

Generalforsamling
Social og sundhedssektoren FOA Bornholm
Mandag d. 24. april, 2023 kl. 19.00
GSH Strandvejen 79, Rønne

Startet generalforsamlingen med at synge en sang: "Jeg ser et rødt flag smælde"

Dorthe præsenteret sig selv + præsentationsrunde af bestyrelsesmedlemmerne +

1. Valg af dirigent

Anja Juhl Kofoed valgt efter indstilling af bestyrelsen

Anja takkede for valget + sikrede at generalforsamlingen var korrekt indkaldt

Der er 83 stemmeberettigede, husk at afmelde såfremt nogen forlader inden afstemning

2. Godkendelse af forretningsorden

Godkendt

3. Valg af referenter og stemmetællere

Referenter: Lissi Egeberg og Gitte Holm Nielsen valgt

Stemmetællere: Brith Mari Andersen, Mette Elleby, Tina Larsen valgt

4. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

5. Skriftlig og mundtlig beretning

Dorthe bad om at man downloader "Polleverywhere", såfremt man havde en smartphone - prøvede lidt anderledes tilgang i år om end vi måske var lidt udfordret på teknikken...

"Polleverywhere" afstemninger med resultater fremvist direkte på storskærm

- Dorthe fremlagde bestyrelsens beretning:

Selvom Corona ikke længere er en samfunds kritisk begivenhed – så lever vi stadig mere eller mindre med det som Corona havde med sig – et anderledes arbejdsmarked og nogle andre tanker i vores hoveder.

Vi oplever stadig at have kollegaer der er ramt af eftervirkningerne fra Corona – nogle af selve sygdommen, andre af vaccinen og så har vi den helt 3. kategori – de som har givet så meget af sig selv igennem de sidste 3 år at man er ramt på omsorgen. Omsorgen for sig selv – eller for borgerne. Men vi oplever også at der er nogle af vores kollegaer der tog et andet valg. Det gjorde noget ved os som mennesker – I opgav alt for at være forrest – i gik i dobbelt vagter og i ekstra vagter – i fandt alternative måder at møde borgerne på – uanset om vi taler i psykiatrien, på hospitalerne eller i ældre plejen. I var kreative – i var opfindsomme og sidst men ikke mindst – i var borgernes ambassadører.

Men alt dette har også en pris – en pris der nu dukker op – for I mangler kollegaer – kollegaer der enten nu er stoppet eller stopper fordi man ikke kan blive ved med at give uden at få en pause – eller få den hjælp der nu er brug for på sin arbejdsplads.

Vi ser flere henvendelser med faglige spørgsmål om lederne må fortolke overenskomst og andre aftaler som de gør – og ja, de må de i flere af situationerne – men det er et symptom på at arbejdspladserne er pressede. Det gør noget ved jer – det gør noget ved jeres faglighed – og det skaber et dårligt psykisk arbejdsmiljø ude på de forskellige arbejdspladser.

Der findes også gode arbejdspladser, hvor man stadig har en god kommunikation og hvor lederen stadig kan/tør lede – hvor de ikke blot drifter – man er i dialog med medarbejderne og hvor der i dialog stadig træffes beslutninger så der er fokus på sammenhæng mellem arbejdsliv og fritid samt det høje emotionelle pres som man ikke kan undgå når man arbejder med mennesker. Alt dette er noget der er fokus på i de nyere bekendtgørelser om psykisk arbejdsmiljø.

Men Vi ser stress, udbrændthed og omsorgstræthed i et større antal. Vi ser en større andel af nedslidningsskader og en øget skare der gerne vil kunne gå på efterløn eller tidlig pension.

Vi kan ikke undvære de kollegaer der indeholder alt den viden de har med sig i bagagen – men de har udfordringer med at være ”robuste” nok til dagens arbejdsmarked.

