

Notat

Udtalelser til pressen, ytringsfrihed og sociale medier

Psykiatri- og socialledelsen udsendte den 21. februar 2017 en mail til områdelederne og afdelingsledelserne vedrørende, at journalister kontakter medarbejdere via sociale medier. I denne kontakt bliver medarbejdere bl.a. bedt om at udlevere personfølsomme oplysninger om borgere/patienter, hvilket vil være et brud på tavshedspligten. Der har endvidere været eksempler på at medarbejdere har lagt tavshedsbelagte oplysninger op på sociale medier.

Formålet med dette notat er at tydeliggøre, de juridiske regler og de politikker, der findes i Region Midtjylland.

Hvis man bliver kontaktet af en journalist

Region Midtjylland opfordrer til, at medarbejderne står til rådighed for pressen og giver information, faktuelle oplysninger m.m., når det handler om medarbejderens eget fagområde. Dog er det ledelsen, der beslutter, hvem der skal udtale sig på afdelingens eller specialområdets vegne.

Som medarbejder har man ret til at udtale sig, så længe man ikke bryder sin tavshedspligt eller fremsætter injurier. Man bør gøre journalisten tydeligt opmærksom på, om man udtaler sig på egne vegne eller arbejdspladsens vegne.

Man har ikke pligt til at udtale sig, og hvis man ikke ønsker dette, kan journalisten henvises til egen leder eller pressevagten i Psykiatri og Social på tlf.: +45 78 47 05 00. Som medarbejder kan man desuden få råd og vejledning ved at kontakte pressevagten.

Derudover bør man have følgende i baghovedet, når man taler med medierne:

- Få at vide, hvem man taler med: navn og medie.
- Lav en aftale om, hvorvidt der udtales til citat eller baggrund.
- Overvej om man er den rette til at udtale sig. Hvis man ikke ved nok om emnet eller er usikker, så aftal med journalisten, at en anden ringer tilbage.

- Når man udtaler sig, så fokuser på sagen og sandheden. Gentag gerne hovedbudskabet.
- Det kan være en god idé at informere sin nærmeste leder om pressekontakten.

Ytringsfrihed og tavshedspligt

Rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed kan opsummeres på følgende måde:

- Det skal klart fremgå, at man udtaler sig på egne vegne
- Tavshedspligten skal overholdes.
- Man må ikke udtale sig på en freds- og æreskrænkende måde.
- Man må ikke udtrykke sig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for ens eget arbejdsområde.

Som udgangspunkt kan man udtale sig om hvad som helst, hvis man holder sig inden for ovenstående rammer. Udgangspunktet er gældende, uanset at man udtaler sig kritisk om sin arbejdsplads eller i tilfælde af, at man ikke har rejst en given problemstilling internt.

Der er imidlertid grænser for, i hvilket omfang de ansatte må videregive oplysninger, som de har fået kendskab til qua deres arbejde. Eksempelvis må den ansatte ikke videregive oplysninger om enkeltpersoner, som den ansatte er kommet i besiddelse af i forbindelse med sit arbejde.

Begrænsningen skyldes især hensynet til beskyttelse af privatlivet, men også af hensyn til visse offentlige interesser. Tilsvarende kan oplysninger om beslutningsprocesser ikke uden videre offentliggøres.

Sociale medier

Sociale medier medfører nye kommunikationsmuligheder og spiller i det hele taget en stor rolle i mediebildet. Selvom det kan være fristende at dele sine tanker og holdninger på de virtuelle platforme, bør man iagttage, at de ovenstående regler også gælder for de sociale medier – også på de lukkede grupper mm.

Det betyder i praksis, at man som offentligt ansat er afskåret fra at videregive fortrolige og personhenførbare oplysninger, uanset om videregivelsen sker til personer, der efterspørger oplysningerne, eller oplysningerne deles via fx Facebook, Twitter, LinkedIn mv.

Det er væsentligt at have for øje, at videregivelse af informationer på de sociale medier er ukontrollerbart og altid vil være tilgængelige på den ene eller anden måde. Det gælder også, selvom oplysningerne er blevet fjernet eller slettet af ophavsmanden. Sociale medier kan

dermed ikke anses som lukkede medier, selvom afsenderen skriver fra sin private profil eller i lukkede grupper.

Ansættelsesretlige konsekvenser

Brud på tavshedspligten er en alvorlig sag. Såfremt der foreligger dokumentation for, at tavshedspligten er overtrådt, kan ledelsen iværksætte forskellige ansættelsesretlige sanktioner over for en medarbejder. Det skal understreges, at det altid vil være en konkret vurdering, hvorvidt tavshedspligten er overtrådt og i så henseende, hvilken ansættelsesretlig konsekvens, ledelsen skal reagere med.

Afhængig af, hvor alvorlig en overtrædelse, der er tale om, kan ledelsen vælge at:

- Give en advarsel
- Opsige medarbejderen
- Bortvise medarbejderen

Ophævelse af ansættelsesforholdet kræver, at der foreligger væsentlig misligholdelse fra den ansattes side. Bortvises medarbejderen bringes ansættelsesforholdet til ophør med øjeblikkelig virkning.