

## Referat af internat i Arbejdsmiljøudvalget på Hotel Sixtus i Middelfar den 1.-2. april 2022

**Deltagere: Kasper Sinding, Christina Neergaard Pedersen, Line Tegtmeier Frandsen, Mette Venø Hastrup, Mohamad Jawhara, Simon Imer Jespersen, Kirsten Skipper-Mortensen, Casper Wiegell (sekretariat)**

### Resume:

Udvalget blev enige om, at der i efteråret 2022 skal holdes en arbejdsmiljøkonference med fokus på lægelige arbejdsmiljørepræsentanter.

Udvalget blev enige om, at compassion udforsket som muligt emne for en del af udvalgets fremtidige arbejde.

Vejledningen om anvendelse af § 22, stk. 5 er færdiggjort og udsendes til TR- og FTR-netværket.

### Dag 1

#### 1. Velkomst og bordet rundt

Bordet rundt med præsentation af arbejdssted, uddannelse og eventuelle arbejdsmiljøudfordringer. Introduktion af nye medlemmer i udvalget.

Horsens psykiatriafdeling tilføjes til listen over afdelinger med problematiske arbejdsmiljøforhold.

**2. Eksternt oplæg om compassion v. Benedicte Lunddahl og Nanja Holland Hansen**  
Chefkonsulent ved Lægemiddelstyrelsen Benedicte Lunddahl og Forsker ved Dansk Center for Mindfulness holdt et oplæg for udvalget om compassion som redskab til at forbedre arbejdsmiljøet

#### 3. Udvikling af Yngre Læger

Udvalget drøftede punktet mhp. input tbf. repræsentantskabsmødet i foråret 2022. Opsamlingsark for drøftelserne er vedlagt som bilag til YLB møde den 26. april 2022.

#### 4. Udvalgets fremtidige arbejdsform

##### *Generelt*

YLB har besluttet, at inaktive udvalgsmedlemmer bliver ringet op af udvalgsformanden, som spørger ind til årsagerne til manglende deltagelse samt tidshorisonten for fremtidigt engagement. Der orienteres om, at der stilles krav om fremmøde at et vist omfang.

Der laves en oversigt over materiale mv. som produceres eller artikler sm sendes ud mv., som ikke er en del af handleplanerne.

### *Mødeform*

Positivt med virtuelle aftenmøder, særligt når der er meget rejsetid ift. lokation samt når mødets formål er opsamling og status. Varigheden af de virtuelle møder på 2,5 time er fint. Det blev bemærket, at virtuelle møder fungerer i kraft af, at der også er fysiske møder. Heldags i efteråret, internat og ellers virtuelt.

Hybridmøder er også en mulighed. Det kan også tages i betragtning, hvor medlemmerne er bosat således, at flest muligt tilgodeses.

Lægedebatten kan med fordel anvendes til høringer, godkendelser osv. Det forsøges i den kommende tid.

### *Indhold på møder*

Eksternt oplæg af 1-1,5 times varighed er et krav for heldagsmøder. Input modtages gerne fra udvalgsmedlemmer. Gerne med et visionært fokus, så der findes inspiration til arbejdsmiljøudvalgets fremtidige arbejde.

Bordrunde bibeholdes og prioriteres.

### *Aktiviteter mellem møder*

Konkrete afgrænsede opgaver fra udvalgsmedlemmerne mellem møderne aftales. Sekretariatet sætter en realistisk deadline og leverer baggrundsmateriale eller andet materiale, der er behov for, således at opgaven kan laves. Alle personer skal gerne have en opgave. Ansvar skal gerne deles, således at opgaverne ikke er bundet op på enkeltpersoner.

Tidsestimat på forbrug til materiale til dagsorden angives, når materialet udsendes.

Første punkt i referatet skal være et helt kort resumé.

Derudover et kort afsnit om kommunikation og hvad udvalget tænker er interessant at formidle ud i regionerne fra udvalgets arbejde. Gerne i punktform samt opsummering af opgaver til næste møde.

