

POLITIKERSPØRGSMÅL

Direkte 38666350

Dato: 31. august 2020

Spørgsmål nr.: 049-20
Dato: 14. juli 2020
Stillet af: Jens Mandrup (F)
Besvarelse udsendt den: 31. august 2020

Chikanøs adfærd og ytringsfrihed

Spørgsmål:

Spørgsmål til adm. på baggrund af [kronik i Berlingske den 28. juni 2020](#).

Sygeplejerske Signe Rasmussen skrev den 28. juni 2020 en kronik i Berlingske, der beskrev en meget uhensigtsmæssig kultur på Regionens hospitaler, både ift. ytringsfrihed og chikanøs adfærd, i det her tilfælde på baggrund af køn.

Det giver anledning til en række spørgsmål:

- 1) Hvilke tiltag har Herlev (og andre hospitaler) for at undgå sådan adfærd?
- 2) Hvilken form for uddannelse/oplæring i at undgå diskriminerende adfærd, modtager ledere på regionens hospitaler og centre?
- 3) Hvilke muligheder har medarbejdere, der bliver udsat for grænseoverskridende adfærd, for at klage?
- 4) Hvilke tiltag påtænkes det at sætte i gang for at undgå sådan adfærd fremadrettet?
- 5) Har der været lignende sager eller verserende?
- 6) Hvordan påtænker ledelsen af Herlev at forholde sig til de konkrete anklager i kronikken?
- 7) Der refereres til en trivselsundersøgelse. Er den offentlig tilgængelig?

Svar:

Administrationen har indhentet svar på de anførte spørgsmål fra direktionen ved Herlev-Gentofte Hospital, idet de ovennævnte spørgsmål først og fremmest vedrører ledelse og personaleforhold på hospitalet. Svaret bygger derfor hovedsagelig på hospitalets fremsendte kommentarer til spørgsmålene.

Direktionen fra Herlev-Gentofte har følgende oplysninger:

Generelt om arbejdsforhold i kliniske afdelinger på Herlev og Gentofte Hospital

Hospitalsdirektionen på Herlev og Gentofte Hospital lægger vægt på, at vi på alle afdelinger på hospitalet har et godt og tillidsfuldt arbejdsmiljø. Det er et ledelsesansvar, at medarbejderne trives, og at der er et godt arbejdsklima. Det er direktionens opfattelse, at gode ledere er den vigtigste faktor i forhold til god trivsel hos medarbejdere.

Pr. 1. juni 2017 fusionerede Afdeling for Brystkirurgi på Herlev og Gentofte Hospital med det brystkirurgiske afsnit på Rigshospitalet. Det er nu en stor arbejdsplads, som fortsat er beliggende på to matrikler, og som med de fleste fusioner vil der i tiden efter fusionen opleves to forskellige arbejdskulturer, som skal finde hinanden. Det er direktionens oplevelse, at der ikke er flere udfordringer på afdelingen, ud over det forventede med en sådan fusion. Det er også direktionens oplevelse, at ledelsen på Afdeling for Brystkirurgi generelt har stort fokus på medarbejdernes arbejdsglæde og arbejdsklima.

Det er direktionens vurdering, at kronikken i Berlingske Tidende også skal ses i lyset af denne fusion.

Afdeling for Brystkirurgi ligger generelt i APV- og trivselsmålinger højt i trivselsniveau. Ved den sidste større regionale APV-runde og trivselsmåling i efteråret 2017 (TrivselOP 2017) har Afdeling for Brystkirurgi på Herlev og Gentofte Hospital ingen registreringer vedrørende "uønsket Seksuel opmærksomhed". Registreringer (data) for eventuel "mobning" blandt ansatte samt "trusler om vold" eller "fysisk vold" er lavere for den pågældende afdeling end andre afdelinger og for Hospitalet som helhed.

Der er i regionens it-system til registreringer af handleplaner på kortlægning af arbejdsmiljøproblemer fra APV ikke anført emner om chikane eller mobning.

Region Hovedstaden påbegyndte i 2018 kvartalsvise målinger af trivselsforhold på alle regionens arbejdspladser. Trivselsmålingerne omfatter 3 fællesregionale spørgsmål samt mulighed for op til 3 lokalt bestemte spørgsmål. De løbende trivselsmålinger behandles typisk i de enkelte afdelinger og af det lokale MED-udvalg. Fra 2020 er det aftalt, at det enkelte hospital kan vælge,

hvor hyppigt de løbende trivselsmålinger skal gennemføres, dog minimum hvert halve år.

