

Værd at vide om anklager mod ansatte

Behandlet i VMU den 29. april 2014

REGION

Indledning

Region Hovedstadens Psykiatri er en arbejdsplads, hvor vi har stor kontakt med brugere, patienter, pårørende og kollegaer.

Vores fælles værdier er: Faglighed, ansvar, respekt og udvikling. Vi møder hinanden med professionalisme, ansvarlighed og respekt – blandt andet for at forebygge, at brugere, patienter, pårørende eller kollegaer føler sig krænkede i relationerne til hinanden, eller der opstår mistanke om uberettigede forhold.

I få tilfælde oplever vi, at en bruger, patient, pårørende eller en kollega anklager en medarbejder for en ikke-professionel adfærd. Derfor er det vigtigt, at både du og din leder ved, hvordan I skal forholde jer, hvis der kommer en anklage.

Hvad er en anklage?

Der er ikke en konkret definition på en anklage. Den kan have forskellig karakter. Det kan for eksempel være mistanke om seksuel krænkelse, vold, misbrugsproblemer, tyveri, misbrug af faglige beføjelser. Der er ikke tale om anklager efter psykiatrilovgivningen.

Hvad gør vi ved anklager?

I Region Hovedstadens Psykiatri behandler vi anklager professionelt. Det betyder, at vi undersøger, om der er hold i anklagen. Vi har en dialog

med alle parter i sagen – både den anklagede medarbejder, anklageren og andre berørte personer i sagen. Ingen er dømt på forhånd.

Hvad gør du, hvis du bliver anklaget?

Bliver du anklaget for et forhold af en bruger, patient, pårørende eller kollega, skal du straks informere din leder eller centerledelsen om anklagen. Det er vigtigt, at I får en drøftelse om, hvordan det videre forløb bliver i forhold til anklagen. Herunder, at du vil blive indkaldt til en tjenstlig samtale.

Hvad gør din leder, hvis du bliver anklaget?

Går anklagen i stedet direkte til ledelsen, vil din leder indkalde dig til en samtale og fortælle om det videre forløb i forhold til anklagen.

Forløbet er beskrevet her:

Tjenstlig samtale om anklagen

Du bliver indkaldt til en samtale med din leder. Da samtalen handler om din tjeneste, hedder det en tjenstlig samtale. Du har mulighed for at tage en bisidder med - det kan være din tillidsrepræsentant, en person fra dit fagforbund eller en anden person, du føler dig fortrolig med.

Under samtalen taler du og din leder om:

- *Hvilken anklage der er tale om*
- *Hvordan I hver især opfatter anklagen*
- *Hvordan det videre forløb bliver i sagen*

- *Hvad din leder må sige til dine kollegaer*
- *Hvad du har brug for af støtte*
- *Hvordan den videre dialog skal være mellem dig og din leder*

Lederen skriver et referat af samtalen, som du har mulighed for komme med bemærkninger til. Referatet og bemærkningerne kommer på din personalsag, hvis det er relevant.

Ved alvorlige anklager - din leder kontakter HR Afdelingen

Er der tale om alvorlige anklager, kontakter din leder HR Afdelingen. Det er typisk de sager, hvor politiet, pressen, Embedslægerne eller Sundhedsstyrelsen er involverede i sagen.

Hvad sker der, mens anklagerne bliver undersøgt?

Tjenestefrihed med løn

Hvis din leder vurderer, at anklagen skal undersøges nærmere, kan du blive sendt hjem, mens undersøgelsen foregår. Det betyder, at du ikke skal møde på arbejde, og at du modtager din sædvanlige løn. Det kaldes tjenestefrihed med løn.

Hvor længe, du skal være hjemme, afhænger af, hvor lang tid undersøgelsen af anklagen varer.

Det kan også være, at din leder vurderer, at du ikke behøver at blive sendt hjem, mens sagen bliver undersøgt.

Hvordan er dialogen mellem dig og arbejdspladsen?

Det kan være ubehageligt at gå derhjemme uden vished om, hvornår og om du kan komme tilbage på arbejde. Derfor vil din leder under den tjenstlige samtale tale med dig om, hvordan Jqeres indbyrdes kommunikation skal være, og hvad der kan meldes ud til kollegaerne. Det samme gælder, hvis du er på arbejde, mens anklagen bliver undersøgt.

Du er beskyttet af reglerne om tavshedspligt. Det betyder, at der er fortrolighed om både dine og anklagerens forhold.

Hvad kan du få af støtte?

Det vigtigt, at du siger til, hvis du har brug for støtte. Det kan være til din leder, men også din tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller dit fagforbund. Støtte kan for eksempel være psykologisk rådgivning. Du kan læse mere om ordningen her: [Værd at vide om psykologisk rådgivning](#)

Hvis der er hold i anklagerne

Hvis det viser sig, at der er hold i anklagen, vil du blive indkaldt til endnu en tjenstlig samtale. Her vil ledelsen deltage i samtalen, og du har mulighed for at tage en bisidder med.

Alt efter, hvor alvorlig anklagen er, vil ledelsen vurdere, hvilke konsekvenser det får for din ansættelse. Det kan være en påtale, advarsel eller i grovere tilfælde afskedigelse eller bortvisning.

Har anklagen betydning for din sundhedsfaglige funktion, eller er der tale om overtrædelse af straffeloven eller andre bestemmelser, vil ledelsen også vurdere, om der skal ske indberetning til Embedslægerne, til Sundhedsstyrelsen eller anmeldelse til politiet/andre myndigheder.

Hvis der ikke er hold i anklagerne

Allerede på arbejde

Hvis der ikke er hold i anklagen, vil din leder indkalde dig til en samtale. Under samtalen skal I tale om:

- Hvordan du har det på arbejdspladsen
- Hvordan du og din leder kommunikerer til dine kollegaer, at der ikke var hold i anklagerne

Tilbage på arbejde

Hvis der ikke er hold i anklagen, skal du naturligvis tilbage på arbejdet. Din leder vil indkalde dig til en samtale om, hvordan du kommer bedst muligt tilbage.

Under samtalen vil I også tale om, hvordan du og din leder kommunikerer til dine kollegaer, at:

- Du kommer tilbage på arbejde
- Der ikke var hold i anklagerne

Skift af afsnit eller center

I nogle tilfælde, kan det være mere hensigtsmæssigt, at du kommer tilbage til en anden afdeling, afsnit eller center i Region Hovedstadens Psykiatri. Det vil vi naturligvis gerne forsøge at imødekomme.

Personalesagen

Det vil fremgå af din personalesag, at der ikke var hold i anklagen.

Arbejdsskade

En uberettiget anklage kan være et voldsomt psykisk pres og medføre gener. Oplever du psykiske og/eller fysiske symptomer i forbindelse med hændelsen, skal du henvende dig til din leder eller arbejdsmiljørepræsentant. De vil sørge for, at det bliver anmeldt som en arbejdsskade. Du kan læse mere her: [Arbejdsskader](#)