

# REFERAT Hovedudvalg d. 24-10-2023

**Mødedato** Tirsdag d. 24. oktober 2023 kl. 12:00

**Mødested** Regionsrådssalen, Regionshuset, Niels Bohrs Vej 30, 9220 Aalborg Øst

## Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Gæsteliste.....	6
Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.30-12.35.....	8
Gensidig orientering, kl. 12.35-12.40.....	10
Trivsel 2023 - drøftelse af den samlede rapport for Region Nordjylland, kl. 12.40-13.10.....	12
Status og drøftelse af den økonomiske situation, kl. 13.10-13.40.....	15
Orientering: Omprioriteringer på det administrative område i 2024, kl. 13.40-13.55.....	17
Orientering og drøftelse - Utsigtede hændelser, kl. 14.05-14.25.....	20
Drøftelse: Status på arbejdet i fællesregional HR arbejdsgruppe om beskyttelse af medarbejdernes i Eventuelt, kl. 14.45-14.50.....	24
Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.50-14.55.....	28
Evaluering af dagens møde, kl. 14.55-15.00.....	30
	32

## **Punkt 1: Deltagere**

# 1 Deltagere

---

## Direktion:

Konst. Regionsdirektør	Anne Bukh (formand)
Socialdirektør og konst. Psykiatridirektør	Dorte Juul Hansen
Konst. Koncerndirektør	Kim Mikkelsen

## Ledelsesrepræsentanter:

Hospitalsdirektør	Per Christiansen
Hospitalsdirektør	Henrik Larsen
Præhospital direktør	Peter Larsen

## Mennesker og Organisation:

Direktør	Mariane Therkelsen
Arbejds miljøkonsulent	Lise-Lotte Kyneb

## Medarbejderrepræsentanter:

AC	Sofie Staal Axelsen, YL
Suppleant	Helle Wang, FYS

AC	Trine Straarup Dele, DM (2023+2025)
Suppleant	Monica Guldager Terkelsen, Djøf (2024+2026)

FH	Anette Vestergaard, dbio
Suppleant	Carsten Sørensen, Dansk Socialrådgiverforening

FH	Bente Yder, DSR (næstformand)
Suppleant	Anne-Marie Stilling, DSR

FH	Kim Albrecht, SL
Suppleant	Ulla Abildgaard, Kost

FH	Rikke Vingaard Jørgensen, DSR
Suppleant	Susanne K Thomsen, FRD

OAO	Jette Bøgh Thomsen, 3F
Suppleant	Susanne Bank, 3F

OAO	Mette Panum Andersen, FOA
Suppleant	Susan Jørgensen, FOA

OAO	Inger Larsen, HK
Suppleant	Thea Vest, HK

## Arbejds miljørepræsentanter:

AMR	Torben Møller Wyrzt, Den Præhospital Virksomhed
AMR	Camilla Carus, Aalborg Universitetshospital
AMR	Helle Hammer Sørensen, Specialsektoren
1. Suppleant AMR	Birgitte Nielsen, Regionshospital Nordjylland
2. Suppleant AMR	Chanett Frahm Riemandsgaard, Aalborg
Universitetshospital	



## **Punkt 2: Gæsteliste**

## 2 Gæsteliste

---

Punkt	Emne	Gæster
8	Utilsigtede hændelser	Regional risikomanager Tilde Jensen, MO
9	Pseudonymisering	Jurist Anne Merethe Christensen, Jura Ekstern konsulent Jørgen Hougaard, Digitalisering og IT

**Punkt 3: Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.30-12.35**

**3**

## **Indledning - evaluering og prioritering af dagsorden, kl. 12.30-12.35**

---

Ordstyrer: Peter Larsen

### **Referat**

Punkt 7 behandles før punkt 6.

## **Punkt 4: Gensidig orientering, kl. 12.35-12.40**

**4**

## **Gensidig orientering, kl. 12.35-12.40**

---

### **Referat**

Ingen bemærkninger.