Målingerne på regionens tre generelle spørgsmål (oplevelsen af "faglig kvalitet i arbejdet", "vurdering af job som helhed" og "muligheden for trygt at sige sin mening") viser for 2019 ingen bemærkelsesværdige afvigelser i forhold til andre afdelinger eller hospitalet som helhed.

Ved den første kvartalsmåling i 2020 er niveauet for tilfredshed med "faglig kvalitet" og "jobbet som helhed" blandt medarbejderne på Afdeling for Brystkirurgi på samme pæne niveau som i 2019 – det vil sige, at der er en score omkring 4,2-4,3, hvor 5,0 er det højeste mulige gennemsnit. Generelt betragtet er en score over 4,0 et godt resultat.

På spørgsmålet i 2020 om hvorvidt ansatte "trygt kan udtrykke deres mening" får afdelingen en score på 3,3 for lægepersonalet på afdelingen og en score på 2,7 for sygeplejerskepersonalet i afdelingen. Det er et fald i denne score fra et niveau omkring 3,6-3,8 i 2019, og dermed en forholdsvis stor ændring og under regionens og hospitalets niveau på 3,7. Direktionen skal bemærke, at det er vigtigt for både direktion og afdelingsledelsen, at hospitalets medarbejdere føler, at de trygt kan udtale sig – også om svære forhold, og både direktion og afdelingsledelsen vil derfor også fremadrettet have fokus på dette.

Svarprocenten for trivselsmålingen i 1. kvartal 2020 var lavere end normalt, sandsynligvis fordi der på grund af situationen med Covid-19 ikke blev rykket for besvarelse af trivselsmålingen i februar og marts 2020. Afdelingen scorer normalt højt i trivselsmålinger, og den konkrete måling kommer derfor bag på både direktion og afdelingsledelse. Selv om Q1/2020 havde lave svarprocenter grundet COVID19 situationen, er det ikke et tilfredsstillende resultat for undersøgelsen. Direktionen vil derfor følge udviklingen i trivslen i afdelingen over de kommende kvartaler/trivselsmålinger.

Ad.1.) Hvilke tiltag har Herlev (og andre hospitaler) for at undgå sådan adfærd?

Direktionen fra Herlev-Gentofte har følgende oplysninger til dette spørgsmål:

Det er direktionens opfattelse, at det er et ledelsesansvar at sikre de forhold, som skaber både arbejdsglæde og høj grad af tillid blandt medarbejderne. Der skal løbende være fokus på medarbejdernes trivsel, og der skal være en god dialog mellem ledere og medarbejdere.

Det er direktionens forventning og opfattelse, at trivsel jævnligt drøftes på de enkelte afdelinger. Direktionen har en "nul tolerance", når det kommer til krænkende adfærd. Alle henvendelser og sager, som omhandler krænkende adfærd bliver taget meget alvorligt.

Direktionen kan oplyse, at Herlev og Gentofte Hospital - i lighed med regionens øvrige hospitaler - har en række tilbagevendende indsatser for at forebygge og opdage eventuelle problemstillinger på arbejdspladserne inden for samarbejde, ledelsesforhold, arbejdsmiljø og trivsel.

Hvert tredje år gennemføres en fællesregional elektronisk spørgeskemaundersøgelse – den regionale APV og trivselsmåling – som alle medarbejdere modtager og opfordres til at deltage i. Afdelingernes resultater fra undersøgelsen drøftes og behandles typisk på enten personalemøder og/eller i de lokale MED-udvalg.

På regionens hospitaler og virksomheder er der også etableret både en arbejdsmiljøorganisation og en MED-organisation, der giver mulighed for, og som anvendes til, at tage udfordringer op, der vedrører problemstillinger for ansatte og ledere.

På arbejdsmiljøorganisationens årsmøder på Herlev og Gentofte Hospital har der de seneste år været fokus på det psykiske arbejdsmiljø, herunder blandt andet hvordan ledere og medarbejdere kan arbejde med og forebygge krænkende adfærd samt skabe psykologisk tryghed i samarbejdsrelationer.

