

REFERAT FagMED Sundhed d. 23-06-2022

Mødedato Torsdag d. 23. juni 2022 kl. 09:30

Mødested Sundhedshuset, Vestre Engvej 51 A, 7100 Vejle - mødelokale 27

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Delpolitik om Livsfaser – Input fra FagMED/LokalMED.....	5
Orientering fra formand og næstformand.....	7
Dialog med Sundheds- og Forebyggelsesudvalget og FagMED Sundhed.....	9
Intern kompetenceudvikling i Kultur og Sundhedsforvaltningen.....	10
Drøftelse af seneste fraværstatistik.....	12
Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet.....	13
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	15
MEDuddannelse 2022 - anvendelse af klippekorts-modul.....	17
Budgetopfølgning pr. 30.04.2022 - FagMED-orientering.....	18
Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED.....	19
Kommende sager til FagMED Sundhed.....	20
Evt.....	21

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-5-22

Resume

Godkendelse af referat fra seneste FagMED-møde

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra FagMED-mødet d. 21.03.2022 - [FagMED Sundhed - referat 21.03.2022](#)

Formanden indstiller,

at referatet godkendes

Beslutning

Godkendt

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-5-22

Resume

Godkendelse af dagsorden

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes

Beslutning

Godkendt

Punkt 3: Delpolitik om Livsfaser – Input fra FagMED/LokalMED

81.16.00-G01-5-22

Resume

HovedMED har et ønske om, at Vejle Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor man i det bæredygtige arbejdsfællesskab har fokus på både at kunne fastholde dygtige medarbejdere, men også at kunne tiltrække kvalificeret og kompetent arbejdskraft. I den forbindelse nedsatte HovedMED i juni 2021 en arbejdsgruppe, som skal udarbejde en delpolitik om livsfaser.

Arbejdsgruppen ønsker input fra organisationen, og deltager derfor i punktets behandling på FagMED, ligesom der opfordres til, at FagMED forud for drøftelsen beder LokalMED om inputs til drøftelsen.

Ved punktets behandling i FagMED deltager Britt Zabel Nielsen fra arbejdsgruppen i drøftelsen og med oplæg.

Sagsfremstilling

HovedMED har et ønske om, at Vejle Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads med fokus på bæredygtige arbejdsfællesskaber, og med en stigende folkepensionsalder og rekrutteringsudfordringer er der brug for at kigge på, hvordan medarbejdere kan fastholdes i job hos Vejle Kommune.

HovedMED nedsatte i juni 2021 en arbejdsgruppe, som skal udarbejde en delpolitik om livsfaser. Den 8. november 2021 blev der afholdt et temamøde som kickstart, hvor forsker Marianne Levinsen holdte oplæg om ”fremtidens livsfaser og den attraktive arbejdsplads i Vejle Kommune” (slides er vedlagt sagen).

HovedMED ønsker med en Delpolitik om Livsfaser at tage konkret stilling til de individuelle forhold og vilkår, som gør sig gældende for den enkelte medarbejder afhængig af hvor i livet vedkommende befinder sig – om det er i perioden med små børn eller hen mod afslutningen af et langt arbejdsliv.

Livsfasetankegangen er blevet et naturligt og logisk værktøj til forståelse af, hvordan (arbejds)livet og medarbejdernes behov løbende ændres.

Livets faser er for mange styret af samfundet, lovgivning og kultur, og der er forskellige måder at arbejde med livets enkelte faser.

Med et ønske om at fastholde dygtige og kompetente medarbejdere i bæredygtige arbejdsfællesskaber og med udsigter til eventuelle kommende rekrutteringsudfordringer, så ser HovedMED det vigtigt at tage stilling til, ”hvad skal der så til for at fastholde vores medarbejdere uanset hvilken livsfase, som de befinder sig i.”

Arbejdsgruppen ønsker derfor FagMEDs input til, hvordan Vejle Kommune bedst muligt kan tilgodese den enkelte medarbejder i deres livsfase, og samtidig har de fornødne ressourcer til at løse kerneopgaven.

