

**Fra:** Vera Qvistgaard [<mailto:vera.qvistgaard@regionh.dk>]

**Sendt:** 12. november 2018 18:35

**Til:** Sophie Hæstorp Andersen <[sophie.andersen@regionh.dk](mailto:sophie.andersen@regionh.dk)>; Carsten Scheibye <[carsten.scheibye@brk.dk](mailto:carsten.scheibye@brk.dk)>; CEN-DL-Regionsrådet <[cen-dl-regionsraadet@regionh.dk](mailto:cen-dl-regionsraadet@regionh.dk)>; Hans Toft (ht) <[ht@Gentofte.dk](mailto:ht@Gentofte.dk)>; Karsten Skawbo-Jensen <[skawbo@frederiksberg.dk](mailto:skawbo@frederiksberg.dk)>; Karsten Skawbo-Jensen <[karsten.skawbo-jensen@ft.dk](mailto:karsten.skawbo-jensen@ft.dk)>; Krock@frederikssund.dk; Niels Høiby <[hoibyniels@gmail.com](mailto:hoibyniels@gmail.com)>; Per Tærsebøl <[per11@helsingor.dk](mailto:per11@helsingor.dk)>; pf@hillerod.dk; Regionsrådsformand <[formand@regionh.dk](mailto:formand@regionh.dk)>; Susanne Due <[skr@hillerod.dk](mailto:skr@hillerod.dk)>; Torben Kjær (politik@torbenk.net) <[politik@torbenk.net](mailto:politik@torbenk.net)>  
**Cc:** Marie Kruse <[marie.kruse.02@regionh.dk](mailto:marie.kruse.02@regionh.dk)>; Hjalte Aaberg <[hjalte.aaberg@regionh.dk](mailto:hjalte.aaberg@regionh.dk)>; Jens Gordon Clausen <[jens.gordon.clausen@regionh.dk](mailto:jens.gordon.clausen@regionh.dk)>; Svend Georg Trock Hartling <[svend.hartling@regionh.dk](mailto:svend.hartling@regionh.dk)>  
**Emne:** Redegørelse vedr. personaleforhold

Til regionsrådets medlemmer

Vedlagt redegørelse om personaleforhold. Endvidere vedlagt skærmdump af tweets.

Med venlig hilsen  
Vera Qvistgaard

---



## NOTAT

Til: Regionsrådets medlemmer

Ref.: AAHR0002

Dato: 9. november 2018

**Redegørelse for koncerndirektør Svend Hartlings ytringsfrihed som privatperson og samtidig øverste chef for Region Hovedstaden samt øverste administrative rådgiver for regionsrådet og dets udvalg vedrørende hele regionens hospitals- og sundhedsområde.**

Regionsrådsmedlem Hans Toft (C) har den 7. november 2018 anmodet regionsrådsformand Sophie Hæstorp Andersen om en redegørelse for koncerndirektør Svend Hartlings ytringsfrihed som privatperson og samtidig øverste chef for Region Hovedstaden samt øverste administrative rådgiver for regionsrådet og dets udvalg vedrørende hele regionens hospitals- og sundhedsområde.

Hans Tofts henvendelse har følgende ordlyd:

”Under henvisning til vedhæftede tweets skal jeg herved anmode om regionsrådsformandens både juridiske og ledelsesmæssige skriftlige redegørelse for koncerndirektør Svend Hartlings ytringsfrihed som privatperson og samtidig øverste chef for Region Hovedstadens over 40.000 ansatte samt øverste administrative rådgiver for regionsrådet og dets udvalg vedrørende hele regionens hospitals- og sundhedsområde. Redegørelsen skal sammenholdes med koncerndirektør Svend Hartlings pligtmæssige opgaver med loyal og objektiv rådgivning af regionsrådet og dets udvalg samt koncerndirektør Svend Hartlings udførelse af beslutningerne, truffet i regionsrådet og dets udvalg.”

Den omtalte vedhæftning indeholder et twitter-opslag (et såkaldt tweet), hvori Camilla Rathcke (formand for Yngre Læger) har kommenteret et protestbrev fra 21 afdelingsledere gengivet i Berlingske Tidende søndag den 4. november 2018. Protestbrevet indeholder kritik af Region Hovedstadens sundhedsudvalgs anbefaling af 31. oktober 2018 til regionsrådet om, at indarbejde en række eksisterende akutklinikkers bevarelse i den kommende hospitalsplan. I Camilla Rathckes tweet anføres, at der er tale om ren sognerådspolitik, når det er værst, og at der er overvældende faglige argumenter for færre akutindtag.

