

POLITIKERSPØRGSMÅL

Dato: 11. oktober 2019

Spørgsmål nr.: 090-19

Dato: den 30. august 2019

Stillet af: Christine Dal (V)

Besvarelse udsendt den: 11. oktober 2019

Chikane af sundhedsprofessionelle og adgang til data i SP

Spørgsmål:

Sundhedsprofessionelle oplever i stigende grad chikane efter endt arbejdsdag, både på de sociale medier og henvendelser via telefon. Mange steder dækker sygeplejersker deres navneskilte, så kun fornavn er tydeligt for netop at undgå chikanen. På Minsundhedsplatform har patienterne dog adgang til at læse ens fulde navn og har derved mulighed for at opsøge og fremfinde den sundhedsprofessionelle. I andre IT-systemer benytter man sig af et personligt nummer, så det er muligt at identificere den sundhedsprofessionelle, såfremt der er behov. Hvordan er datareglerne og hvilke muligheder har vi for at beskytte regionens ansatte mod den stigende chikane?

Svar:

Drøftelse i FU d. 29. januar 2019 om juridiske rammer for åbenhed og beskyttelse af ansatte

Region Hovedstadens Forretningsudvalg (FU) drøftede på baggrund af en politikerhenvendelse d. 29. januar 2019 dilemmaer og løsninger i forhold til chikane, trusler og vold mod sundhedspersonale og herunder rammer for åbenhed om sundhedspersonales navne (sag 1). Til baggrund for drøftelsen var der udarbejdet et notat (sagens bilag 1), som omhandlede

- Juridiske rammer for åbenhed, herunder autorisationsloven og offentlighedsloven
- Beskyttelse af offentligt ansatte gennem personale- og arbejdsmiljø-mæssige tiltag og straffelovsbestemmelser

[Notatet og FU- sagen kan findes på regionens hjemmeside.](#)

Udvikling i de initiativer, som blev drøftet d. 29. januar 2019

Der er sket en udvikling i en række af initiativerne:

Arbejdsgruppe om journalføring

Arbejdsgruppen under Sundhedsministeriet, der skulle se på behov for ændringer af reglerne om journalføring, er d. 17. september 2019 kommet med en rapport med en række forslag og anbefalinger, herunder to forslag, der omhandler hhv. identifikation af sundhedspersonen og brugerindsigt.

I forhold til identifikation af sundhedspersonen beskriver rapporten, at sundhedspersoner allerede i praksis ofte er angivet med initialer, da mange eksisterende journalsystemer understøtter dette. Der kan desuden være et beskyttelseshensyn til sundhedspersonalet i konkrete tilfælde, hvor det ikke er hensigtsmæssigt, at det fulde navn fremgår af journalen. Arbejdsgruppen foreslår, at kravene til identifikation af deltagende sundhedspersoner skal lettes, så det fremadrettet vil være tilstrækkeligt at registrere sundhedspersonens initialer, forudsat at behandlingsstedet til enhver tid inden for journalens opbevaringsperiode kan identificere de enkelte sundhedspersoner på baggrund af initialerne.

I forhold til brugerindsigt anbefaler arbejdsgruppen, at fremtidig regulering i videst muligt omfang understøtter muligheden for brugerindsigt og brugerinddragelse. Arbejdsgruppen er opmærksom på, at patienter og pårørende anvender journalen som et supplement til dialogen med sundhedspersoner, herunder som led i at sikre overblik, forebygge fejl og understøtte egen behandling, som led i den grundlæggende ret til indsigt i oplysningerne om behandling.

Ældre- og Sundhedsminister Magnus Heunicke vil bede Styrelsen for Patient-sikkerhed om i samarbejde med relevante parter at gå videre med den konkrete udmøntning af arbejdsgruppens forslag. Det vides således ikke på nuværende tidspunkt, hvordan evt. nye regler vil blive udformet, og indtil da skal Region Hovedstaden overholde den nuværende journalbekendtgørelse. RMU har drøftet arbejdsgruppens forslag vedrørende initialer d. 24. september 2019 og det overvejes, om RMU skal sende en anbefaling af forslaget til Ældre - og Sundhedsministeriet.