**Punkt 5: Trivsel 2023 - drøftelse af den samlede rapport for Region Nordjylland, kl. 12.40-13.10**

2022-024517

5

## Trivsel 2023 - drøftelse af den samlede rapport for Region Nordjylland, kl. 12.40-13.10

---

### Sagsfremstilling

Medarbejdere i Region Nordjylland har haft mulighed for at svare på trivselsundersøgelsen i perioden fra 12. september - 1. oktober 2023.

Svarprocenten endte på 75 % i 2023 mod 73 % i 2021.

Der stilles i alt 44 spørgsmål, der kommer omkring

- Tilfredshed
- Krav i arbejdet
- Arbejdets organisering og indhold
- Samarbejde og ledelse
- Tillid og retfærdighed på arbejdspladsen
- Helbred og velbefindende

Derudover spørges der til forekomsten af krænkende hændelser som Mobning, Trusler om vold, Fysisk vold og Uønsket seksuel opmærksomhed.

Særligt for Trivselsundersøgelsen 2023:

Trivsel 2023 er suppleret med to spørgsmål, der handler om sammenhæng mellem udmeldinger på de forskellige ledelsesniveauer. Beslutningen er taget efter ønske fra medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget. Opfølgningen på disse spørgsmål bør ske på ledelsessiden og i MED-udvalgene.

Trivselsrapporterne bliver tilgængelige via PersonaleNet for alle ansatte i Region Nordjylland onsdag d. 11. oktober 2023.

Herefter starter det vigtige opfølgingsarbejde.

Trivselsundersøgelsen tegner et billede af det, som fungerer godt - og af det, som kan blive bedre. Det gør sig gældende både på regionalt og lokalt plan.

Opfølgingsarbejdet understøttes af guidende materiale og information på PersonaleNet. Arbejdsmiljøgrupperne/trioerne får desuden mulighed for at kick-starte deres opfølgingsarbejde på den årlige Arbejdsmiljøtemadag i uge 43 med titlen "Sammen om Trivsel".

Hovedudvalget har på møde i juni 2023 besluttet at drøfte Trivsel 2023 i tre trin

- 24. oktober 2023: Drøftelse af den samlede rapport
- 7. december 2023: Drøfte hovedpunkter i de enkelte virksomheders trivselsrapporter samt de indsatser, der er sat i gang
- 1. kvartal 2024: Evaluering af Trivsel 2023

Hovedudvalget ønsker at have fokus på de overordnede resultater, og at støtte op om, at der arbejdes med resultaterne lokalt også med handleplaner.

Det har ikke været muligt at skrive om resultaterne i sagsfremstilling, da rapporten endnu ikke foreligger.

Rapporten kan fra 11. oktober findes på PersonaleNet [Trivsel 2023 i Region Nordjylland \(sharepoint.com\)](#)

Mariane Therkelsen indleder punktet.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Drøfter den samlede rapport Trivsel 2023 for Region Nordjylland

## Referat

Mariane Therkelsen indledte punktet.

Det er positivt, at svarprocenten er steget fra ca. 73 – 75 % og at der er mange positive resultater i undersøgelsen, bla. at "oplevet arbejdstempo" er faldet siden sidste trivselsundersøgelse.

Der blev, forud for mødet, fremsendt en benchmark rapport for Region Nordjyllands trivselsundersøgelse for 2023 og 2021. Hvis man har et ønske om at få tilsvarende benchmark rapporter på andre enheder, kan man sende en forespørgsel til virksomhedernes Sikkerhedsleder/Arbejds miljøkoordinator.

Hovedudvalget drøftede den samlede rapport og konstaterede med tilfredshed, at resultaterne på det overordnede niveau er sammenlignelige med resultaterne fra 2021. Der var opmærksomhed på resultaterne vedrørende udbrændthed og stress samt krænkende adfærd.

Hovedudvalget opfordrer til i tilfælde af at være udsat for krænkende adfærd, at søge hjælp enten hos nærmeste leder, en tillidsrepræsentant eller en arbejdsmiljørepræsentant.

Næstformanden for Hovedudvalget gjorde opmærksom på, at der enkelte steder var udarbejdet rapporter på et niveau, hvor der ikke er et MED-udvalg/Trio til at bearbejde resultaterne. Det vil der blive fulgt op på.