Arbejdsgruppen ønsker at FagMED's input ud fra nedenstående spørgsmål:

Hvis I skulle drømme (ingen begrænsninger) ...”Med fokus på de enkelte livsfaser; Hvordan ser jeres attraktive og bæredygtige arbejdsplads ud i fremtiden?”

Arbejdsgruppen skal senest modtage input fra FagMED 14. oktober 2022 og opfordrer til at FagMED medinddrager input fra LokalMED i drøftelserne. Næste møde i FagMED er d. 10. oktober, hvor punktet igen drøftes.

Ved punktets behandling i FagMED deltager Britt Zabel Nielsen fra arbejdsgruppen i drøftelsen og kommer med oplæg.

Formanden indstiller,

At FagMED drøfter indstillingen og opgaven fra arbejdsgruppen.

Beslutning

Britt Zabel Nielsen og Mette Dahlggaard, FTR for BUPL, som er med i arbejdsgruppen, introducerede til processen omkring udarbejdelse af Delpolitik om Livsfaser.

På mødet var der en brainstorming, og følgende udsagn, spørgsmål og "drømme" kom på bordet:

- gode seniorordninger, større fleksibilitet, evt. små jobs - 2 dage om ugen
- bedre orlovsmuligheder - Vejle Kommune skal tydeligere definere hvad indstillingen generelt er til orlov.
- hvad skal der til for at det bliver mere overskueligt at skulle arbejde til man når folkepensionsalderen.

- delpolitikken må ikke blive for ekskluderende for de som ikke bliver forældre - der er også medarbejdere som er singler
- hvilke forventninger har de unge til arbejdslivet?
- kan man kun arbejde 8-16? - skal vi have 4-dags uge eller skal vi kunne vælge selv.
- større fleksibilitet i at gå op og ned i tid - skal alle timer i afdelingen f.eks. smides i en pulje, og så fordeler man en gang imellem.
- fleksibiliteten skal være til gavn for kerneopgaven - skal borgerne f.eks. spørges om man ønsker mulighed for at komme om aftenen eller på lørdage.
- hvis vi tør tage hensyn til det individuelle behov og gøre op med det vi plejer, kan det måske også give positiv effekt for borgerne. Men det kræver arbejde at ændre nuværende tankegang til opgaverne.
- kan vi kigge på fordelingen af opgaverne og optimere ved at fordele ud fra "hvem der er god til hvad"
- hvordan sikrer vi, at man kan skifte til mindre ansvarsfuldt arbejde - altså gå ned i ansvarsniveau - kan ledere have deltidsarbejde?
- man kan forsøge med pilotprojekt
- retfærdighedsfølelse og tillid vil komme i spil - der kræves vilje og mod
- Leder bør se det som kvalificerende snak, hvis medarbejder tør melde ud, at denne gerne ønsker nye udfordringer. Det er vigtigt at medarbejderen i den forbindelse ikke bliver utryk i stillingen, fordi man har drømt om noget mere eller andet.
- Principper der garanterer tryghed for medarbejderne, skal gælde for alle på koncernniveau, men der skal også være frihed til at løbe med lokale løsninger.
- Det er vigtigt at der bruges tid nok, til at finde frem til løsningerne.

FagMED Sundhed anmoder LokalMED om at drøfte oplæg til Delpolitik om Livsfaser, og melde tilbage til FagMED senest 26. september 2022, hvorefter FagMED drøfter punktet igen og melder samlet tilbage til HovedMED.

Bilag

Delpolitik om livsfaser - oplæg til FagMED Kultur & Borgerservice

Punkt 4: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-5-22

Resume

Orientering fra formand og næstformand

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om:

- Nyt fra seneste møde i HovedMED
- Nyt fra direktionen og det politiske niveau

- Budget 2023 - budgetoplæg
- Økonomiaftale mellem KL og regeringen
- Fokus på digital transformation

- Fælles leder- og MEDdag Kultur og Sundhed - 9. september 2022.

