



Holbergsgade 6
DK-1057 København K

T +45 7226 9000
F +45 7226 9001
M sum@sum.dk
W sum.dk

Folketingets Sundheds- og Ældreudvalg

Dato: 26-02-2020
Enhed: SPOLD
Sagsbeh.: DEPSHM
Sagsnr.: 2000673
Dok. nr.: 1113108

Folketingets Sundheds- og Ældreudvalg har den 16. januar 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 454 (Alm. del) til sundheds- og ældreministeren, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Stinus Lindgreen (RV).

Spørgsmål nr. 454:

”Mener ministeren, det er nødvendigt at gribe ind for at beskytte vores sundhedspersonale bedre mod trusler og overgreb, jf. artiklen »Vrede patienter forfølger sundhedsansatte derhjemme: »Man er bange for at gå hen til sin bil på parkeringspladsen« fra Berlingske, den 15. januar 2020? I så fald: Hvilke konkrete initiativer har ministeren tænkt sig at tage?”

Svar:

Det er helt afgørende, at vores dygtige sundhedspersonale har et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Derfor er det også dybt bekymrende, hver gang der er medarbejdere i sundhedsvæsenet, der udsættes for trusler og overgreb både i og uden for arbejdstid. Mit ministerium har indhentet bidrag fra Danske Regioner i forhold til, hvilke konkrete initiativer regioner tager i den forbindelse. Danske Regioner oplyser følgende:

”Danske Regioner skal indledningsvis bemærke, at regionerne påtager sig arbejdsgeveransvaret og tager opgaven med at sikre et sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt arbejdsmiljø yderst alvorligt. Helt generelt oplever de ansatte på de regionale arbejdspladser høj overordnet jobtilfredshed og et godt arbejdsmiljø.

Der er også arbejdspladser, der er udfordret. Regionerne arbejder målrettet og systematisk med de områder. Vold, trusler og chikane er ingen undtagelse. Nedenfor er en række eksempler på forebyggelsestiltag. Det er dog udelukkende eksempler, og derfor ikke en udtømmende liste over forebyggelsesindsatser.

Det systematiske forebyggelsesarbejde i forhold til vold og trusler drejer sig bl.a. om at foretage analyser af de konkrete situationer, der enten har ført til tilfælde af vold eller trusler eller har været tæt på. Eksempelvis er der i Region Nordjylland udarbejdet en række materialer og guides til analysearbejdet, og regionen tilbyder hjælp til et såkaldt analyseværksted, der har til formål at understøtte arbejdet.

Regionerne arbejder ud fra deres respektive arbejdsmiljøpolitikker og retningslinjer. I Region Sjælland er der eksempelvis en fælles politik for indsats mod vold, trusler, mobning og chikane. Her sendes et tydeligt signal om, at medarbejdernes sikkerhed skal tages yderst alvorligt, og at der skal være lokale rammer for en meningsfuld forebyggelsesindsats. Politikken implementeres bl.a. ved, at alle enheder med en risiko for vold, trusler, mobning og chikane skal vedtage lokale retningslinjer for lokale indsatser. Retningslinjerne tager udgangspunkt i de konkrete arbejdssituationer, der medfører en voldsrisiko.

Et konkret eksempel er Region Hovedstadens psykiatri, der har udarbejdet konkret materiale vedr. navneskilte, anklager og sociale medier. Materialerne beskriver dels gode råd og opgaver, hvis en ansat udsættes for anklager fra en patient. Det indeholder også ti gode råd til de ansatte om, hvordan man kan tage sig visse forholdsregler i sin brug af sociale medier for at undgå chikane og trusler.

Et andet eksempel er Region Syddanmark, der i budgetaftalen for 2020 har afsat fem millioner kroner over to år til nye forebyggelsesindsatser på tværs af regionens arbejdspladser.

Et tredje eksempel er Region Midtjylland, der siden 2009 har arbejdet fokuseret med ulykkesforebyggelse. Det har resulteret i en række konkrete indsatser, hvoraf en række eksempler findes i den årlige arbejdsmiljøreddegørelse. I 2019 har man på tværs af hospitalsenheder udviklet 'Systematisk og tværgående kompetenceudvikling vedrørende volds- og konfliktforebyggelse for medarbejdere ved de somatiske hospitaler' netop med det formål at reducere vold og trusler. Arbejdet er initieret med inspiration fra Psykiatrien i Region Midtjylland, der i mange år har haft obligatorisk kompetenceløft i konflikt- og voldsforebyggelse for nye medarbejdere. Hele konceptet bliver samlet på en portal, hvor både kurser, viden, redskaber m.m. er tilgængelige, og udvikling og implementering står klar i april 2020. Et netværk af arbejdsmiljøkonsulenter på de somatiske enheder understøtter implementering af det nye koncept.

Danske Regioner understøtter regionernes indsats gennem bl.a. facilitering af viden- deling og ved overenskomstforhandlingerne. Ved forhandlingerne i 2018 aftalte RLTN og Forhandlingsfællesskabet at afsætte 22 mio. kr. til arbejdsmiljøområdet. Pengene anvendes til en ambitiøs forskningsindsats og til ekspert-rådgivning. Forskningsindsatsen skal bidrage med ny viden om, hvad der rent faktisk virker under de særlige forudsætninger, der er på de regionale arbejdspladser. Ekspert-rådgivningen betyder, at de enkelte arbejdspladser kan rekvirere bistand til at løse konkrete udfordringer fra dygtige forskere eller proces-konsulenter.

Danske Regioner stiller sig naturligvis til rådighed for uddybende spørgsmål vedr. forebyggelsesindsatserne eller konkrete eksempler inden for nærmere specificerede geografiske og sundheds- eller arbejdsmiljøfaglige områder.

I artiklen 'Vrede patienter forfølger sundhedsansatte derhjemme: "Man er bange for at gå hen til sin bil på parkeringspladsen"' henvises der i øvrigt til drøftelserne om, der er behov for en drøftelse af mulige tiltag i forhold til patientjournalen. Danske Regioner vil i den forbindelse henvise til afrapporteringen fra arbejdsgruppen om journalføring."

Jeg kan oplyse, at den omtalte journalføringsrapport indeholder en lang række forslag, der nu skal udmøntes i en ændring af journalføringsbekendtgørelsen. Dette arbejde er forankret i Styrelsen for Patientsikkerhed under inddragelse af en faglig referencegruppe.

Et af arbejdsgruppens forslag er, at kravene til identifikation af deltagende sundhedspersoner lettes, så det fremadrettet er tilstrækkeligt at registrere sundhedspersonens initialer i journalen, forudsat at behandlingsstedet til enhver tid inden for journalens

opbevaringsperiode kan identificere de enkelte sundhedspersoner på baggrund af initialerne. Det er min opfattelse, at forslaget vil kunne bidrage til at reducere spontane reaktioner mod det sundhedsfaglige personale.

Med venlig hilsen

Magnus Heunicke / Sandra Husted Manata