## **Punkt 6: Status og drøftelse af den økonomiske situation, kl. 13.10-13.40**

2023-019970

6

## Status og drøftelse af den økonomiske situation, kl. 13.10-13.40

---

### Resumé

Der gives en orientering om den økonomiske situation for hospitalerne, Psykiatrien og Den Præhospitale Virksomhed.

### Sagsfremstilling

Virksomhedsdirektørerne orienterer om den økonomiske situation for 2023.

Kst. Hospitalsdirektør Per Christiansen giver status for Aalborg Universitetshospital

Hospitalsdirektør Henrik Larsen giver status for Regionshospital Nordjylland

Kst. Psykiatridirektør Dorte Juul Hansen giver status for Psykiatrien

Præhospital Direktør Peter Larsen giver status for Den Præhospitale Virksomhed

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen til efterretning
2. drøfter de personalemæssige afledte konsekvenser

### Referat

Hospitalsdirektørerne og den Præhospitale direktør gav en status på økonomien i 2023 og på tiltag i forhold til at komme ud af 2024 i økonomisk balance. Der bliver brug for at kigge nærmere på opgaver, som ikke giver værdi for borgerne.

*Link til artiklen "the 60/30/10 challenge" [The three numbers you need to know about healthcare: the 60-30-10 Challenge](#)*

Det er vurderingen, at der på de somatiske hospitaler, vil skulle flyttes midler fra løn til drift. Det vil uvægerligt resultere i omplaceringer og evt. afskedigelser.

Hovedudvalget påpegede vigtigheden af at de repræsenteres i personaleomstillingspuljen.

Hovedudvalget lagde vægt på at man sammen, lykkes med at skære opgaven til, således at der fortsat vil være gode arbejdsbetingelser for de ansatte.

På det ekstraordinære Hovedudvalgsmøde den 9. november 2023, skal omstillingens processen jf. vores politik drøftes.

**Punkt 7: Orientering: Omprioriteringer på det administrative område i 2024, kl. 13.40-13.55**

2022-047126

7

## Orientering: Omprioriteringer på det administrative område i 2024, kl. 13.40-13.55

---

### Resumé

Økonomiaftalen for 2024 pålægger regionerne samlet set at realisere 1 mia. kr. i administrative omprioriteringer frem mod 2030. Heraf skal de 300 mio. kr. findes i 2024 - og heraf de godt 30 mio. kr. i Region Nordjylland. Fordelt med 28,6 mio. kr. på Sundhedsområdet og 2,5 mio. kr. i Regional Udvikling.

Koncerndirektør Kim Mikkelsen orienterer om Strategiske Sundhedsledelses overvejelser i forhold til at realisere kravet på sundhedsområdet 2024.

Punktet fremlægges som udgangspunkt til orientering for Hovedudvalget - med opfordring til en indledende drøftelse i det omfang, den mundtlige orientering giver mulighed for det.

### Sagsfremstilling

I Økonomiaftalen for 2024 er regionerne samlet set pålagt at finde administrative besparelser frem mod 2030 på i alt 1 mia. kr. Heraf skal de 300 mio. kr. findes i 2024 - hvoraf de godt 30 mio. kr. skal findes i Region Nordjylland, og heraf igen de 28,6 mio. kr. på sundhedsområdet.

Strategisk Sundhedsledelse arbejder aktuelt med et forslag til, hvordan pengene kan realiseres i 2024.

Man har lagt sig fast på følgende principper for opgaven:

1. At realisere det økonomiske krav om administrativ omprioritering.
2. At realisere potentialerne for effektiviseringer på det administrative område i videst muligt omfang.
3. At opretholde en samarbejdende administration på tværs af organisatoriske skel, hvor kræfterne bruges rigtigt og effektivt, og hvor opgaver løses på rette organisatoriske sted og niveau (uden dobbeltfunktioner).
4. At prioritere den administrative støtte, der er afgørende for regionens vigtigste prioriteringer, jf. Budget 2024 og den tilhørende strategi.
5. At prioritere den administrative støtte til den nyligt indførte patientnære ledelse
6. At gøre brug af intelligente og anviste omprioriteringer fremfor rammereduktioner

På mødet præsenterer Koncerndirektør Kim Mikkelsen forslaget nærmere sammen med en plan for de forestående drøftelser i MED-organisationen. Planen rummer drøftelse af det konkrete forslag i de relevante MED-udvalg (herunder Hovedudvalget selv) med anmodning om skriftlige bemærkninger senest onsdag den 8. november 2023.

