

POLITIKERSPØRGSMÅL

Opgang Opgang, stuen
Telefon 38 66 99 99
Click or tap here to enter text.
Web Regionh.dk/chr

Journal-nr.: 23054254

Dato: 28. september 2023

Spørgsmål nr.: 075-23
Dato: 11. september 2023
Stillet af: Christine Dal (V)
Besvarelse udsendt den: 28. september 2023

Regionens politik for offentlige ytringer

Spørgsmål:

På Kosmopol var der for nyligt et indslag om en sygeplejerske, der ifølge eget udsagn var blevet "blacklistet" til fremtidige stillinger i psykiatrien på baggrund af kritiske ytringer om arbejdsforhold og ledelse.

Hvad er regionens politik for offentlige ytringer om arbejdsforhold og ledelse?

Hvad er regionens politik i forhold til at blacklist eventuelle tidligere medarbejdere?

Svar:

1. Hvad er regionens politik for offentlige ytringer om arbejdsforhold og ledelse?

Region Hovedstadens åbenhedspolitik blev vedtaget af regionsrådet i 2017.

I åbenhedspolitikken fremgår det, at *"I regionen er vi åbne om alt, vi kan være åbne om – i ord og handling. Det gælder både i vores egen organisation og i forhold til omverdenen. Åbenhed giver de bedste resultater for borgere, patienter og medarbejdere."*

Åbenhedspolitikken ligger tilgængeligt på regionens hjemmeside:

<https://www.regionh.dk/om-region-hovedstaden/udgivelser-fra-regionen/politiker-og-strategier/Sider/Aabenhedspolitik.aspx?rhKeywords=%C3%A5benhedspolitik>

2. Hvad er regionens politik i forhold til at blackliste eventuelle tidligere medarbejdere?

Betegnelsen "at blackliste medarbejdere" anvendes ikke i regionen, og regionen har ikke en politik herfor.

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). Der kan ikke oplyses nærmere herom, da der er tale om personalesager.

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 bemærkes, at der ikke er sket udelukkelse fra regional ansættelse i den konkrete sag, der henvises til i spørgsmålet.