Næstformanden orienterer om:

-

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Formanden orienterede

- Nyt fra seneste møde i HovedMED
 - Senfølger af COVID-19 kan i visse tilfælde anerkendes som arbejdsskade eller erhvervssygdom
 - TRIO-konferencen afholdes hvert år, men fremover vil hvert andet år kun være for medarbejderrepræsentanter.
 - HR deltog i sagen vedr. drøftelse af indsats mod krænkende handlinger samt i temadrøftelsen om rekruttering og fastholdelse
 - Der var fokus på klimahandlinger - både på mobilitetsområdet og bæredygtige kantiner.
 - I Sundhedsafdelingen har man kontakt til IT-afdelingen med et ønske om via GPS i bilerne at kunne lave en form for Flådestyring, så bilerne udnyttes bedst muligt.

- Nyt fra direktionen og det politiske niveau
 - Der er fokus på rekruttering og fastholdelse, så Vejle Kommune er en attraktiv arbejdsplads, idet der begynder at komme konkurrence fra andre kommuner på at være fleksibel på arbejdstider mm.
 - Budget 2023:
 - Overskriften på Budget 2023 er Den attraktive kommune
 - Økonomiaftale mellem KL og regeringen kom dagen efter der havde været møde i Byrådet omkring budget 2023.
 - Der skal spares i brug af eksterne konsulenter. Vejle Kommune har ikke det forbrug af konsulenter, som der forventes af en kommune af vores størrelse, men alligevel skal der ske besparelse i forhold til det forventede forbrug og ikke det reelle forbrug.
 - Anlægsbudgettet skal trimmes og der er de seneste år overført meget anlægsbudget, idet vi kan ikke nå at bygge det der er sat af til. i Sundhed er det pt. ikke sat midler af til nye anlæg, men politikerne er informeret om at der er analyser i gang omkring de fysiske rammer.

- Der er et Forventningsgab i forhold til budgettets størrelse og borgernes forventninger - bl.a. fordi vi får flere ældre borgere og børn med vanskeligheder og diagnoser. Derfor skal være mere fokus på dialog med borgerne omkring forventningsafstemning - om civilsamfundet/naboen skal hjælpe mere med at løse opgaver?
 - På Sundheds- og Forebyggelsesudvalgets område er der budgetudfordring idet bevillingen til Ungeuniverset bortfalder med udgangen af 2022 - dvs. at der skal findes midler i Budget 2023, hvis projektet skal fortsætte. Ungeuniverset er et af de projekter, der er sat i værk for at forbedre den Mentale Sundhed for unge mellem 15 og 25 år. Sofie Plenge har holdt et oplæg for Byrådet om de unges mentale sundhed, og der var stor interesse for området, som forventes at komme til at fylde en stor del i den kommende tid.
 - FagMED indkaldes til et orienteringsmøde sidst i august omkring Budget 2023.
-
- Den fælles leder- og MEDdag i Kultur og Sundhed d. 9. september vil være en dag med fokus på rekruttering og om vi er en arbejdsplads, der er bevidst om de blinde vinkler og hvor der er plads til alle

Formandens orientering fremgår i øvrigt af vedhæftede bilag.

Bilag

Formanden orienterer - FagMED Sundhed 23.06.2022

Punkt 5: Dialog med Sundheds- og Forebyggelsesudvalget og FagMED Sundhed

81.38.00-P35-5-22

Resume

FagMED Sundhed har d. 20. juni 2022 deltaget i den årlige dialog med Sundheds- og Forebyggelsesudvalget. Pia Uth fra tandplejen og Heidi Schrøder fra genoptræningen deltog som repræsentanter for FagMED Sundhed og giver en kort tilbagemelding fra dialogen.