### Omprioriteringer indenfor Regional Udvikling

Inden for Regional Udviklings område skal der som nævnt realiseres 2,5 mio. kr. i administrative omprioriteringer. Jf. Budget 2024 sker de administrative besparelser

både på Regional Udviklings eget administrative budget og på budgetterne for de organisationer, som helt eller delvist finansieres af tilskud fra Regional Udvikling. Der sker således følgende besparelser:

*"På egen administration spares knap 1 mio. kr. og på NTs administration godt 1 mio. kr., som er indregnet i NTs budget. For Norddanmarks EU-kontor gennemføres besparelsen rent praktisk ved at fjerne det ekstraordinære tilskud på 0,3 mio. kr. som regionsrådet bevilgede kontoret i 2020, hvor kontoret var i økonomiske vanskeligheder, hvilket ikke længere er tilfældet. For Innovationsklinikken er den administrative besparelse indregnet i budgettet med 0,2 mio. kr. ud af den samlede besparelse på klinikken" (Budgetforlig 2024).*

Emnet drøftes løbende i MED-regi i Regional Udvikling.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. tager orienteringen til efterretning og drøfter indledningsvist.

## Referat

Kim Mikkelsen præsenterede forslaget.

Forslag til administrative omprioriteringer 2024 blev, efter drøftelse i Strategisk Sundheds Ledelse den 24. oktober 2023, fremsendt til Hovedudvalget. Hovedudvalget kvitterede for materialet.

Medarbejdersiden udtrykte ærgrelse over, at der ikke var taget højde for MED processen i procesplanen, så der var tid til drøftelser af forslaget i de lokale MED-udvalg.

Der er igangsat en proces hos hospitals- og virksomhedsdirektører, afdelingsdirektører og stabschefer med henblik på, at forslaget bliver drøftet i de lokale MED-udvalg og hvor man får mulighed for at sende skriftlig tilbagemelding til forslaget senest den 8. november 2023, kl. 15.00.

Hovedudvalget havde et ønske om at drøfte og kommentere forslagene. De drøftes på et ekstraordinært Hovedudvalgsmøde den 9. november 2023.

## **Punkt 8: Orientering og drøftelse - Utsigtede hændelser, kl. 14.05-14.25**

2023-000090

8

## Orientering og drøftelse - Utilsigtede hændelser, kl. 14.05-14.25

---

### Resumé

På baggrund af en henvendelse om, hvorvidt rapportering af utilsigtede hændelser (UTH) og sanktionering af personale kan hænge sammen, orienteres Hovedudvalget hermed om rapportering af UTH og de lovgivningsmæssige rammer om fortrolighed og sanktionsfrihed.

På trods af at UTH-systemet er sanktionsfrit, så fritages personale ikke for sanktioner for det, der er sket, hvis der fx er en klage- eller tilsynssag på samme hændelse. Der kan derfor opstå den misforståelse blandt personalet, at der har været sanktioneret efter rapportering af en UTH - også selvom dette ikke har været tilfældet.

Direktør Mariane Therkelsen indleder punktet.

### Sagsfremstilling

Sundhedspersonale har ifølge Sundhedsloven pligt til at rapportere UTH. Hændelserne rapporteres til Dansk Patientsikkerhedsdatabase (DPSD). Der rapporteres indenfor alle de regionale områder, der leverer sundhedsfaglige ydelser eller ydelser i forbindelse med sundhedsfaglig virksomhed.

De enkelte hændelser rapporteres til det hændelsessted, hvor de er sket. Det er også på det lokale sted fx på en hospitalsafdeling, hændelserne analyseres med henblik på læring og forebyggelse af lignende hændelser. Organisering af arbejdet er forskellige fra sted til sted.