## **5. Arbejdsmiljøkonference / AMIR dag**

Det blev besluttet, at travlhed udgør hovedemnet for konferencen. Afholdelse af konference skal ske rent geografisk på Fyn eller i Jylland. Konferencen skal holdes i september eller oktober 2022. Struktur og opbygning som sidste arbejdsmiljøkonference er god. Endelig dato offentliggøres før sommerferien.

## **Dag 2**

### **1. Gårsdagens oplæg om compassion**

Det blev besluttet, at Arbejdsmiljøudvalget går videre med emnet, herunder overvejer hvordan/om det kan indgå i arbejdsmiljøstrategien. Gerne en forebyggelsesindsats, men ellers andre muligheder. Første skridt er at se, hvad der ligger af data og viden på området.

## **2. Arbejde med handleplaner**

### Handleplan for krav, ressourcer og indflydelse

YLB forelægges et arbejde om dataindsamling vedrørende hvor meget tid læger bruges administrativt. Det kan evt. være i samarbejde med DSR. YLB forelægges, at AMU synliggør opgaveglidningen med data. YL - evt. sammen med LF - går ud med viden/data om hvordan lægernes tid faktisk anvendes

Hjemmeopgave til næste gang:  
Eksempler på unødigt registrering fra medlemmerne.

### Vold, trusler og krænkende hændelser

Sekretariatet lægger flowchart op på lægedebatten inden udgangen af april mhp. kommentarer og justering.

### USO

Flyers kommer med til Kick-off og udbredes til UKYL netværk.

YLB forelægges materialet, når det er klar og tilrettet. YLB forespørges om eventuelle videre skridt.

### Regional opprioritering af lægelig arbejdsmiljørepræsentanter

#### *Aktiviteter*

Opfordring til FTR sammen med 22,5 vejledning om at snakke med ledelsen om flere lægelige AMIR. FTR klædes på til dette med materiale. FTR opfordres til at orientere AMIR om, at de gerne må deltage i de regionale møder.

YL undersøger hvilke af foreningens medlemmer, der får AMIR tillæg. Kampagne kører, når det er blevet muligt for medlemmerne at registrere sig som AMIR i medlemssystemet.

MinSide er ændret således, at under fanen "mit medlemskab" er der til højre på skærmet oprettet en boks hvoraf Yngre Lægers arbejdsmiljørepræsentanter fremgår kan findes. De er inddelt efter region. Der kan ikke laves en "knap" hvor man kan melde sig som AMIR, da det skal følge den samme procedure som får anmeldelse af TR. Når en YL har anmeldt sig som AMIR, vil vedkommende fremgå af AMIR oversigten.

Arbejdsmiljøudvalget konkluderer, at det er en prioriteret og bestående handleplan.

### Arbejdsmiljø i akutmodtagelser

Flowstyringsværktøjer / prioriteringsværktøjer fra AMU kan føde ind i Task-Forcens virke.

Det blev drøftet, hvordan Arbejdsmiljøudvalget kan bidrage til forebyggende indsatser i akutmodtagelserne således, at arbejdsmiljøet forbedres. Det kan f.eks. være compassion, og som en del af en evt. compassion handleplan.

AMU kommer med input til prioriteringsværktøj, som Christina Neergaard og udvalgsformanden drøfter og præsenterer på et kommende møde, når det er muligt.

#### Handleplan for vejledning af § 22, stk. 5

Vejledning justeres således, at figuren med trappen indgår. Vejledningen lægges op på lægedebatten mhp. bemærkninger og YLB orienteres om vejledningen på mødet i april. Efterfølgende sendes vejledningen til FTR-netværket.

#### **Eventuelt**

Virtuelt aftenmøde i 16. juni 18.30-21.00

Møde i august flyttes grundet YLRM møde. Flyttes til virtuelt aftenmøde torsdag den 25. august 18.30-21.00.

Sekretariatet har en liste over afdelinger med indberetninger fra medlemmer om dårligt arbejdsmiljø. Denne liste opdateres og ajourføres løbende igen.