

**BEMÆRKNINGER TIL MEDLEMSFORSLAG FRA
ADMINISTRATIONEN** Direkte 38669698

Dato: 28. november 2023

Forslag om sikring af medarbejdernes ytringsfrihed samt generel drøftelse af praksis og grundlag for udelukkelse

- *At forretningsudvalget fastslår, at man som medarbejder har ret til at fremføre saglig kritik af sin ledelse, Region Hovedstaden og sundhedsvæsenet i sin helhed uden at blive opsagt fra sit arbejde eller blive udelukket fra arbejde i Region Hovedstaden fremadrettet.*

Procesbemærkninger

Medarbejderne i Region Hovedstaden har som alle offentligt ansatte en udstrakt ytringsfrihed. Det betyder, at de på egne vegne kan deltage i den offentlige debat og fremføre personlige meninger og synspunkter. Det gælder også, når man som medarbejder udtaler sig kritisk om sit eget arbejdsområde.

Regionens åbenhedspolitik fastslår, at vi skal have en kultur, hvor vi tør tale åbent om vores fejl, og at debat om vores arbejde og arbejdsplads giver viden og udvikling. Det er fuldt i tråd med Justitsministeriets Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed og vejledningen om God adfærd i det offentlige, som er udarbejdet i et samarbejde mellem Danske Regioner, KL og Moderniseringsstyrelsen.

Offentligt ansatte er – ligesom alle andre borgere – underlagt visse begrænsninger i deres ytringsfrihed. Det gælder f.eks., at offentligt ansatte gerne må udtale sig kritisk, men de må ikke i den forbindelse give åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for deres eget arbejdsområde eller udtrykke sig urimeligt groft.

- *At forretningsudvalget drøfter hvilke formelle og eventuelt uformelle ledelsesrum, der vurderer om tidligere medarbejdere kan ansættes.*

Procesbemærkninger

Det følger af vejledningen om deltagere og rollefordeling i ansættelsesudvalget på regionens intranet, at:

"Den ansvarlige leder nedsætter et ansættelsesudvalg med en formand og et antal medlemmer. Både ledere og medarbejdere er repræsenteret i ansættelsesudvalget.

Ansættelsesudvalget har til opgave at rådgive den ansvarlige leder i forhold til at ansætte den bedst kvalificerede til den ledige stilling."

Beslutningskompetencen i forbindelse med ansættelser er udlagt til det enkelte hospital eller virksomhed i regionen. De enkelte direktioner kan træffe beslutning om videre delegation af ansættelseskompetencen til en ansvarlig leder.

- *At forretningsudvalget drøfter hvilken retssikkerhed mod rygter og uigennemsigtige anklager medarbejderne har.*

Procesbemærkninger

Som offentlig arbejdsgiver er regionen forpligtet til at ansætte de bedst kvalificerede kandidater. Regionen er i den forbindelse tillagt et vidtgående skøn på baggrund af saglige kriterier, herunder faglige kvalifikationer, erfaring og vurderingen af en kommende samarbejdsrelation.

Hvis den ansættende leder i en rekrutteringsproces får oplysninger om kandidaten, som kandidaten ikke er bekendt med indgår i vurderingen, og som har betydning for, at lederen ikke ønsker at tilbyde kandidaten ansættelse, skal kandidaten gøres bekendt med oplysningerne og have lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Det følger af reglerne om partshøring i forvaltningsloven og sikrer, at den ansættende leder også inddrager kandidatens eventuelle bemærkninger i sin vurdering.

- *At administrationen orienterer om praksis for tidsbegrænsninger for udelukkelse af medarbejdere efter samarbejdsproblemer, fejl, forseelser eller lovovertrædelser begået af medarbejderne.*

Procesbemærkninger

Regionen har ikke nogen politik for at "blackliste" eller udelukke tidligere medarbejdere fra ansættelse i regionen.

I helt særlige tilfælde har Region Hovedstaden tidligere truffet beslutning om at udelukke medarbejdere fra regional ansættelse i en periode op til 5 år. Det

er sket i forbindelse med særligt grove brud på reglerne om opslag i regionens elektroniske systemer, f.eks. Sundhedsplatformen (SP).

Den juridiske vurdering af, om en medarbejder kan udelukkes fra regional ansættelse, foretages af Center for HR og Uddannelse, og en eventuel beslutning træffes af HR-direktøren. Det vil altid bero på en konkret vurdering af den enkelte sag, om der er grundlag for udelukkelse. Det skal for fuldstændigheds skyld bemærkes, at der ikke er sket udelukkelse fra regional ansættelse i den konkrete sag.

Derudover har Center for HR og Uddannelse inden for de seneste år fundet anledning til at meddele 2 tidligere medarbejdere, at de "for nuværende" ikke vil komme i betragtning til ansættelse i regionen. Den nærmere begrundelse herfor er oplyst skriftligt til de berørte medarbejdere, ligesom de har haft mulighed for at komme med bemærkninger til de forhold, som Center for HR og Uddannelse har lagt til grund for vurderingen.

- *At administrationen orienterer om hvilke registrer der anvendes i forhold til screening af kommende ansatte samt registrering af egne medarbejdere der er opsagt pga. samarbejdsproblemer, fejl, forseelser eller lovovertrædelser begået af medarbejderne.*

Procesbemærkninger

Regionen foretager ikke sådanne registreringer.

Den ansættende leder har mulighed for at indhente reference fra tidligere arbejdsgiver og anmode om indblik i visse oplysninger i en kandidats personalsag hos Center for HR og Uddannelse eller ansættelsesstedets lokale HR-funktion. Vejledninger om reference og indblik findes på regionens intranet.

I [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]