Formålet med rapporteringsordningen er læring, og for at sikre, at sundhedspersonalet trygt kan rapportere, er der i Sundhedsloven særlige paragraffer omkring fortrolighed og sanktionsfrihed. Det fremgår således af Sundhedslovens § 200, at oplysninger om rapportøren, og de involverede sundhedspersoners identitet er fortrolig. Derudover fremgår det af § 201, at *"Den rapporterende person og de sundhedspersoner, der indgår i en rapportering, kan ikke som følge af rapporteringen underkastes disciplinære undersøgelser og foranstaltninger af arbejdsgiveren, tilsynsmæssige reaktioner af Styrelsen for Patientsikkerhed eller strafferetlige sanktioner af domstolene."*

Beskyttelsen mod sanktioner betyder, at der ikke på baggrund af en rapporteret UTH fx:

- må gives advarsler, ske forflytning eller firing af medarbejdere.
- må iværksættes tiltag overfor enkeltpersoner fx udtage enkelte personer til kompetenceudvikling eller fratage enkeltpersoner fra en bestemt opgave
- må iværksættes tilsynsmæssige reaktioner fra Styrelsen for Patientsikkerhed.
- må idømmes straf ved domstolene.
- må udleveres oplysninger fra en UTH til fx belysning af en klage fra en patient eller pårørende, til politiet eller arbejdstilsynet.

På trods af den nævnte sanktionsfrihed, så fritager rapportering af en UTH ikke en sundhedsperson for sanktioner. Personale kan godt blive sanktioneret på baggrund af det, der er sket, hvis viden om hændelsen kommer fra et andet sted end en rapporteret UTH. Hvis der fx er en klagesag og en rapporteret UTH på den samme hændelse, så kan der sanktioneres ud fra den viden, der fremkommer i klagesagen, men ikke på baggrund af de oplysninger, der kommer fra den rapporterede UTH. Personale kan dog have den opfattelse, at en sanktion er sket på baggrund af en UTH, selvom det ikke er tilfældet. Da der vil være tale om personalesager, så vil ledelsen ikke kunne informere om, hvilken viden der ligger til grund for sanktionen, eller hvor den viden kommer fra.

Der er forskellige muligheder for adgang til DPSD, da adgangen tildeles via en række forskellige roller. De adgange, det er relevant at drøfte, er rollerne som initialmodtager og/eller sagsbehandler. Med disse roller følger konkrete opgaver med visitering af UTH samt sagsbehandling af de enkelte sager - forstået som den, der taster oplysninger ind på sagen i DPSD. Selve analysen og arbejdet med eventuelle indsatser, kan varetages af andre eller flere medarbejdere uden behov for adgang til DPSD. Initialmodtager- og sagsbehandlerrollen giver adgang til de enkelte utilsigtede hændelser, og dermed alle de oplysninger, der fremgår på de enkelte sager - herunder de fortrolige oplysninger om rapportør og evt. involverede sundhedspersoner. Ledere kan stå i et dilemma, hvis de har viden fra rapporteringssystemet, som de ikke må bruge. Det kan derfor være en fordel, at ledere ikke oprettes som sagsbehandlere i DPSD.

Praksis på hospitalerne og i virksomhederne spænder i dag fra, at ingen ledere har adgang til DPSD som sagsbehandlere til, at alle sagsbehandlere er ledere.

Der er forskellige årsager til, at ledere har adgang med sagsbehandler- eller initialmodtagerrollen. Det begrundes bl.a. med manglen på klinisk personale. Med henblik på ikke at tage sundhedspersonale ud af drift for at lave administrativt arbejde, gives opgaven i stedet til ledere. Generelt opleves det positivt, at ledere indgår i selve analyserne af UTH – både i forhold til at indgå i patientsikkerhedsarbejdet og i forhold til beslutningskompetence om konkrete ændringer. Ledere, der sidder med i et analyseteam, vil nogen steder alligevel få adgang til de oplysninger, som sagsbehandlerrollen giver adgang til i deres forberedelse til analysেমøder – det er dog forskelligt, hvorvidt forberedende materiale udsendes anonymt eller ej. Især ved meget alvorlige hændelser vil ledere oftest på forhånd kende til identiteten på de involverede medarbejdere.

