

F2: / 3702124

**Referat af møde i Arbejdsmiljøudvalget virtuelt via Teams den 22. juni 2021 kl. 17.00-20.00**

**Deltagere:** Maja Carsting Bjerrum (Region Syd), Mia Børsmose Trip (Region Nordjylland), Kaya Baunkjær Elkington, Thomas Svare Ehlers (Region hovedstaden), Susanne Wammen (observatør FAS), Casper Wiegell (YL sekretariat)

**Afbud:** Simon Imer Jespersen (Region Sjælland), Terese Bräuner Skansing, Kirsten Skipper-Mortensen (Region Midtjylland), Eske Roth (Region Midtjylland), Jonas Olsen, Line Tegtmeier Frandsen (Region Nordjylland), Karin Kæreby Pedersen (Region Hovedstaden), Mireille Lacroix (observatør PLO), Emilia Nejatbakhsh (observatør FADL)

#### **Punkt 1 - velkomst v/ formand Christina Neergaard Pedersen**

Formanden bød velkommen og orienterede om, at der tidligere på dagen var blevet afholdt et formøde for nogle af de medlemmer af udvalget, som ikke havde mulighed for at deltage på mødet.

Det blev aftalt, at det undersøges, om nogle af de midler til afdelingslægeprojektet afsat ved OK21 kan anvendes til at fremme lægelige arbejdsmiljørepræsentanter. Sekretariatet forestår dette.

#### **Punkt 2 - orientering om status på diverse**

Casper Wiegell orienterede om følgende:

*Arbejdsgruppe for natarbejde:* I Arbejdsgruppen for natarbejde under Arbejdsmiljørådet har arbejdstagersiden via AC afgivet egen indstilling til Arbejdsmiljørådet om implementeringen af NFAs anbefalinger om tilrettelæggelse af natarbejde. Hovedbudskabet i indstillingen er, at eventuelle regler om natarbejde kan fraviges ved kollektiv aftale.

*Trepartsaftale om nationale mål for arbejdsmiljø:* Arbejdsmiljørådet godkendte i juni BFA for Velfærd og Offentlig administrations indgivne måltal. Måltallene indebærer bl.a. en reduktion i forekomsten af krænkende handlinger, ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder for hospitaler som branche.

*MED-aftalen og genvalg af lægelige arbejdsmiljørepræsentanter:* MED-aftalen fastsætter honorering mv. af arbejdsmiljørepræsentanter. Reglerne for valg og genvalg af arbejdsmiljørepræsentanter findes i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, hvoraf det følger, at samtlige ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser har valget. Virksomhedsledere og arbejdsledere deltager ikke i valget.

Valget gælder for 2 år, eller indtil arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i virksomheden, i den pågældende del af virksomheden eller på det midlertidige arbejdssted.

Konklusionen fra sekretariatet var på den baggrund, at det i udgangspunktet vil være vanskeligt at få valgt overlæger som AMiR, da de i udgangspunktet leder og fordeler arbejdet.

Susanne Wammen pointerede, at der i øjeblikket pågår et arbejde mellem FAS og LF om sondringen af netop det forhold, om en overlæge kan være AMiR, hvis vedkommende ikke har ledelsesmæssige beføjelser. Sekretariatet i YL følger op på dette ved at kontakte sekretariatet i FAS og LF herom.

*Arbejdstilsynets målrettede indsats for hospitaler:* Arbejdstilsynet kunne ikke oplyse yderligere siden sidste møde. Arbejdstilsynet har et særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø på hospitaler, herunder ekstra fokus på store arbejdsmængder og tidspres. Der kan læses mere på Arbejdstilsynets hjemmeside.

*Overvågningsudvalget:* AC har to pladser i overvågningsudvalget, hvoraf YL har fået en af dem. Formålet med den permanente overvågning af arbejdsmiljøet er at kunne måle effekter af arbejdsmiljøindsatsen og er en del af opfølgningen på målene på arbejdsmiljøområdet. Der blev holdt et møde i juni, hvor udvalget drøftede indholdet af den kommende VAI-undersøgelse (virksomhedernes arbejdsmiljøindsats)

### **Punkt 3 - Muligt samarbejde mellem YL og PhD, der skal undersøge KBU lægers mentale helbred**

Det blev besluttet, at udvalget gerne vil have mere information om projektet, men i udgangspunktet er positivt indstillet over for et samarbejde. Dette formidles over for Sune Laugesen, som skriver PhD'en. Især omkring forventninger til YL, deling af medlemmers data, eller formidling af kontakt. Også økonomi og etik ift. vores rolle som fagforening overfor medlemmerne blev diskuteret. Så længe det tilgodeser medlemmernes interesser, og det er det opfattelsen af det vil.