Ændring af straffeloven

Folketinget har d. 24. januar 2019 vedtaget en ændring af straffeloven, hvorefter det fremgår, at der ved fastsættelse af straffen for trusler, chikane og hærværk mod personer i offentlig tjeneste eller hverv, skal lægges vægt på den betydning, det kan have for den pågældendes udførelse af tjenesten eller hvervet. Det skal indgå som en skærpende omstændighed, hvis hærværk er begået med baggrund i den forurettedes udførelse af offentlig tjeneste eller hverv. Lovændringen er trådt i kraft d. 1. februar 2019.

Region Hovedstadens personale- og arbejdsmiljømæssige initiativer

- Det Regionale MED-udvalg (RMU) har i maj 2019 godkendt en revideret version af retningslinjen vedrørende vold og krænkende handlinger herunder mobning og chikane, som beskriver roller og opgaver på regionalt og lokalt niveau. Retningslinjen er vedlagt som bilag 1.
- I nyhedsbrevet "Lederen" og på Regionens intranet blev der d. 29. maj 2019 bragt et interview med en arbejdsmiljørepræsentant angående mobning og chikane på de sociale medier. Det fremgik bl.a., hvad man kan gøre som medarbejder, hvis man føler sig krænkede, herunder henvende sig til sin leder eller arbejdsmiljørepræsentant. Intranet-nyheden er vedlagt som bilag 2.

Registrering af episoder med psykisk og fysisk vold udenfor arbejdstiden

På baggrund af drøftelser i RMU i løbet af 2018 begyndte Region Hovedstaden i efteråret 2018 at registrere, om arbejdsulykker/episoder omkring psykisk og fysisk vold var sket **udenfor** arbejdstiden.

I perioden oktober 2018 til august 2019 er der anmeldt 6 arbejdsulykker, der omhandler arbejdsrelateret psykisk/fysisk vold fra patienter/pårørende i fritiden. Der blev også lavet 6 interne registreringer af voldsepisoder sket uden for arbejdstiden. De i alt 12 registreringer handler om medarbejdere, der bliver opsøgt lige efter arbejde, i fritiden samt trusler mod medarbejderne og deres familiemedlemmer i telefonen og på de sociale medier. Kontakten bliver foretaget af patienter og pårørende. De fleste arbejdsulykker er registreret af medarbejdere i psykiatrien, mens de interne registreringer er bredt fordelt over hospitaler/psykiatri/socialområdet. Det er for tidligt at konkludere, om der er sket en udvikling i anmeldelserne udenfor arbejdstiden, da regionen har registreret i mindre end et år.

Oplysninger på navneskilte

I forhold til navneskilte fremgår det af region Hovedstadens uniformsretningslinjer for personale med patientkontakt, at det lokalt kan fastlægges, hvor mange oplysninger, der skal fremgå af ID-kortet, og hvor der kan dispenseres. Der kan f.eks. være afdelinger/funktioner, hvor der ud fra et sikkerhedshensyn kun anføres fornavn på ID-kortet.

Integration af og information om den lokale indsats

Den lokale indsats kan indgå i eller indarbejdes i de eksisterende tiltag, fx i forlængelse af arbejdet med TrivselOP, nedsættelse af sygefravær o.a. Det skal dog fremgå skriftligt, hvordan indsatsen vedrørende vold og krænkende handlinger, herunder mobning og chikane indgår i hospitalets/virksomhedens/koncerncentrenes tiltag/aktiviteter.

Anmeldelse til politiet i forbindelse med vold og trusler om vold samt chikane

I sager med arbejdsrelateret vold og trusler om vold samt chikane er det de lokale ledelser på hospitalet/virksomheden/koncerncentrene, som konkret vurderer, om hospitalet/virksomheden/koncerncentrene i rollen som arbejdsgiver vil anmelde sagen til politiet. Det skal indgå i vurderingen, om konkrete pædagogiske og/eller behandlingsmæssige forhold taler imod en politianmeldelse. Såfremt sagen ikke anmeldes til politiet, skal sagen registreres i SafetyNet som dokumentation i forhold til eventuel erstatning efter offererstatningsloven.

Medarbejderen kan også vælge selv at anmelde episoden til politiet.

Såfremt en lokal ledelse får kendskab til en arbejdsrelateret voldsepisode eller episode med chikane, skal ledelsen tilbyde medarbejderen bistand til at politianmelde episoden, hvis medarbejderen ønsker det.