Der nævnes dog også begrundelser som, at det er en måde for lederne at få viden om, hvad der sker i egen afdeling. Det er imidlertid en misforståelse, at denne viden ikke kan opnås ad anden vej. Dette kan der være behov for opmærksomhed på.

Styrelsen for Patientsikkerhed (STPS) er blevet spurgt om deres holdning. Følgende fremgår af referat fra møde i DPSD-driftsgruppen i regi af STPS. *"STPS har i konkrete sammenhænge med mulighed for dialog sagt, at styrelsen ikke umiddelbart anbefaler, at ledere har adgang som initialmodtager/sagsbehandler i DPSD, da det kan sætte dem i unødige dilemmaer. Det er dog ikke i strid med loven, at ledere, der arbejder med patientsikkerhed, har de adgange."*

Det er således tilladt for ledere at have adgang til DPSD med initialmodtager/sagsbehandlerrollen, så længe de har en konkret opgave som initialmodtager/sagsbehandler, og ikke anvender viden fra UTH i andre sammenhænge. Som nævnt har flere enheder i RN valgt, at ledere ikke skal have adgang.

I Region Nordjylland er det obligatorisk for alle ledere at deltage i et ét-dags kursus for ledere omkring patientsikkerhed. Derudover deltager sagsbehandlere, patientsikkerhedsnøglepersoner mv. i grundkursus i patientsikkerhed, når de udpeges til opgaven. På begge kurser er et vigtigt element lovgivningen - herunder fortrolighed og sanktionsfriheden. Dermed sikres, at både ledere og medarbejdere bliver klædt på til at varetage opgaven omkring utilsigtede hændelser.

# Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter hvordan viden om sanktionsfriheden ved rapportering af UTH i højere grad når ud til alle medarbejdere og ledere
2. Drøfter lederes adgang til DPSD som sagsbehandler

## Referat

Mariane Therkelsen indledte punktet og fastslog, at man ikke på basis af UTH alene kan opleve personalemæssige sanktioner samt orienterede om at alle ledere i regionen deltager i kursus omkring patientsikkerhed.

Hovedudvalget drøftede indstillingerne.

Der var enighed om, at der er behov for øget kommunikation om sanktionsfriheden ved rapportering af UTH. Hovedudvalget efterspurgte en kort skriftlig fremstilling vedrørende de gældende regler. Det vil kunne bruges til øget kommunikation og dialog om emnet dels på personalemøder på de enkelte afdelinger dels på lokale LMU møder.

## **Punkt 9: Drøftelse: Status på arbejdet i fællesregional HR arbejdsgruppe om beskyttelse af medarbejdernes identitet, kl. 14.25-14.45**

2023-002098

### **Bilag**

Idékatalog tryghedsskabende indsatser Danske Regioner

9

## **Drøftelse: Status på arbejdet i fællesregional HR arbejdsgruppe om beskyttelse af medarbejdernes identitet, kl. 14.25-14.45**

---

### **Resumé**

På mødet vil der være en præsentation og drøftelse af den seneste status på arbejdet med at beskytte medarbejderidentiteter i sundhedsvæsenet, herunder den model for pseudonymisering i patientjournalen, der blev besluttet på møde i Danske Regioners bestyrelse d. 28. september 2023.

Juridisk specialkonsulent Anne Merethe Christensen, Jura og IT konsulent Jørgen Hougaard, Digitalisering og IT giver på mødet en præsentation af modellen og arbejdet med beskyttelse af medarbejderidentiteter i sundhedsvæsenet herunder den forventede tidsplan for implementering.

### **Sagsfremstilling**

#### **Baggrund**

Danske Regioners bestyrelse besluttede d. 29. september 2022, at der skal udvikles en teknisk løsning til pseudonymisering af sundhedsprofessionelles navne over for borgere, der agerer truende eller voldeligt overfor regionernes personale.