Regionsrådsformanden har anmodet administrationen om at fremkomme med en redegørelse.

Administrationen kan hertil oplyse følgende:

Det er samlet set administrationens vurdering, at det i sagen omhandlede ”like” må anses for beskyttet af offentligt ansattes ytringsfrihed, og at Region Hovedstaden under alle omstændigheder gennem egne vedtagelser har fraskrevet sig muligheden for at sætte ind med sanktioner mod private ytringer. Ytringen i sig selv kan derfor ikke begrunde hverken ansvar eller skønsmæssige negative ledelsesreaktioner.

Administrationens vurdering bygger på følgende:

Rammerne for ytringsfrihed

Offentligt ansattes ytringer er, når de udtrykker sig privat, beskyttet af ytringsfriheden, jf. særligt grundlovens § 77 og Den Europæiske Menneskerettighedskonvention artikel 10.

Spørgsmålet om rækkevidden af beskyttelsen, herunder hvornår denne er begrænset, er indgående behandlet i betænkning nr. 1553/2015 om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger. Andre væsentlige kilder er justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed af oktober 2016 og praksis fra særligt Folketingets Ombudsmand og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol.

For en meget lille del af de offentligt ansatte, der er placeret tæt på den politiske eller administrative beslutningsproces, kan der efter omstændighederne gælde begrænsninger af ytringsfriheden begrundet i hensynet til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne. Der skal i givet fald være tale om sager inden for eget arbejdsområde, hvor den ansatte har været (eller er) aktivt medvirkende i myndighedens beslutningsproces.

Om ytringsfriheden konkret kan anses for begrænset må i øvrigt bero på en afvejning af en række hensyn, herunder at den offentlige debat er en forudsætningsfor folkestyret og udgør effektiv kontrol med dem, der har magten, over for hensynet til den politiske beslutningsproces. Herudover må der tages hensyn til den konkrete sags politiske karakter, hvem der ytrer sig, hvornår og i hvilken sammenhæng.

Ud fra de ovenstående principper bemærkes, at det må lægges til grund, at en koncerndirektør er omfattet af den persongruppe for hvem ytringsfriheden kan være begrænset, hvilket bestyrkes af, at der er tale om en sag, der fortsat er under politisk behandling.

Omvendt må det fremhæves, at en meningstilkendegivelse, der udtrykkes ved et ”like” på sociale medier, rummer et forholdsvist ubestemt indhold. Det er f.eks. ikke muligt at kvalificere, om det er hele budskabet, dele af budskabet eller måske bare det at budskabet tilkendegives som et led i debatten, der ”likes”.

Som fortolkningsprincip bør der altid udvises forsigtighed i forhold til indskrænkninger i grundrettigheder, herunder ytringsfriheden, hvilket taler for, at et sådant "like" normalt må anses for beskyttet af offentligt ansattes ytringsfrihed, selv når det afgives af en ansat for hvem ytringsfriheden på grund af vedkommendes stilling og hensynet til den politiske beslutningsproces må anses for begrænset.

Regionsrådet har formentlig under alle omstændigheder fraskrevet sig retten til at sætte ind mod private ytringer fra sine ansatte, selv hvis deres ytringsfrihed ud fra de ovennævnte principper konkret ville kunne anses for begrænset af hensyn til den politiske beslutningsproces. Af den af regionsrådet den 18. april 2017 enstemmigt vedtagne åbenhedspolitik – i afsnittet om ytringsfrihed – fremgår således følgende:

### **"Sæt debatten fri**

En kultur hvor vi tør tale åbent om vores fejl, usikkerhed og bekymringer skaber læring. Debat om vores arbejde og arbejdsplads giver viden og udvikling. Det skaber gode arbejdspladser og de bedste løsninger for borgere og ansatte.

Som offentligt ansatte har vi pligt til at gøre opmærksom på, hvis noget er galt. Vi tager initiativ til at finde løsninger sammen med både kolleger og borgere. Vær parate til at tage dialogen med hinanden om alt, hvad der foregår på vores arbejdsplads og del oplevelser og meninger med omtanke.