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed ønskede i forbindelse med den årlige dialog med Sundheds- og Forebyggelsesudvalget (SFU) at drøfte følgende med udvalget:

- Præsentation af highlights fra Trivselsmålingen 2021 - FagMED Sundhed.
- Præsentation af bekymringer/udfordringer omkring bl.a. demografiudviklingen, øget kompleksitet ved borgere, pladsforhold samt generelt øgede krav, og hvordan dette kan påvirke medarbejdernes samlede trivsel.

Pia Uth fra tandplejen og Heidi Schrøder fra genoptræningen deltog som repræsentanter for FagMED Sundhed og giver en kort orientering om dialogen med SFU

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Heidi Schrøder og Pia Uth gav en tilbagemelding fra mødet med Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, hvor de tog udgangspunkt i trivselsmålingen kombineret med bekymringerne om alle kan forblive i Sundhedshuset set i lyset af trængslen på pladsen. Det giver god mening at alle er under samme tag, og at evt. decentralisering vil komme med en pris. Heidi og Pia udtrykte overfor udvalget, at man gerne vil inddrages inden der træffes beslutninger og lagde også op til at udvalget til næste møde med FagMED efterspørger, hvad udvalget kunne ønske at høre mere om. Det generelle indtryk fra mødet er, at det giver god mening at mødes med politikerne.

Punkt 6: Intern kompetenceudvikling i Kultur og Sundhedsforvaltningen

81.06.00-P00-1-22

Resume

Vejle Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads, som både tiltrækker dygtige medarbejdere, og evner at fastholde de gode medarbejdere der allerede arbejder i Kommunen, og her er intern kompetenceudvikling et redskab, der kan benyttes mere aktivt. Chefgruppen i Kultur & Sundhed har drøftet mulighederne og lægger op til to veje til intern kompetenceudvikling. De to FagMED i Kultur & Sundhed bedes drøfte chefgruppens oplæg til intern kompetenceudvikling i form af rokering af arbejdskraft/on the job training i forbindelse med vikariater.

Sagsfremstilling

Som en del af bestræbelserne på at skabe en attraktiv arbejdsplads, som både tiltrækker dygtige medarbejdere, og evner at fastholde de gode medarbejdere der allerede arbejder i forvaltningen, så er intern kompetenceudvikling et redskab, der kan benyttes mere aktivt. Chefgruppen i Kultur & Sundhed har drøftet mulighederne og lægger op til nedenstående muligheder. De to FagMED i Kultur & Sundhed bedes derfor drøfte intern kompetenceudvikling i form af rokering af arbejdskraft/on the job training i forbindelse med vikariater.

Da der ikke er pligt til at slå vikariater op, der har under 12 måneders varighed vil der ikke være nogen problemer med interne retningslinjer eller lovgivningen på området.

To veje til intern kompetenceudvikling

Helt overordnet foreslår chefgruppen, at der arbejdes med intern kompetenceudvikling via to veje: For det første via vikariater under 12 måneder, og for det andet via midlertidige job-bytte.

Det er vigtigt der er tale om en fleksibel ordning, hvilket betyder, at det ikke er et krav at man ved vikariater skal besætte internt, hvis man ikke mener kompetencerne er gode nok. Man har ligeledes ikke krav på job-swap. Det kræver leders opbakning, samt ”byttestedets”.

Endvidere er det vigtigt med en forventningsafstemning og dialog før, under og efter forløbet, så forløbet fungerer for alle parter og målet om kompetenceudvikling realiseres.

Kultur og Sundhed er en forvaltning der hænger sammen og har kendskab til hinandens faglighed. Det er meningen, at man skal dele læringen med dem ”derhjemme”, så det skaber organisatorisk læring når man kommer hjem fra kompetenceudviklingen.

Der skal udformes en skriftlig aftale, der redegør for hvad der er aftalt.

I det følgende eksemplificeres to veje til intern kompetenceudvikling.