Den tekniske løsning er etableret som et Regionalt Sundheds IT-projekt "*Pseudonymisering af oplysninger om medarbejdere i journaler og logs*", der skal sikre, at regionerne overholder Logningsbekendtgørelsen og Journalføringsbekendtgørelsen i journaler og logvisning på Sundhed.dk og MinSundhed over for borgere.

I det it-tekniske projekt er Region Nordjylland repræsenteret ved Direktør for Digitalisering og IT Klaus Larsen (formand) og IT konsulent og projektleder Jørgen Hougaard, Digitalisering og IT. Derudover er Region Nordjylland repræsenteret ved ansvarlig for NordEPJ Lars Lilholt Järnum.

I april blev der nedsat en fællesregional HR-arbejdsgruppe i regi af Danske Regioner, som skal udarbejde et bud på fællesregionale retningslinjer, der skal sikre anvendelsen af pseudonymisering, herunder aktivering og gyldighed, samt rammer og proces for evt. klagesager. Derudover har HR-arbejdsgruppen også til opgave at foreslå øvrige tiltag til beskyttelse af medarbejdernes identitet.

Region Nordjylland er i HR-arbejdsgruppen repræsenteret ved juridisk specialkonsulent Anne Merethe Christensen, Jura og specialkonsulent Monica Guldager Terkelsen, Mennesker og Organisation

Mens det tekniske spor har kørt i regi af Regionernes SundhedsIT (RSI) siden efteråret 2022, har HR-arbejdsgruppen været forsinkede i deres arbejde omkring udarbejdelse af fællesregionale retningslinjer, hvilket primært skyldes manglende juridiske afklaringer fra bl.a. Kammeradvokaten, da man også ønskede at undersøge mere vidtrækkende modeller for pseudonymisering.

## Status på arbejdet med beskyttelse af medarbejderidentiteter i sundhedsvæsenet

Danske Regioner har i starten af september modtaget en endelig afklaring fra Kammeradvokaten på hvor vidtgående en pseudonymisering, der kan implementeres. På mødet d. 28. september blev der med afsæt heri besluttet en model, hvor individuel pseudonymisering over for truende og voldelige patienter og borgere kan suppleres med muligheden for, at alle medarbejdere på særligt udsatte afdelinger kan pseudonymiseres som udgangspunkt.

Modellen skal fortsat bearbejdes i regi af den fællesregionale HR arbejdsgruppe, ligesom der fortsat skal udarbejdes fælles regionale retningslinjer. Derudover vil Danske Regioner gå videre med at undersøge en mulighed for, at der kan ændres i sundhedslovens regler om aktindsigt, så det fremadrettet bliver muligt at afvise den pågældende borger, som har været truende eller voldelig.

På mødet godkendte Danske Regioners bestyrelse, at regionale medarbejdere har ret til selv at vælge om der i det regionale sundhedsvæsen og på socialområdet til selv at vælge om deres navneskilt skal vise fuldt navn eller kun fornavn. Til orientering tilsiger Region Nordjyllands regionale retningslinje allerede mulighed herfor [ID-kort \(sharepoint.com\)](#)

## Forventet tidsplan for implementering af den tekniske løsning

Regionerne fremsender fra foråret 2024 logoplysninger fra EPJ til Sundhedsdatastyrelsens centrale løsning, hvorfra de vises for borgeren på Sundhed.dk/MinLog. Dermed overholder regionerne bestemmelserne i Logningsbekendtgørelsen.

Regionerne udnytter mulighederne i Logningsbekendtgørelsen og Journalføringsbekendtgørelsen til at pseudonymisere oplysninger om medarbejdere i visning for borgerne. Der er valgt en model, som skal gøre det muligt for sundhedspersoner at pseudonymisere oplysninger om medarbejdere i logvisning og journaler for truende/chikanerende borgere. Denne model sættes i produktion marts 2024, hvilket sker samtidig med visning af logvisning fra EPJ. Samtidigt skal de fællesregionale retningslinjer også være klar.