At ytre sig handler om meget mere end en rettighed. Det skal være naturligt at sige det, vi har på hjerte. Der må ikke lægges låg på debat og kritik. Vi støtter hinanden i, at kritik udfoldes i respekt og med omsorg for opgaveløsningen, borgeren og de involverede ansatte. Ingen skal frygte konsekvenserne ved at stille spørgsmål eller pege på kritisable forhold. Her har lederne et særligt ansvar.

Vi må som offentligt ansatte sige, hvad vi vil, så længe vi gør det klart, at det er vores egen mening, vi udtrykker."

Når en ytring er retmæssig, må arbejdspladsen ikke henvende sig til den pågældende for at udøve påtryk.

Det fremgår således blandt andet af Ombudsmandens praksis, at det må antages, at nogle offentligt ansatte holder sig tilbage fra at deltage i den offentlige debat, fordi de frygter at det får negative konsekvenser for dem personligt. For at modvirke denne frygt bør en myndighed ikke henvende sig til en ansat, der har fremsat offentlige udtalelser, som er kritiske over for myndigheden, medmindre det kan påvises at myndigheden varetager et sagligt formål. Desuden bør henvendelsen udformes på en måde, så der ikke er risiko for at den bliver opfattet som forsøg på påtryk over for den ansatte.

Vurdering af mulighed for negative ledelsesmæssige reaktioner:

Svend Hartling er ansat af regionsrådet ved beslutning af 22. maj 2012. Regionsrådet har som personaleudvalg for alle regionens koncerndirektører kompetence til at vurdere, om der er grundlag for en negativ ledelsesmæssig reaktion.

Administrationen skal hertil oplyse, at en i øvrigt retmæssig ytring i enkelte situationer kan have følgevirkninger – typisk i form af samarbejdsvanskeligheder. Det vil efter omstændighederne kunne danne grundlag for en negativ ledelsesmæssig reaktion i medfør af den almindelige ledelsesret.

En ledelsesmæssig afgørelse skal dog altid kunne begrundes sagligt og skal være proportional, hvori ligger at der altid skal være et rimeligt forhold mellem det passerede og sagens udfald. Der gælder således et almindeligt forbud mod at anvende mere indgribende foranstaltninger, hvis en mindre indgribende er tilstrækkelig.

Som nævnt ovenfor er det administrationens vurdering at Svend Hartlings ”like” ligger inden for rammerne af lovlige ytringer eller i hvert fald inden for rammerne af den åbenhedspolitik, som regionsrådet har vedtaget. Administrationen kan allerede af denne grund ikke anbefale, at det konkrete ”like” bruges som anledning til at betvivle, at Svend Hartling vil leve op til sine forpligtelser over for Region Hovedstaden, herunder at han vil arbejde for de beslutninger, der træffes af regionsrådet og regionens udvalg.

Samlet set er det derfor administrationens vurdering, at der ikke på det foreliggende grundlag er saglige forhold, der i ansættelsesretslig forstand kan karakteriseres som misligholdelse af kontraktforhold. Der er derfor ikke belæg for at indlede personaleretlige sanktioner mod Svend Hartling.

**Tweet**

 **Camilla Rathcke**  
@Camilla\_Rathcke

Et eksempel på "sognerådspolitik", når det er værst - der er overvældende faglige argumenter for færre akutindtag, dertil kommer de økonomiske - og "lokalt sundhedstilbud, nærhed og tryghed" klinger hult ift. afstandene i @regionh @kusterrahardt #sundpol

 Protestbrev fra lægen Jeres beslutning handler om liv eller død [berlingske.dk](#)

04/11/2018 10:20

1 Retweet 4 Likes

Tweet or svar

**Liket af**

 **Carl Johan Erichsen**  
@CarlJohan  
FAPS, Praktiserende speciallæge (Anæstesiologi), 60. Følg

 **Svend Hartling**  
@SvendHartling Følger  
Koncerndirektør i @Regionh Tweeter om #sundpol på arbejdet #atletikk i fritiden.

 **Lars Dybdahl**  
@LarsDybdahl Følg  
Entrepreneur, scientist, software architect, scout master. Danish, but grew up in West Germany with a diplomatic passport.

 **Jesper Brink Svendsen**  
@JesperBrink Følg  
Reserve læge @ Arbejds- og Miljømedicinsk Afd., Bispebjerg Hospital. Bestyrelsesmedlem i Yngre Læger og Lægeforeningen. Tweets for egen regning. +4561344500