for selskapet, og det inkluderer også å ta vare på en toppsjef som er syk eller sågar befinner seg i terminalfasen, sier hodejegeren. Han mener det hører unntakene til at norske styreleder trekker teppet under beina på en som er i ferd med å falle. Det råder en utstrakt verdighet i behandlingen av slike saker. Hvilket Heyerdahl er glad for.

– *Hvor lenge kan en toppsjef være fraværende?*

– Ett til to år, da oppstår det uansett ofte en enighet om at lederspørsmålet må finne sin avklaring. Tiden har modnet begge parter, og man kommer lettere til en forsoning med situasjonen. For selskapet er det viktig at organisasjonen får retning og budskap. I perioder der toppsjefen er borte kommer det ofte ikke nye prioriteringer eller veivalg, og det oppstår et savn etter avklaring, man går på autopilot og bruker repetisjonstasten. Et selskap

trenger en kaptajn på broen, men det er ofte imponerende hvor mye man får til uten en toppsjef på plass, gitt at man dyktige

Tor Hæhre, nestleder i Lederne

– Jeg tror nok styrene har blitt mindre tålmodige med toppledere som blir syke over lengre perioder.

sier Heyerdahl.

For eksempel var konsernsjef i KLP gjennom 13 år, Bjørn Kristoffersen, sykemeldt fra jobben i det siste året før han gikk bort høsten 2007. I sykemeldingsperioden var konserndirektør Iver Lund konstituert konsernsjef til ny konsernsjef, Sverre Thornes, overtok i januar 2008.

– Utfallet av sykdommen var ikke kjent, og derfor var det heller ikke naturlig å gjøre noen disposisjoner utover å sørge for at man hadde stabilitet i ledelsen, sier kommunikasjonsdirektør Ole Jacob Frich.

Direktør i Opplysningsvesenets fond (OVF), Egil Sundbye døde i 2012, i hans sykefravær fungerte økonomidirektør Knut Riksen parallelt i hans jobb i 2011. Fra januar kom konstituert direktør Eli Selstad tilbake etter langtidssykefravær. Selstad ledet virksomheten i hele 2012, før Ole-Wilhelm



SPEKULASJONER: Medie- og markedsprofileringen kan bli skadelidende hvis toppsjefene uteblir i perioder. Det kan også skape spekulasjoner om at alt ikke er som det skal være i bedriften dersom synligheten blir borte, sier Tor Hæhre, nestleder i Lederne.

Meyer overtok som konsernsjef i januar i år.

– Da Sundbye var syk, besøkte noen oss ham jevnlig. Sundbye hadde en rekke styreverv og deltok i mange av styremøtene gjennom store deler av perioden da han var sykemeldt. Han var imidlertid ikke aktiv på kontoret, men satte pris på involvering gjennom jevnlig besøk hjemme. Møtene var verdifulle både for oss og for ham, og det var helt naturlig at det ble gjort slik, sier avelingsdirektør for informasjon og personal, Judy Velle Hafredal, og legger til:

– Det er mange hensyn å ta ved langtidssykefravær. Vi fant en fordeling hvor vi fikk utnytte Egils kompetanse, og hvor han også fikk anledning til å bidra – til tross for alvorlig sykdom.

Ifølge Hanne Bjurstrøm var det ikke lett å leve i krysspresset mellom hensynet til egen helse og ønsket om å utføre de viktige oppgavene hun hadde ansvaret for.

– For meg var disse helseproblemene heldigvis av en forbigående karakter, og jeg fikk gleden av å løse igjennom mange store og tunge saker i Arbeidsdepartementet etter dette, forteller hun. Nå ser hun frem til å ta fatt som advokat og partner hos Arntzen de Besche etter seks måneder med karantene.