

Navnebeskyttelse i den offentlige sektor!

HVEM ER #TJENESTENUMMERNU?

#TjenestenummerNU er et aktivistisk fællesskab, der er opstået, fordi vi har oplevet et behov for at sikre et bedre arbejdsmiljø for medarbejdere i den offentlige sektor gennem beskyttelse af medarbejdernes navne.

Vi er en gruppe af offentligt ansatte medarbejdere, der arbejder både i regioner og kommuner – inden for somatik og psykiatri. Vi er en tværfaglig gruppe, der repræsenterer et bredt udsnit af medarbejdergrupper i den offentlige sektor, og vores fokus er at sikre bedst mulig beskyttelse for alle.

Gruppen er opstået, fordi flere af os selv har oplevet, hvilke konsekvenser det kan have for privatlivet, når man bliver opsøgt af borgere eller patienter uden for arbejdstiden med vold, trusler eller andre former for chikanøse henvendelser.

HVORFOR NAVNEBESKYTTELSE?

I 2019 skete det absolut værste, der kan ske for en offentligt ansat, nemlig at Charlotte Asperup, som var læge i Hillerød, fik besøg på sin hjemmeadresse i Tisvildeleje af en patient, som hun tidligere havde haft i behandling. Patienten var utilfreds med sin behandling og valgte derfor at slå hende ihjel med et koben.

Det er heldigvis ikke hver dag, at medarbejdere i den offentlige sektor bliver slået ihjel af tidligere patienter. Men det er desværre næsten dagligt, at en eller flere medarbejdere i den offentlige sektor oplever at blive udsat for vold, trusler om vold eller anden chikanøs adfærd fra borgere eller patienter, fordi de har fundet medarbejderens fulde navn og derefter opsøgt dem privat.

Gennem de seneste år har vi oplevet en forræelse i samfundet, som er blevet værre i takt med de år, vi har arbejdet med navnebeskyttelse. Vi kan se, at flere medarbejdere i den offentlige sektor oplever uønskede henvendelser på hjemmeadressen, på sociale medier eller i telefonen. Det er en tendens, som vi vurderer er stigende og bliver grovere.

Man kunne godt forestille sig, at dette var et problem, der primært rammer psykiatrien. Det er desværre ikke vores oplevelse. Problemerne med forræelsen i samfundet findes desværre overalt. Når vi snakker med ansatte i kommunerne eller somatikken, kan de berette om mindst lige så sindsoprivende oplevelser som ansatte i psykiatrien. Problemerne er samfundsbestemte og hører ikke til enkelte patient- eller borgergrupper.

I den digitale tid, vi lever i, er det blevet utroligt nemt at finde og opsøge hinanden. Det er der heldigvis meget positivt ved for de mennesker, som kan finde ud af at respektere samfundets normer. Problemet opstår med de mennesker, der ikke kan finde ud af grænserne – og det er dem, medarbejderne kommer til skade på.

Når medarbejdere er i risiko uden for arbejdstiden, har det stor betydning. Det påvirker både dem, der oplever at blive opsøgt, men også deres kollegaer, som ser det ske. I sidste ende har det en negativ indflydelse på fastholdelsen af dygtige medarbejdere i den offentlige sektor og på rekrutteringen, hvis der ikke er en oplevelse af, at man kan være tryk som offentligt ansat.

Vi har heldigvis oplevet, at Folketinget har taget affære med noget af lovgivningen på området, men desværre ser vi, at den ikke rammer helt rigtigt og heller ikke beskytter alle de medarbejdere, der er i risiko.

FOA RAPPORT OM NAVNEBESKYTTELSE

Den 3. september 2024 udkom FOA med en rapport om navnebeskyttelse. I rapporten havde med spurgt 2.352 FOA-medlemmer i en spørgeskemaundersøgelse om deres forhold til navnebeskyttelse indenfor deres områder. Resultaterne taler sit eget tydelige sprog!

