



Til Lea Friedberg (A)

Svar til Lea Friedberg (A) vedr. anonymisering af medarbejdere i Jobcenter København

Kære Lea Friedberg

Tak for din henvendelse af d. 19. december 2024, hvor du har stillet spørgsmål til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vedr. anonymisering af medarbejdere.

Spørgsmål

1. Hvordan forholder man sig i kommunen til "Jobnet", hvor navne på medarbejdere findes? Hvordan fungerer lovgivningen på det område? Hører det under samme journalføringsbekendtgørelse og logningsbekendtgørelse som regionernes dokumentationssystem?
2. Vurderer forvaltningen, at der er behov for yderligere beskyttelse af medarbejdere, der er i positioner, hvor de kan udsættes for stalking/chikane, opsøgende adfærd udenfor arbejdspladsen? Herunder på sociale medier.
3. Vurderer forvaltningen, at der er alment kendskab til ordningen, der tillader anonymisering blandt medarbejderne?
4. Vurderer forvaltningen at der er a) mulighed / lovhjemmel til at arbejde med at man som medarbejder som udgangspunkt er anonymiseret, hvis det vurderes at man arbejder med borgere, hvor der er en relativ stor risiko for negativ adfærd? b) at det vil være et ønske fra medarbejder side af?

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens svar

Ad 1:

Borgere kan på Jobnet se navnet på den medarbejder, der har afsendt dokumenter og registreret aftaler. I tilfælde af, at det vurderes, at en medarbejder skal være anonym, er der mulighed for manuelt at ændre registreringer, så en leder fremgår i stedet.

Når en borger via sit personlige login på Jobnet får adgang til dokumenter, der relaterer sig til en afgørelsessag, skal dokumentet have en personlig underskrift for at sikre, at borgeren klart kan se, hvem der er afsender af dokumentet, jf. forvaltningsloven. I andre situationer gælder dette krav ikke.

Når det vurderes nødvendigt, at en medarbejder skal være anonym, vægtes hensynet til medarbejderens sikkerhed, som forvaltningen er forpligtet til at sikre, jf. arbejdsmiljøloven, højere end hensynet til, at borgeren skal kunne se afsender på dokumentet. I disse tilfælde vil

Direktionen
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

dokumenter blive underskrevet med Jobcenter København, afdeling og enhed.

Kommunen er underlagt reglerne om journaliserings- og notatpligt i offentlighedsloven, som også gælder for statslige og regionale forvaltninger. Forvaltningen er ikke bekendt med, hvilke regler der herudover gælder for regionale forvaltningers dokumentationssystemer.

Ad 2:

Forvaltningen udvikler løbende forebyggende og opfølgende tiltag for borgeradfærd, der kan påvirke medarbejdernes trivsel negativt. Aktuelt drøftes det, om forvaltningen kan styrke medarbejdernes viden og kompetencer til at håndtere bl.a. udadreagerende borgere yderligere med henblik på at kunne forbygge chikane. Det kan bl.a. være igennem øget fokus på undervisning af medarbejdere, øget supervision og reflektiv praksis. Det er dog forvaltningens erfaring, at særligt lave sagsstammer er afgørende for, at medarbejderne kan arbejde forebyggende. I forhold til chikane på de sociale medier har forvaltningen udarbejdet vejledende materiale om, hvordan medarbejderne skal begå sig på de sociale medier, som f.eks. ved at beskytte deres privatsfære gennem privatindstillinger på Facebook. Der er også flere ansatte, som vælger at have navne- og adressebeskyttelse, hvor beskyttelsen registreres i CPR-registeret. Forvaltningen har opmærksomhed på den løbende vurdering af supplerende tiltag på området og på at udbrede viden om de eksisterende initiativer.

Ad 3:

Forvaltningen vurderer, at der er godt kendskab til ordningen. I forbindelse med vedtagelsen blev alle ledere informeret, der blev lavet en nyhed på intra og oprettet en intraside med information, og HovedMED blev orienteret.

Forvaltningen er opmærksom på, at det er en løbende opgave at understøtte den organisatoriske viden og medarbejdernes kendskab til de tiltag, som skal sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Fokus er her både på formidling af viden til ledere, tillidsvalgte og medarbejdere. Det sker bl.a. via forvaltningens intranet, hvor enkelte medarbejdere kan orientere sig, og kommunikationskanalerne i arbejdsmiljøorganiseringen, som f.eks. oplæg og orienteringer til HovedMED, CenterMED, ledelsesgrupper eller på netværksmøder med arbejdsmiljøkoordinatorerne i forvaltningen. Der er også mulighed for supplerende efteruddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere om forskellige arbejdsmiljøtiltag. Derudover holdes der efterspørgselsdrevne oplæg f.eks. om forebyggelse og håndtering af arbejdsskader, herunder mulighed for anonymitet i særlige tilfælde.

Ad 4:

Forvaltningen kan ikke generelt anonymisere medarbejdere, men kan med tiltaget om mulighed for anonymisering af medarbejdere gøre det

Direktionen
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

på baggrund af en konkret vurdering af risikoen for medarbejderens sikkerhed, som forvaltningen er forpligtet til at sikre jf. arbejdsmiljøloven. Denne vurdering kan ske på baggrund af konkrete hændelser i Jobcenteret, men også på baggrund af viden om forudgående hændelser f.eks. i borgerens møde med andre myndigheder. Udgangspunktet vil dog være at forsøge at arbejde med andre forbyggende tiltag, som f.eks. øget supervision og sparring mm.

Derudover er der efter forvaltnings- og offentlighedsloven hjemmel for at begrænse adgangen til at oplyse en medarbejders navn under særlige omstændigheder. Forvaltningsloven gælder i borgersager, hvor der træffes en afgørelse og offentlighedsloven gælder for alle. Forvaltningen kan efter forvaltningslovens § 15 b begrænse en borgers adgang til aktindsigt i en medarbejders navn, hvis borgerens interesse viger for afgørende hensyn til private og offentlige interesser. Dette gælder kun, hvis hemmeligholdelse er absolut nødvendig for medarbejderens sikkerhed.

Derudover kan forvaltningen efter offentlighedslovens § 9, nr. 1 afslå aktindsigt, hvis anmodningen har et retsstridigt eller chikanøst formål, hvilket kan omfatte hadefulde opslag, videooptagelser i privat sammenhæng, offentliggørelse af private oplysninger, forfølgelse eller overvågning af en offentligt ansat. Forvaltningen kan efter offentlighedslovens § 33 nr. 5 også begrænse adgangen til aktindsigt, herunder i medarbejdernavne, hvis det er nødvendigt for at beskytte vigtige private og offentlige interesser, hvor hemmeligholdelse er påkrævet. Endelig kan forvaltningen efter offentlighedslovens § 21, stk. 3 afslå aktindsigt i en ansats navn, hvis det truer den ansattes tryghed. Denne bestemmelse beskytter offentligt ansatte med borgernære funktioner, som er udsatte for repressalier, trusler eller chikane.

Med venlig hilsen

Henrik Lund
Administrerende direktør