|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nr.** | **Kl.** | **Indhold** | **Ansvarlig** | **Forberedelse:**  **( hvad må deltagerne gøre for at være forberedt )** | **Referat** |
| **1.** | **13.00-13.10** | Velkommen og fælles frokost☺  Godkendelse af dagsorden samt referat fra sidste møde | Anne Lise | Alle har læst sidste referat, 25.08.22 samt dagsorden til dagens møde  <https://broen.randers.dk/lokale-broer/sundhedsplejen/administrativt/referater/personalemoeder/> |  |
| **2.** | **13.10-13.45.** | Randers Kommunes drifts-og strategimål 2020-30 .  Randers Kommune leverer service af høj kvalitet til alle borgere og sikrer samtidig et godt arbejdsmiljø for medarbejderne i kommunen. Arbejdsmiljømålene og -strategien skal bidrage til fortsat udvikling af arbejdsmiljøet på alle arbejdspladser og skal tænkes ind som et naturligt element i løsningen af kerneopgaven.  Alle arbejdspladser skal aktivt anvende disse mål og IMG_3845.jpgstrategien til at skabe et velfungerende arbejdsmiljøarbejde, med det formål at sikre arbejdsmiljøet til gavn for løsning af kerneopgaven.  Hvordan er der sammenhæng ml. ovennævnte strategi og Sundhedsplejens Leveregler?   * Er der særlige opmærksomhedspunkter? * Behov for ændringer/ tilføjelser | Anne Lise  Heidi | Læs vedhæftet bilag.  Gruppearbejde samt drøftelse. | Alle gruppedrøftelserne og input vedr. 2, 5 og 6. vil blive drøftet og sammenskrevet i TRIO-gruppen. Disse skal danne grundlag for oplæg/ input i Sektor-MED-regi.  Alle øvrige organisationer i Sundhed har fået samme opgave.  Kort indledende oplæg ved AL. Hvad gør vi i dag som understøtter målene. Hvad skal vi evt. gøre mere af eller måske mindre af? Hvad skal vi gøre anderledes?  Positive ting, som kan være inspiration for andre? |
| **3.** | **13.45-13.55** | Aktivitet/ input | Team Syd | Ingen forberedelse | IMG_3846.jpgUdsættes til næste P-møde |
| **5.** | **14.10-14.40** | Rekruttering og fastholdelse.   * Der er udarbejdet en et dokument i omsorg som skal understøtte ovennævnte. * Er der ideer som kan overføres til Sundhed/ sundhedsplejen og/ eller andre gode ideer.   Måske ting, som vi allerede gør i dag/ nye tiltag?? | Anne Lise  Heidi | Vedhæftet dokument gennemlæses inden mødet.  IMG_4003.jpg  Gruppearbejde og drøftelse | IMG_4002.jpg |
| **6.** | **14.40-14.15** | Sygefravær.  Fraværet i RK er steget voldsomt det sidste års tid, og derfor er der i aftale med Hoved-Med besluttet, at der i den kommende tid skal være et ekstraordinært fokus på fraværsproblematikken.  Pga. denne beslutning skal der foregå drøftelser i alle MED-udvalg vedr. hvordan vi fremadrettet får reduceret det høje fravær og får flere langtidsfriske. |  | Oplæg ved Anne Lise  Gruppearbejde vedr. tipskupon og efterfølgende drøftelse i plenum | Fravær i Sundhedsplejen er også steget markant gennem det sidste år.  Årsager kan være flere: Mange Covid ramte, mange infektioner i forår og sommer, og flere som havde udsatte operationsdatoer, og så endelig fik tid til operation.  Det vil være et fremadrettet generelt fokus på fravær i RK, og vi skal i alle organisationer arbejde med fravær uanset årsager. Både sektor- Med og Hoved-MED vil blive inddraget i dette arbejde.  Nyt fraværssystem er ved blive introduceret. Et ledelsesværktøj.  Det er holdningen i Randers Kommune, at der er nogle naturlige nedslagspunkter for kontakt med sygemeldte, som lederne bør efterleve. Formålet er her, at medarbejderne oplever, at de behandles retfærdigt og på forhånd er informeret om, hvad der i store træk vil ske, hvorfor og hvornår det vil ske i forbindelse med en sygemelding. Dette skal ses som en målrettet forebyggelse, at der afholdes disse forebyggende og opfølgende samtaler.  De samtaler som anbefales ved sygefravær er den forebyggende, omsorgs-og trivselsopkald efter 3-4 dages fravær, fraværssamtale efter 2 ugers fravær, obligatoriske fraværssamtaler efter længerevarende sygdom og fraværssamtaler ved gentagne fraværsperioder.  AL vil fortsat fremadrettet afvikle til de fraværssamtaler, der anbefales. Forskellen fra nu vil primært være, at der bliver flere fysiske samtaler ved gentagne fraværsperioder. Dette har ind til nu været vurderet individuelt, da AL som udgangspunkt er godt informeret vedr. hvorfor der er fravær, og dermed har der været fulgt individuelt op herpå.  Mål og fokus ved disse samtaler, der afvikles ved gentagne fraværsperioder er:   * Atsikre et godt fremtidigt samarbejde vedrørende håndtering af situationen * At udlede om forhold på arbejdspladsen på nogen måde er årsag til fraværet eller til at fraværet er øget * At undersøge om arbejdspladsen kan bidrage til at begrænse fraværet * I samarbejde at udarbejde en plan for hvordan medarbejderen hurtigst muligt kan begrænse/ eliminere gentagende fravær   Der kan læses mere detaljeret herom: <https://broen.randers.dk/personale/arbejdsmiljoe/sygefravaer-og-trivsel/>  Tipskuponen blev udfyldt og drøftet i grupperne samt i plenum. Dette gav anledning til gode drøftelser. |
| **7.** | **15.15-15.20** | Kort orientering vedr. budget 2023-26 |  | Ingen forberedelse   * Anne Lise | Intet nyt udover den mail som er udsendt vedr. budget |
| **8.** | **15.20- 15.30** | **Evt.** |  |  | Alle gruppedrøftelserne og input herfra vedr. 2, 5 og 6. vil blive drøftet og sammenskrevet i TRIO-gruppen. Disse skal danne grundlag for oplæg/ input i Sektor-MED-regi. Alle øvrige organisatiner i Sundhed har fået samme opgave.  Tak for et godt møde ☺ |