1. Vikariat på 9 måneder fx i staben inden for kommunikation

Gennem internt opslag får f.eks. en medarbejder på Biblioteket lyst til at prøve kræfter hermed. Medarbejderen arbejder allerede lidt med kommunikation på Biblioteket, men vil gerne se og prøve hvordan staben arbejder med feltet. På den måde udvikles medarbejderen fra biblioteket og får indsigt i stabens arbejde med kommunikation.

Medarbejderen får vikariatet og dennes job (vikariat) kommer så i stedet i eksternt opslag eller i tilsvarende internt opslag.

- Er der ingen der søger stillingen/rokeringen kommer stillingen i opslag eksternt. Eller hvis der ikke er en kvalificeret medarbejder internt kommer stillingen i eksternt opslag.
- Efter perioden for vikariatet skal alle medarbejdere retur til deres oprindelige stillinger.
- Medarbejderen beholder den løn man har i sit oprindelige job, der følger ikke løn kroner med, ordningen skal holdes omkostningsneutral. Medarbejderen arbejder under det regelsæt der er i afdelingen man er udlånt til, samt refererer til leder/chef i denne afdeling.

2. Jobswap – at man afdelingerne imellem udveksler medarbejdere der kunne tænke sig at snuse til sit eget område eller et nærliggende område i en anden afdeling i en periode på eks. 1-3 måneder. Dermed bytter man job med en tilsvarende i en af de andre afdelinger i forvaltningen.

Man tilkendegiver til MUS, hvis man har et sådant ønske. Herefter aftaler cheferne indbyrdes, om det kan lade sig gøre og omfanget heraf. Det kunne evt. være en deleordning så man stadig er i egen afdeling noget af arbejdstiden og har jobswap i resten af tiden f.eks. en 60/40 aftale, dette aftaler man sig til.

Medarbejderen beholder sin løn, der følger ikke løn kroner med, ordningen skal holdes omkostningsneutral. Medarbejderen arbejder i perioden under det regelsæt og ledelse der er i afdelingen, hvor man er udlånt til.

Jobswap eller praktik i andre kommuner kan også være en mulighed.

Praktisk

Hvem skal styre det? Skal jobbene via personalekonsulenten i staben som slår stillingerne op internt via en mail, hvor man sender ansøgning eller tilkendegivelse til hende hvis interesseret? Personalekonsulenten samler og videregiver oplysningerne til chefen efterfølgende?

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter punktet

Beslutning

Formanden orienterede om, at chefgruppen med oplægget til Intern Kompetenceudvikling ønsker at sætte tanker i gang omkring mulighederne for at udforske andre opgaver/jobs. Der er i chefgruppen givet håndslag på, at man tænker det ind som en mulighed, på trods af at det kan komme til at gøre "ondt" i en anden afdeling

I Tandplejen praktiserer man allerede nu ved stillingsledighed muligheden for at medarbejderne kan ønske ændringer i egen stilling inden den ledige stilling slås op.

Chefgruppen kigger på oplægget endnu en gang og laver de sidste tilpasninger, efter det har været drøftet i FagMED.

Punkt 7: Drøftelse af seneste fraværstatistik

87.00.00-P05-5-22

Resume

Drøftelse af sygefraværstatistik og opfølgning på måltal er et fast punkt på FagMED-møder

Sagsfremstilling

Vedlagt dagsorden er opgørelse over sygefraværstatistikken for årene 2020-2021 samt perioden januar - maj 2022. Fraværet vises både som korttids- og langtidsfravær:

- korttidsfravær: 14 dages fravær eller derunder
- langtidsfravær: 15 dages fravær eller derover

Derudover vedlægges også måltal for fravær for FagMED Sundhed for perioden juli 2021 til og med maj 2022.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Drøftet. Dejligt at Tandplejens måltal er gået fra rød til gul.

Bilag

FagMED Sundhed - sygefraværstatistik - korttidsfravær

FagMED Sundhed - sygefraværstatistik - langtidsfravær

FagMED Sundhed - Måltal

Punkt 8: Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet

87.00.00-P05-5-22

Resume

Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet samt status på arbejdsulykker er et fast punkt på FagMED-møder.