Desuden har Herlev og Gentofte Hospital i 2019 revideret hospitalets "Retningslinje til forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder mobning og chikane". I retningslinjen er der særligt fokus på, hvordan hospitalet som arbejdsplads kan forebygge krænkende adfærd, og hvordan medarbejdere og ledere skal håndtere det, hvis sker krænkende adfærd.

Anbefalingerne tager udgangspunkt i, at krænkende handlinger bedst forebygges ved, at der til stadighed er opmærksomhed på afdelingernes samarbejdskultur og omgangstone. Dette sker ved, at emnet sættes på dagsordenen på personalemøder eller drøftes i arbejdsmiljøgrupperne og i de lokale MED-udvalg, ligesom det også kan drøftes direkte imellem leder og medarbejder på den årlige MUS, 1-1 samtaler, trivselssamtaler og lignende.

Ad. 2) Hvilken form for uddannelse/oplæring i at undgå diskriminerende adfærd, modtager ledere på regionens hospitaler og centre?

Administrationen oplyser her følgende uddannelse af ledere m.v. i regionen:

God ledelse af medarbejdere er et meget vigtigt element i at have en god arbejdsplads, hvor medarbejderne trives. Det har stor betydning også for vores patienter og deres pårørende, som skal føle sig godt behandlet ved kontakt til hospitalet.

Alle nye ledere i regionen deltager derfor i en obligatorisk lederuddannelse for nye ledere af medarbejdere, som en del regionens ledelsesudviklingsprogram. Her trænes lederne i god lederadfærd bundet op på egen lederpraksis.

På uddannelsen har alle deltagerne et spørgsmål (problemstilling), som optager dem, med fra egen hverdag, og som de arbejder med under hele uddannelsen. Blandt de hyppigste spørgsmål hos de nye ledere er temaer forbundet med ansattes arbejdsmiljø og trivsel samt den svære samtale. Begge dele er væsentlige i forhold til at have et godt psykisk arbejdsmiljø, og herunder at modgå eksempelvis chikane.

Direktionen fra Herlev-Gentofte har følgende oplysninger til dette spørgsmål:

Direktionen forventer at gøre mere ud af systematisk lederudvikling over de kommende år. Og allerede i efteråret 2020 vil vi implementere en helt ny obligatorisk lederuddannelse for nye ledere på Herlev og Gentofte Hospital, hvor blandt andet arbejdsmiljø og trivsel, herunder dialog om resultater fra trivselsmålinger, er temaer på uddannelsen.

Som supplement hertil kan alle ledere i regionen få støtte af en ledelseskonsulent til at arbejde med trivsel og svære samarbejdssituationer – enten fra den lokale HR-funktion på arbejdspladsen eller fra Center fra HR og Uddannelse.

Ad. 3) Hvilke muligheder har medarbejdere, der bliver udsat for grænseoverskridende adfærd, for at klage?

Direktionen fra Herlev-Gentofte har følgende oplysninger til dette spørgsmål:

Medarbejdere kan gå til afdelingens arbejdsmiljørepræsentant eller den lokale arbejdsmiljøgruppe (en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter og en lokal leder). Derudover kan medarbejdere også kontakte medarbejderrepræsentanterne i det stedlige MED-udvalg, og de kan kontakte deres lokale tillidsrepræsentant.

Medarbejdere kan selvfølgelig også rejse spørgsmål eller kritik på personalemøder eller ved personlige samtaler med deres leder. Hvis der er et problematisk forhold til nærmeste leder, er det en mulighed at gå til næste ledelsesniveau.

Hospitalets retningslinje opfordrer klart medarbejderne til at reagere, hvis medarbejdere enten selv oplever eller er vidne til krænkende adfærd.

Ad. 4) Hvilke tiltag påtænkes det at sætte i gang for at undgå sådan adfærd fremadrettet?

Direktionen fra Herlev-Gentofte har følgende oplysninger til dette spørgsmål:

Det er direktionens forventning, at der på alle afdelinger på Herlev og Gentofte Hospital arbejdes systematisk på at sikre en konstant ledelsesudvikling, hvor der er fokus på høj trivsel blandt medarbejderne.