Modellen for pseudonymisering udvides til at omfatte alle journaler og logs fra givne afdelinger. Det udestår at beslutte hvilke afdelinger dette omfatter, men løsningen for afdelinger vil omfatte logs fra foråret 2024 og journaler på et senere tidspunkt i løbet af 2024

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Med afsæt i præsentationen drøfter modellen om individuel pseudonymisering, med mulighed for at alle medarbejdere på særligt udsatte afdelinger som udgangspunkt kan pseudonymiseres herunder;
2. Drøfter og giver input til hvilke særligt udsatte afdelinger, der som udgangspunkt kan peges på i ovennævnte model.
3. Drøfter og giver input til hvilke øvrige tiltag, der kan etableres til beskyttelse af medarbejdernes identitet og større tryghed for medarbejdere og forebyggelse af vold og trusler mere generelt.

4. Drøfter og giver input til, hvorvidt den eksisterende regionale retningslinje og mulighed for at medarbejderen kan vælge kun at have fornavn på sit navneskilte, skal kommunikeres bredere ud.

## Referat

Anne Merethe Christensen og Jørgen Hougaard indledte punktet med at give en status på opgaven.

Hovedudvalget blev præsenteret for Danske Regioners beslutning i forhold til pseudonymisering. Fra foråret 2024 vil der være mulighed for en midlertidig individuel pseudonymisering over for konkrete borgere. Fra 2024/2025 vil der være mulighed for, at der sker en generel pseudonymisering af hele afdelinger.

Medarbejdersiden nævnte en tidligere aftale, hvor man kunne komme Id-kort i lommen, hvis der var brug for det.

Danske Regioners bestyrelse har besluttet, at fornavnet (som minimum) skal være synligt. En beslutning som de 5 regioner støtter op om.

Medarbejdersiden efterlyser svar på spørgsmålet om, hvilken holdning Region Nordjyllands repræsentanter i gruppen, blev sendt afsted med. Der var tydeligvis ikke enighed mellem leder og medarbejder siden om dette.

Medarbejdersiden af Hovedudvalget udtrykte et ønske om mere vidtgående løsninger i forhold til pseudonymisering, ligesom der var en opmærksomhed i forhold til patienter som behandles på tværs af regioner.

## Bilag

1. Idékatalog tryghedsskabende indsatser Danske Regioner

**Punkt 10: Eventuelt, kl. 14.45-14.50**

**10**

**Eventuelt, kl. 14.45-14.50**

---

**Referat**

Der var ingen bemærkninger.

**Punkt 11: Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.50-14.55**

11

## Kommunikation fra Hovedudvalget, kl. 14.50-14.55

---

### Referat

Det blev aftalt, at der skal kommunikeres særskilt om nedenstående emner:

- Utsigtede hændelser
- Besparelser
- Pseudonymisering

## **Punkt 12: Evaluering af dagens møde, kl. 14.55-15.00**

12

## Evaluering af dagens møde, kl. 14.55-15.00

---

### Sagsfremstilling

Hovedudvalget besluttede på ekstraordinært møde den 24. marts 2021, at evaluere hvert hovedudvalgsmøde ud fra ITOP-værdierne som en fast del af dagsorden fremover.

Metoden er uformel men kan udvikles undervejs, når erfaringer er gjort. Evalueringen foretages på skift af to udvalgte medlemmer af Hovedudvalget.

Henrik Larsen (L)

Trine Straarup Dele (M)

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. evaluerer dagens møde.

### Referat

Trine Straarup Dele:

Kvittere for at Hovedudvalget tidligere har haft en tendens til at gæster blev grillet, men det er blevet bedre; – vi behandlede vore gæster ok. Mødet har været et af de mere alvorlige, men punkterne blev behandlet på en ok måde og der var en livlig debat. ITOP værdierne skal måske til numerolog, så man tilføjer et N. ITOPN (N=nysgerrighed).

Henrik Larsen:

Vi holder fast i den gode og konstruktive tone. Debatterne sker på et passende niveau og de er engagerede og gode. Vi skal hjælpe ordstyreren lidt ved at være mere disciplineret.