Sagsfremstilling

Der gives en orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet - herunder status på arbejdsulykker og nærved-ulykker.

Arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljøgruppe - Sundhed:

På mødet d. 7. juni i AMR-gruppen drøftede man bl.a. personalets egen oprydning og renholdelse af køkkenet på 2. sal. Med hensyn til rengøring af afdelingerne, så skal der fortsat meldes tilbage, hvis der er mangler - gerne med billede af situationen. Der har været rundring fra Vejle Kommune d. 10. juni.

Arbejdsmiljøgruppe - Tandplejen:

Der holdes møde i AMR-gruppen d. 16. juni - referatet eftersendes dagsorden.

Arbejdsulykker

Oversigten over antallet af arbejdsulykker er delt op i arbejdsulykker og nærved-ulykker og fremgår af bilaget til sagen.

Oversigten dækker over perioden januar 2021 til og med maj 2022.

Det er fortsat desværre ikke muligt at få et mere detaljeret træk, således arten af ulykker fremgår samt hvor i organisationen registreringerne sker

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Der er først møde i AMR-gruppen - Tandplejen d. 28. juni, derfor er der ikke yderligere herfra. ARM-gruppen - Sundhed havde ikke ret meget på dagsorden.

Diana Krogstrup fortalte om at der har været besøg af Arbejdstilsynet, og at der var general stor ros, men i Genoptræning gav meldinger om pladsudfordringerne og forstyrrelser i jobbet, samt tidspres og arbejdsmængde anledning til, at der er lavet et aftaleforløb med Arbejdstilsynet og Genoptræning - aftaleforløb er niveauet under et egentlig påbud. Aftaleforløbet blev lavet fordi afdelingen allerede var i gang med at tage hånd om problemet, og Arbejdstilsynet vil via aftaleforløbet sikre, at de tiltag der allerede var sat i gang også bliver til realitet. Forløbet forventes afsluttet til februar.

Der er 3 processer i gang:

- Analyse af de fysiske rammer
- arbejdsgangsanalyse, som starter til september
- arbejde med at skaffe tal som kan understøtte og dokumentere den oplevelse der er blandt personalet, at borgerne er blevet mere komplekse og derfor kræver mere plads og tid.

Der er lige nu sat sensorer op i lokalerne, som kan registrere brugen af lokalerne. Resultatet skulle gerne være at lokalerne kan bruges mere optimalt.

Der har også været afholdt en Workshop i Genoptræning, hvor man havde fokus på hvad det var som forstyrrede. Dette bevirkede bl.a. at trappetræning med borgere blev flyttet til en anden trappe, og derved skabte mindre forstyrrelse for andre.

Der var generel enighed om, at det er vigtigt at være grundig og give god tid til processen, så de derved også skabes et solidt fundament til at træffe evt. svære beslutninger senere hen.

Det er dog også vigtigt, at man erkender, at der er ægte dilemmaer, og at ikke alt har en løsning.

Bilag

FagMED Sundhed - arbejds- og nærvedulykker

Punkt 9: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

87.00.00-P05-5-22

Resume

FagMED Sundhed skal fastlægge mål for arbejdsmiljøindsatser i 2022 og 2023 med udgangspunkt i de hovedindsatser HovedMED på februar-mødet har besluttet der skal arbejds videre med.

På mødet d. 21. marts drøftede FagMED Sundhed punktet, og der var enighed om, at da arbejdsmiljø i høj grad er et LokalMED-anliggende, ønsker FagMED derfor en tilbagemelding fra LokalMED omkring, hvilke indsatser man lokalt har iværksat for at forebygge ulykker og hændelser.