Det er også vigtigt, at ansatte oplever, at der tages en seriøs dialog omkring de rejste spørgsmål, når der tages problematiske forhold op. Der skal være tillid til 'strukturen' og mekanismerne på arbejdspladserne. Det er vigtigt at understrege, at f.eks. kortlægning gennem trivselsmålinger af utilfredshed eller samarbejdsproblemer ikke i sig selv indebærer nogen løsning. Der vil altid være behov for en undersøgende og opklarende dialog mellem de ansatte for at få et mere nuanceret billede af problemerne og få viden, der kan bruges til at gennemføre den relevante indsats overfor de konkrete problemer. Derfor er en opfølgende dialog efter kortlægning essentiel, hvilket også er en integreret del af regionens koncepter for trivselsmålinger og APV, som er implementeret på alle regionens hospitaler.

Ad. 5) Har der været lignende sager eller verserende?

Direktionen fra Herlev-Gentofte har følgende oplysninger til dette spørgsmål:

Den offentliggjorte kronik tager efter direktionens opfattelse udgangspunkt i en konkret oplevelse, som forfatteren af kronikken har haft. Herudover udtrykker kronikken en mere generel kritik af en arbejdspladskultur og måske en ledelseskultur, eller ledelsesformer, som nogle ansatte oplever nedværdigende eller diskriminerende. Direktionen tager afstand fra den kultur, der beskrives, men vurderer samtidigt, at beskrivelsen ikke afspejler hverdagen på hospitalet.

På en arbejdsplads, hvor der kan være meget travlt, og hvor arbejdsopgaverne er udfordrende med patientsikkerheden i centrum, kan det ikke undgås, at der fra tid til anden kan blive sagt noget på en uhensigtsmæssig facon.

På meget store arbejdspladser som regionens hospitaler, vil der løbende opstå og være uenigheder mellem ansatte og medarbejdere og ledere. Det er ikke befordrende for et godt samarbejde, og det er vigtigt for lederne at være

fokuserede på, at eventuelle konflikter hurtigt kommer frem, så de hurtigt kan blive håndteret.

Direktionen lægger vægt på tidlig håndtering af konflikter gennem høj opmærksomhed på medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde samt lejlighedsvis trivselsundersøgelser blandt medarbejdere og ledere. Der skal blandt både ledere og medarbejdere være klarhed om, hvordan der kan skabes en relevant dialog om konflikter, uenighed eller problematiske arbejdspladsforhold på den enkelte afdeling.

Ad. 6) Hvordan påtænker ledelsen af Herlev at forholde sig til de konkrete anklager i kronikken?

Direktionen fra Herlev-Gentofte har følgende oplysninger til dette spørgsmål:

Direktionen har med Afdeling for Brystkirurgi gennemgået trivselsmålingen fra første kvartal 2020, hvor problemstillingen kom frem. Det er direktionens indtryk, at der på afdelingen er opmærksomhed på problematikken, og det er med afdelingen aftalt, hvilke fokuspunkter afdelingsledelsen fremover skal have for at imødekomme kritikken. Der vil løbende blive fulgt op både lokalt i afdelingen og overfor hospitalets direktion.

Ad. 7) Der refereres til en trivselsundersøgelse. Er den offentlig tilgængelig?

Administrationen har følgende oplysninger til dette spørgsmål:

Medarbejderne på regionens hospitaler og virksomheder, som har bidraget til de kvartalsvise trivselsrapporter eller den TrivselOP/APV (der gennemføres hvert 3. år) - og hvis arbejdsforhold undersøgelsen omhandler, modtager en rapport efter den gennemførte måling.

Medarbejderrepræsentanter kan rekvirere rapporterne og har, i lighed med medarbejderne, ikke tavshedspligt i forhold til resultaterne.

Det er besluttet, at rapporterne kan offentliggøres på hospitalet eller i virksomheden - med mindre de indeholder besvarelser på spørgsmål vedrørende navngivne ledere. I givet fald skal disse navne fjernes inden eventuel offentliggørelse.

Der kan søges om aktindsigt i rapporterne i henhold til offentlighedsloven. Herunder også rapporter, der indeholder besvarelser på spørgsmål vedrørende navngivne ledere.

Der søges ofte aktindsigt i regionens TrivselOP/APV (seneste TrivselOP er fra 2017) og i trivselsmålinger fra de kvartalsvise målinger.