

POLITIKERSPØRGSMÅL

Telefon 38 66 99 99
Mail center-for-hr@regionh.dk
Web www.regionh.dk/chr

Sagsbeh.: LAH

Dato: 30. november 2015

Spørgsmål nr.: 196

Dato: 9. oktober 2015

Stillet af: Charlotte Fischer (B)

Besvarelse udsendt den: 30. november 2015

Spørgsmål:

Jeg vil gerne høre - med afsæt i Dagens Medicins artikel om "Uskyldig læge kom to år i gabestok" 9.10, om Region Hovedstaden har en fast praksis - nedskreven eller ej - for, hvordan medarbejdere høres/inddrages, hvis ledelsen påtænker at indberette dem til embedslægen/Sundhedsstyrelsen. Hvis ja, ønsker jeg den beskrevet. Hvis nej, ønsker jeg at vide, om administrationen ikke ser et behov for en fast og gerne nedskreven praksis, og hvad denne i givet fald bør gå ud på.

Svar:

Behovet for inddragelse af medarbejderen forud for indberetning til embedslægerne/Sundhedsstyrelsen følger af de i ombudsmandspraksis fastslåede principper for god forvaltningsskik. Ombudsmanden har endvidere peget på det ønskelige i, at offentlige myndigheder fører en hensynsfuld personalepolitik. Myndigheden bør således i forbindelse med behandlingen af personalesager inddrage den ansatte i beslutningsprocessen - også ud over forvaltningslovens regler - og holde den ansatte orienteret om sagens gang. Herudover bør myndigheden i et vist omfang på eget initiativ vejlede den ansatte om den pågældendes retsstilling.

Dette indebærer, at det bør være fast praksis, at ledelsen drøfter sagen med sundhedspersonen forud for indberetning til embedslægeinstitutionen, således at det sikres, at beslutningen om evt. indberetning træffes på et fyldestgørende grundlag.

Med henblik på at afdække om der er behov for præcisering af, at der bør ske inddragelse af medarbejderen, har administrationen rettet henvendelse til personalecheferne på regionens hospitaler og virksomheder med spørgsmål om, hvordan sagerne aktuelt håndteres og om der findes lokale retningslinjer e.l. derom.

Regionens hospitaler og virksomheder har ikke særskilte retningslinjer for indberetning til embedslægen. Hovedparten af hospitalerne oplyser, at en indberetning typisk vil have sit udspring i en personalesag, hvor medarbejderen inddrages og informeres, og at langt de fleste sager om indberetning vedrører mis-

tanke eller kendskab til misbrug hos medarbejderen. Hospitalerne oplyser endvidere, at man følger embedslægernes vejledning vedrørende indberetning.

Kortlægningen viser, at nærmeste leder inddrager den omhandlede medarbejder i forbindelse med indberetning til embedslægen, og personalefunktionerne vejleder afdelingsledelserne i overensstemmelse hermed i forbindelse med konkrete sager. Administrationen ser således ikke behov for yderligere præcisering af behovet for inddragelse af medarbejderen.

For en nærmere beskrivelse af den konkrete sag, henvises til besvarelsen af politiker-spørgsmål nummer 198.