Sagsfremstilling

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet, og har på møde d. 25. februar 2022 haft den årlige arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af Arbejdsmiljøberetning for 2021, som Koncern HR har udarbejdet. På mødet i FagMED Sundhed d. 21. marts drøftede man derpå de forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2022 og 2023, som HovedMED besluttede at arbejde videre med:

- I 2022, vil der fortsat blive arbejdet på opfølgning på Trivselsmåling 2021.
- Psykisk Arbejdsmiljø
 - Krænkende handlinger og vold og trusler.
 - Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.
- Fysisk arbejdsmiljø
 - Ergonomi.
 - Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

Der var i FagMED Sundhed enighed om, at da arbejdsmiljø i høj grad er et LokalMED-anliggende, ønsker FagMED derfor en tilbagemelding fra LokalMED omkring, hvilke indsatser man lokalt har iværksat for at forebygge ulykker og hændelser.

Tilbagemeldingerne fra LokalMED:

LokalMED Sundhedsfremme:

Det er vigtigt at arbejde forebyggende. Vi vælger emnet: Høje følelsesmæssige krav:

- Mange af personalegrupperne bruger intern psykolog til supervision. Kan det lade sig gøre i hele huset?
- Der kan også tænkes i at lave en temaeftermiddag om emnet.
- Hvis man har følt sig truet eller det har været en følelsesmæssig belastet samtale, så tag en kollega med til næste samtale.
- Godt med mulighed for, at der er rum til debriefing også blandt kollegerne. Vigtigt, at der er psykologisk tryghed til at turde sige, hvis noget er svært.
- Vi, der har supervision, er meget glade for det. Det er vigtigt, og der er også mulighed for faglig udvikling og læring i processen.
- I øjeblikket har de ortopædkirurgiske terapeuter ikke mulighed for supervision.

Konklusion:

Vi har drøftet emnet og beslutter, at det giver mest mening, at arbejde med det lokalt i de enkelte afdelinger. Det tages på til næste møde til opfølgning.

LokalMED Tandplejen:

Har møde d. 16. juni - tilbagemelding eftersendes dagsorden.

Tilbagemelding fra mødet:

Vi drøftede vores lokale problemstillinger:

- Stikskader:

- Dormicum-glas: indkøbt beskyttelseshætter. Information på infoskærme i personalerum.
- Stikuheld, kanyler: afmontering: bruge holder på bordet. Forsøge at forudse, om barnet er uroligt, brug kollega til støtte hovedet.
- Brug lidt ekstra tid for at være forsigtig og omhyggelig.
- Anvendelse af værnemidler.
- Forebyggelse af vold og trusler:
 - Særligt udsatte på voksen. Er aldrig alene med borgeren. Borger har som udgangspunkt altid en ledsager med.

AMG har kigget på lokal politik for forebyggelse af vold og trusler. Vi vil gerne kigge nærmere på muligheden for at lave bedre træning i konfliktnedtrapning. (Receptionerne har allerede efterspurgt lignende. Kan dog være anvendeligt for alle?)

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Drøftet

Bilag

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Arbejdsmiljøberetning 2021 endelig

Arbejdsmiljødrøftelse 2022 - HMED 250222

Punkt 10: MEDuddannelse 2022 - anvendelse af klippekorts-modul

81.38.00-P35-5-22

Resume

FagMED Sundhed drøftede d. 21. marts 2022 anvendelse af klippekortsmodul i 2022. FagMED ønsker at afholde en fælles dag sammen med de to LokalMED hvor man arbejder med et fælles emne. LokalMED Sundhedsfremme og LokalMED Tandplejen skal melde tilbage til FagMED, om man ønsker at deltage i et fællesarrangement og hvilke emner man kunne ønske at arbejde med.

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed drøftede d. 21. marts 2022 anvendelse af klippekortsmodul i 2022. FagMED ønsker at genbruge formen fra 2021, med en fælles dag og et fælles emne, hvor LokalMED mødes hver for sig og derefter sammen med FagMED. LokalMED Sundhedsfremme og LokalMED Tandplejen skal melde tilbage til FagMED om man ønsker at deltage i et fællesarrangement og hvilke emner man kunne ønske at arbejde med.

