

Kære Danske Regioner, tag ansvar for medarbejdernes sikkerhed

Utrygheden og risikoen forbundet med, at borgere kan opsøge sundhedspersonale privat på baggrund af, at de kender deres fulde navn, er et problem, vi som medarbejderrepræsentanter længe har været opmærksomme på. Problemet er vokset i lyset af den øgede digitalisering og presset på sundhedsvæsenet.

Ovenpå den tragiske sag om lægen, Charlotte Asperup, som i 2019 blev dræbt i sit eget hjem, skabte Folketinget i 2021 mulighed for, at man kunne stå anført med sit fornavn og et tjenestenummer i journalerne. Året efter blev logningsbekendtgørelsen også lavet om, så det fulde navn ikke fremgik på sundhed.dk. Den politiske målsætning var klar: at beskytte sundhedspersonalet uden at sætte patientrettigheder over styr.

Men vi er langt fra at nå i mål med løsninger, der reelt skaber tryghed. Dem mener vi, at medarbejdersiden skal være med til at finde, ligesom vi vil gøre opmærksom på en række bekymringspunkter omkring dele af den tilgang, der er lagt op til fra Danske Regioners side.

Fra Danske Regioner er der nu meldt ud, at en teknisk løsning for pseudonymisering, der vil lade sundhedspersonale optræde overfor patienterne uden deres fulde navn, først vil være på plads i 2024, hvis deadline holder. Men det er ikke godt nok. Sundhedspersonale, der lever med frygten i deres daglige arbejde, har ret til tryghed i dag. Ikke først, måske, om et år. Samtidig er der lagt op til en løsning, hvor man først kan få navnebeskyttelse gennem pseudonymisering for de enkelte medarbejdere, når de *har* oplevet truende eller udadreagerende adfærd fra enkelte patienter.

Vi kan ikke vente på, at en pseudonymisering finder sted *efter* en utryghedsskabende hændelse, tværtimod. Dels fordi den pågældende borger allerede kan have noteret det fulde navn før pseudonymiseringen, dels fordi det kan øge spændingerne i relationen til borgeren. Det er ikke en holdbar løsning at tage stilling fra patient til patient, hvorvidt man skal pseudonymisere medarbejderne og det må ikke være den enkeltes ansvar at lave dén vurdering. Det er et urimeligt krav, at man som medarbejder på forhånd skal kunne vide, hvem der potentielt er truende, ligesom det er stigmatiserende at opdele patienter i trygge eller utryghedsskabende. Endelig står det uklart, hvem der i givet fald skulle lave dén vurdering. Det er en uholdbar vurderingsproces i en travl hverdag, hvor sundhedspersonerne i forvejen er travlt optaget af faglige hensyn i en tid med knappe ressourcer.

Man skal vælge en model, hvor der er et klart ledelsesansvar med en fast tilgang til og retning for pseudonymisering. Ansvar for at vurdere, om man skal vælge pseudonymisering, skal ikke pålægges den enkelte sundhedsperson. Man risikerer som medarbejder at blive stigmatiseret, når der på en afdeling er enkelte, der pseudonymiseres og andre ikke bliver det. Konsekvensen bliver et skævvredet tillidsforhold mellem de pågældende medarbejdere og borgerne. Samtidig er vores vurdering, at patientens behov for at kende sin behandler ikke er afhængig af at kende det fulde navn. Derimod er det en relation, der bestyrkes af tryghed og gode arbejdsvilkår, der er fundamentet for den gode behandling.

På vegne af medarbejderne kræver vi handling nu med en model, hvor man som udgangspunkt er pseudonymiseret som sundhedsperson, både i dagligdagen og på sundhed.dk. Slutteligt vil vi fremhæve, at det er ledelsens pligt if. Arbejds miljøloven at sikre medarbejderne mod chikane fra patienter i medarbejderens fritid. En pligt der skal tages alvorligt og bør indgå i overvejelserne omkring pseudonymisering. En af måderne til at løfte dette, der fremhæves i loven er, at det netop sikres, at borgene *ikke* får kendskab til efternavn, så det derved bliver vanskeligere at opspore ansatte udenfor arbejdstiden.

Derfor er vores anbefalinger:

- At man som medarbejder som udgangspunkt fremstår pseudonymiseret, både i dagligdagen og på sundhed.dk.
- At arbejdsgiver tager ansvar her og nu for medarbejdere, der føler sig utrygge, fremfor at afvente en model, der ikke vil løse medarbejdernes behov.
- At man inddrager medarbejdersiden i beslutninger, der konkretiserer / omhandler, hvordan og på hvilket niveau pseudonymisering foregår.

Med venlig hilsen

RMU-NÆSTFORMÆND I DE REGIONALE HOVEDUDVALG

Anja Toftbjerglund Laursen, Lone Rasmussen, Gunhild Krogager Carlsson, Kristina Robins, Bente Yder