Opfølgning

Regions MED-udvalget skal følge op på den regionale retningslinje om vold og krænkende handlinger, herunder mobning og chikane, hvis der sker ændringer i lovgivning, overenskomster mv.

Virksomheds MED-udvalgene skal løbende følge op på lokale retningslinjer, instrukser og/eller indsatser i forhold til vold og krænkende handlinger, herunder mobning og chikane.



Mobning og chikane på de sociale medier. Er det sket for dig?

De sociale medier er for mange mennesker et frirum, hvor man kan pleje sociale aktiviteter. Men grænserne mellem den private- og arbejdsmæssige relation er med tiden blevet mere udvasket. Det sætter sit præg på vores arbejdsmiljø.

29. maj 2019, KL 15:00

Ifølge Arne Olsen, arbejdsmiljørepræsentant for medarbejderne i RH og ansat på Psykiatrisk Center Sct. Hans, er mobning og chikane på de sociale- og andre digitale medier et stigende problem. Det er ikke kun i psykiatrien, men inden for alle områder hvor ansatte er i kontakt med borgere.

"De arbejdsrelaterede krænkelser vi udsættes for uden for arbejdstid, påvirker os i særlig grad, og det er bl.a. fordi vi ikke har arbejdspladsens beskyttende rammer at læne os op ad. Det er et stort problem, da der ingen arbejdsrelateret beskyttelse er i det private", fortæller Arne Olsen.

Mobning og chikane på arbejdspladsen er ikke nyt på dagsordenen. Regions MED-udvalget (RMU) vedtog i juli 2010 en retningslinje for Region Hovedstadens samlede indsats i at identificere, forebygge og håndtere problemer knyttet til vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.

Nu har Regions MED-udvalget godkendt justeringer af retningslinjen. Justeringerne er foretaget på baggrund af ændret lovgivning om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden og ny lovgivning om krænkende handlinger i arbejdet.

Krænkende handlinger

Den reviderede regionale retningslinje omfatter krænkende handlinger, som er en samlet betegnelse for mobning, chikane og andre områder, hvor krænkelser kan forekomme. Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger, der udøves af patienter og brugere, betragtes som psykisk vold.

Ifølge Arne Olsen er identitetstyveri særligt en af de handlinger, som medarbejderne i stigende grad bliver udsat for. Han forklarer, at han kender til flere sager, hvor medarbejdere er blevet chikaneret bl.a. på Facebook. Her har en patient f.eks. kopieret en medarbejders facebookprofil, oprettet en falsk profil, sendt nye venneanmodninger til medarbejderens netværk, og herefter groft chikaneret og truet medarbejderen og dennes netværk.

"Vi oplever en del grimme sager, hvor trusler og grov mobning finder sted på Facebook. Et medie, som med tiden har vist sig at være en platform, hvor du ikke længere kan have en forventning om at være privat".

Accepter ikke chikane og mobning

Det er vigtigt, at vi er proaktive og sætter fokus på emnet påpeger Arne Olsen.

"Formålet med at præcisere retningslinjen er at skærpe opmærksomheden og italesætte, at det er en tilbagevendende problematik, som vi tager alvorligt", forklarer Arne Olsen.

Det er ikke altid, at man er klar over, om man bliver, eller er blevet udsat for chikane. For nogen er det meget grænseoverskridende at forholde sig til og italesætte. Men mobning og chikane på arbejdspladsen er ulovligt og derfor skal det adresseres. Hvis du bliver, eller er blevet udsat for vold, mobning, eller chikane som ansat og er i tvivl om, hvad du skal gøre, så læs nedenstående punkter:

- Henvend dig til din leder eller din arbejdsmiljørepræsentant (arbejdsmiljøgruppen).

- Accepter ikke krænkelser, heller ikke de mindre. Mindre gentagne krænkelser skader også.
- Tal med den eller de der krænker dig hvis det er muligt. Det er ikke sikkert at krænkeren er bevidst om at han/hun krænker.
- Vær selv en god rollemodel.

Redaktør Fællesregional intranetredaktion

Kommentarer

Endnu ingen kommentarer her

REGION HOVEDSTADEN KONGENS VÆNGE 2 3400 HILLERØD
TELEFON: 38 66 50 00 E-MAIL: REGIONH@REGIONH.DK

Publiceringsdato: 29-05-2019 17:00