Tilbage melding fra LokalMED:

LokalMED Sundhedsfremme:

Vi synes, at det var en fin dag sidst. Også måden dagen blev udført på. Vi vil gerne arbejde med emnet Social Kapital. (Retfærdighed, tillid og samarbejde).

Hvordan styrker vi vores "VI" – på tværs af afdelingerne? Hvordan spiller vi hinanden gode på tværs?

LokalMED Tandplejen:

Der er møde i LokalMED Tandplejen d. 16. juni - beslutning eftersendes dagsorden.

Tilbage melding fra mødet:

Vi vil gerne deltage i fælles dag med resten af Sundhed ligesom sidst.

Emne kunne være psykologisk tryghed. Bygge videre på temadagen for TRIO i april. Få redskaber til at arbejde med det her.

Klippekortmoduler er nærmere beskrevet på intranettet - [MEDuddannelse - Vejle Kommune Intranet](#)

Formanden indstiller,

at FagMED Sundhed drøfter anvendelse af klippekortmodul i 2022

Beslutning

Man enedes om at arrangere en fælles dag for de to LokalMED og FagMED, hvor Social Kapital vil være emnet - bl.a. for at blive klogere på hvor meget vi skal kende til hinanden og på hvilket niveau - både i egen afdeling og på tværs af afdelingerne. I hverdagen kan det være svært at ville hinanden, når presset fra opgaver skygger for udsynet.

Heidi Schröder og Sofie Plenge arbejder videre med at arrangere dage. Sekretæren undersøger om det er muligt at engagere samme person, som blev brugt til et arrangement på LEGO-House.

Tandplejen vil derudover selv internt arbejde videre med temaet psykologisk tryghed - et emne, som evt. kunne være relevant for hele Sundhedsafdelingen.

Punkt 11: Budgetopfølgning pr. 30.04.2022 - FagMED-orientering

81.38.00-P35-5-22

Resume

Til orientering fremlægges budgetopfølgningen pr. 30.04.2022 på Sundheds- og Forebyggelsesudvalgets område.

Sagsfremstilling

Vedhæftet denne sag er budgetopfølgningen pr. 30.04.2022 for Sundheds- og Forebyggelsesudvalgets område.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning

Bilag

Budgetopfølgning pr. 30.04.2022 - SFU

Punkt 12: Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED

81.38.00-P35-5-22

Resume

Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed skal holde sig orienteret om og følge op på referat fra HovedMED samt LokalMED under FagMED Sundhed. Referaterne findes på Intranettet på nedenstående link.

- [HovedMED](#)
- [LokalMED Sundhedsfremme](#)
- [LokalMED Tandplejen](#)

Formanden indstiller,

at FagMED Sundhed drøfter referaterne.

Beslutning

Drøftet

Punkt 13: Kommende sager til FagMED Sundhed

81.38.00-P35-5-22

Resume

Næste planlagte ordinære møde i FagMED Sundhed er berammet til 10.10.2022.

Sagsfremstilling

- Fraværstatistik og måltal for sygefravær
- Arbejdsmiljøarbejdet - herunder arbejdsulykker
- Økonomi
 - Budgetopfølgning - halvårsregnskab 2022 for Sundheds- og Forebyggelsesområdet
 - Budget 2023 - vedtaget budget

Delpolitik om Livsfaser - opfølgning fra 23.06.2022

- Evaluering af Sandwich-møderne

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Yderligere punkter:

- MED-uddannelsesdagen
- Arbejdsmiljøprocessen i Genoptræning

Punkt 14: Evt.

81.38.00-P35-5-22

Beslutning

Deltagere:

Bitten Bruun

Pia Uth

Charlotte Østergaard-Nielsen

Diana Krogstrup

Sofie Plenge

Hans Kappelgaard

Heidi Schröder