### **Punkt 4 - Godkendelse af udvalgets arbejde med en handleplan for uønsket seksuel opmærksomhed**

Sekretariatet havde lavet et udkast til en handleplan, som blev drøftet.

### **Punkt 5 - Arbejde med travlhed i akutmodtagelserne**

Det blev besluttet, at handleplanen skal opdateres for at afspejle den planlagte taskforce, og "tilbuddet"/pakkelsen til afdelingerne. Opdateringen består i, at punkt 4.b under 'aktiviteter', hvoraf det fremgår, at akutmodtagelserne bliver sat på dagsordenen til næste FTR-træf, hvor der vil være en workshop om emnet.

Det blev besluttet, at der forsøges at afholde gå-hjem møder med inspiration i ”kend din løn”, hvor Yngre Læger kommer ud lokalt. Møderne har fokus på, hvordan travlheden løses. Ledelsen bør inddrages i dette.

Møderne bør være af kortere varighed (maksimalt 3 timer) og skal tage udgangspunkt i problembaseret læring med inspiration fra TR-2 kursernes case som løses i plenum. Man bør starte på udvalgte afdelinger: Der blev foreslået følgende lokationer: Slagelse, Herning, Randers i midt (dea), Herlev, Hillerød, Svendborg, Aalborg, Hjørring i nord.

Slutteligt blev det besluttet, at der bør skabes opmærksomhed om akutmodtagelsernes dag den 11/2 (112), hvilket kan starte på næste FTR møde.

### **Punkt 6 - Handleplan for regional opprioritering af lægelige arbejdsmiljørepræsentanter**

Handleplanen bør justeres så den indeholder aktiviteter, der har fokus på mere information om AMiR rollen til medlemmer af Yngre Læger. Handleplanen bør ligeledes indeholde aktiviteter med fokus på at formidle til ledelsen på hospitalerne, hvorfor det kan være gavnligt med en lægelig AMiR, herunder hvorfor en afdelingslæge kan være gavnlig i den sammenhæng.

Det blev besluttet, at Maja og Christina laver udkast til de regionale FTR ift. at få mulighed for at anvende nogle af midlerne til afdelingslægeprojektet. Sekretariatet undersøger muligheden forud herfor. F-AMiR-L er fortsat i spil som indgang til at få lægelige AMiR fælles i fx akutmodtagelserne.

Derudover bør der reklameres for AMiR på jobsøgningskurserne og på ansættelsesudvalgskurser ift. AMiR som lederrolle. Mere information til TR omkring vigtigheden af at kende og samarbejde med sin AMiR.

### **Punkt 7 - kommende møder i Arbejdsmiljøudvalget**

Følgende blev aftalt:

26. august 2021 forbliver et heldagsmøde. 29. oktober afholdes et eftermiddagsmøde virtuelt.

Julefrokost eller nytårskur afholdes i januar 2022 som et heldagsarrangement.

Der afholdes et virtuelt eftermiddagsmøde i foråret 2022 umiddelbart inden lægemødet.

Der afholdes et møde umiddelbart inden sommerferien 2022.

### **Sidste punkt - Eventuelt**

Under eventuelt blev handleplanen for krav, ressourcer og opgaveglidning behandlet. Det blev besluttet, at den skal revideres mhp. at fokusere mod bedre anvendelse af lægens ressourcer, herunder fornuftig brug af lægens funktion - at lægen laver

lægearbejde og lægesekretærer laver lægesekretærarbejde, sådan at begges roller og kompetencer anvendes bedst muligt.

Handleplanen bør også afspejle, at der skal arbejdes med de fysiske rammer for, at læger kan have personlige samtaler med kollegaer såvel som patienter, herunder arbejdet med lægekontorer og ordentlige arbejdsstationer til fx uddannelsessamtaler osv., hvilket er en fælles prioritet med overlægerne. Det blev drøftet, om det skal laves en form for SoMe kampagne som f.eks. ”Her sidder din læge og....”.