- ❖ **Langt de fleste mener, at navnebeskyttelse er en god ide.** 9 ud af 10 (90%) af de adspurgte medlemmer svarer, at de er helt eller delvist enige i, at navnebeskyttelse er en god ide indenfor deres område.
- ❖ **Bred enighed om selv at ville benytte navnebeskyttelse.** 82% af de adspurgte svarer, at de er helt eller delvis enige i, at de vil benytte sig af navnebeskyttelse, hvis det bliver en mulighed.
- ❖ **58 procent svarer, at medarbejderne på deres arbejdsplads allerede i dag undlader at oplyse deres fulde navn på navneskilte på deres arbejdsplads.** Mest udbredt er navnebeskyttelse blandt ansatte i ældreplejen (67 %) og i genoptræningstilbud/rehabiliteringscentre (70 %), mens kun 23 procent af de ansatte på hospitaler undlader at oplyse deres fulde navn på navneskiltene. I behandlings-/distriktspsykiatrien og i socialpsykiatrien er det 51 procent, der benytter sig af navnebeskyttelse. Lovgivning på området
- ❖ **12 procent er blevet kontaktet privat.** Dette gør sig særligt gældende i socialpsykiatrien og behandlings- og distriktspsykiatrien, hvor 19 procent har oplevet dette.
- ❖ **11 procent har oplevet at blive truet uden for arbejdspladsen og 4 procent har været udsat for fysisk vold.**

DEN REGIONALE LØSNING

Danske Regioners bestyrelse har på baggrund af ændringer i journalføringsbekendtgørelsen og logningsbekendtgørelsen udarbejdet nye retningslinjer for navnebeskyttelse. I Danske Regioners terminologi kaldes det "sløring."

Danske Regioner har besluttet sig for to forskellige modeller: en individuel mulighed for sløring og en afdelingsspecifik mulighed for sløring.

Den individuelle mulighed for sløring gælder for alle medarbejdere på hospitaler i regionerne. Det er en løsning, som medarbejderen kan anvende i samarbejde med sin leder **efter** en hændelse, hvor patienten har haft adgang til medarbejderens navn og data. I vores optik svarer det til at tage sikkerhedssele på efter, at man er kørt galt.

Den afdelingsspecifikke mulighed for sløring gælder for de afdelinger, som regionsrådet har godkendt til at få sløret medarbejdernes navne. Denne løsning tolkes og håndteres forskelligt fra region til region. Det kan desværre have den ulempe, at hele patientgrupper risikerer at blive stigmatiseret ved at blive vurderet som farlige.

Derfor har vi i #TjenestenummerNU konsekvent advokeret for, at sløring skal tilbydes til alle medarbejdere. På den måde beskytter man medarbejderen, **før** en hændelse sker, og undgår samtidig at stigmatisere hele grupper af borgere eller patienter.

LOVGIVNINGEN PÅ OMRÅDET

Journalføringsbekendtgørelsen blev ændret 1 juli 2021 fra at alle sundhedspersoner skulle fremgå med fulde navne i journaler, til at man kunne fremgå med "anden entydig identifikation". Dette var blandt andet på baggrund af den tragiske hændelse med Charlotte Asperud.

Logningsbekendtgørelsen fulgte efter i 2022, hvor det blev muligt at medarbejdere kan fremgå med andet end det fulde navn. Dette kom dog med den tilføjelse, at det skulle godkendes i regionsrådet, hvilket vi vurderer udelukker resten af de offentlige arbejdspladser, som ikke er under regionalt regi.

Bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold udenfor arbejdstiden beskriver tydeligt, at arbejdsgiver er forpligtet til at forebygge arbejdsrelateret vold udenfor arbejdstiden. Denne bekendtgørelse blev lavet i 2015 og er gradvist blevet mere og mere aktuel i forhold til navnebeskyttelse.

HVAD ØNSKER VI?

Vi har efterspurgt dette foretræde, da vi gerne vil anerkende folketinget for at tage ansvar for at sikre at lovgivningen er på plads i forhold til at passe bedre på medarbejderne i den offentlige sektor, men også tydeliggøre, at man bestemt ikke er i mål endnu. Derfor har vi disse 2 ønsker til jer i sundhedsudvalget og beskæftigelsesudvalget.

1. Vi ønsker at i nysgerrigt skal undersøge, om den regionale løsning lever op til hensigterne i lovgivningen og hvorfor rammerne bliver tolket så forskelligt.
2. Vi ønsker at sætte fokus på om den nuværende lovgivning rummer de kommunale og statslige arbejdspladser, så de også kan få navnebeskyttelse, og blive sikret bedre mod chikane, vold og trusler.

Med Venlig Hilsen

Maria Gade Dorf & Emil Kjeldsmark Lemvig

På vegne af

#TjenestenummerNU netværket