I min søgen for at gøre mig klogere på hvad vi, som faglig organisation kan gøre – faldt jer over et blogindlæg på Børsen.dk – skrevet af en Direktør og oplægsholder ved navn Lars Matjeka – et indlæg som egentligt er skrevet tilbage i 2017 – altså et 6 år gammelt oplæg – men tankerne er stadig aktuelle. Og jeg vil her læse lidt op af hans pointer:

”Stress er et samfundsmæssigt problem, og vi masseproducerer tilsyneladende stressramte mennesker i vores organisationer. Svaret er IKKE at søge efter robuste medarbejdere”

”....Hvis organisationen har et problem med stress, og man ved, at kulturen producerer pressede og syge medarbejdere, så er den første, nemmeste og dårligste løsning, at ledelsen lægger ansvaret på medarbejderne. De er ikke robuste nok, og derfor bliver de stressramte. Ved at individualisere problemet får ledelsen behændigt fralagt sig et ansvar for at arbejde med kulturen, ledelsen og klimaet, og jeg er sikker på, at den form for ledelse skaber flere problemer og mere stress”

”Derimod skal ledere etablere rammen, og stræbe efter at skabe organisationer, hvor man får det bedste ud af hinanden. Netop stress-problemstillingen viser, at vi for det meste har medarbejdere, som vil gå endog meget langt for at leve op til oplevede krav. De medarbejdere, som er ”ikke-robuste”, er måske de allermest flittige og pligtopfyldende, som bare ender med at blive syge af at tage et ansvar uden at have indflydelsen, og som ikke mærker grænserne for deres egen kapacitet, før det er for sent.

Endvidere siger han

Den organisationskultur må nødvendigvis komme fra ledelsen, og det er lederne som må fastholde og udstråle respekten for hinanden som mennesker på arbejdspladsen. Vi er ikke hinandens instrumenter. Vi er mennesker med en fælles opgave. Vi har brug for robuste organisationer med plads til levende mennesker. Robuste medarbejdere kan nemlig ikke redde en syg organisation.”

Og det er noget af det vi hele tiden gentager for lederne når vi mødes med dem – det er et ledelsesansvar at tage vare på sine medarbejdere. Derfor skal lederne rundt omkring i både kommune og region til at værne mere om sit personale og agere med de forpligtelser der ligger med ledelsesretten og ledelsesansvaret.

Vi hører det i medierne – vi hører det ved vores politikere – der skal gøres noget nu – ellers vil vores velfærdssamfund kollapse.

Jeg hører det fra jer – lokalt på mange af vores områder. Igen der er heldigvis undtagelser, men arbejdsmarked er presset. I er pressede ude på jeres arbejdspladser.

I vores velfærdssamfund er det at arbejde sammen på tværs af vores fagligheder en vigtig faktor – vi ser at der mangler sygeplejersker i regionen – og at man ansætter Social – og sundhedsassistenter i stedet for – og at man som ledelse der også ser hvor fantastisk en uddannelse det er, for Social – og sundhedsassistenten har en stor berettigelse at være på hospitalet også.

I Psykiatrien og især på det sociale arbejdsområde ser vi også en øget ansættelse af social – og sundhedspersonale – også her gør man tiltag for at få faglært personale men her bruger man primært pædagogiske assistenter. Jeg vil også mene at man bør have fokus på de social – og sundhedsfaglige uddannelser så man får gavn af synet på det hele menneske. Noget som vores faggrupper er enormt gode til at favne, analysere og handle på.

I ældreplejen ser vi også at BRK gør sig klar til de dystre prognoser om mangel på kvalificeret arbejdskraft – der omlægges i centret og man forventer en større organisationsændring til 2024. Der er lovning på at man inddrager medarbejderne og MED SYSTEMET, Men for der er et men – man bruger ikke MED systemet efter hensigten. MED systemet er til dialog og drøftelse IKKE blot til orientering! Man skal, som medarbejder repræsentant have tid til at søge svar i sit bagland, sikre sig at man er orienteret og bevidst om hvad der sker i organisationen. Det er ikke godt nok når man kun indkaldes med få dages varsel, med en dagsorden der ligger mindre end 24 timer før et møde, hvor man som medarbejderrepræsentant ikke får muligheden for at danne sig meninger på baggrund af sine kollegaer.

Overordnet så har Bornholms regionskommune lavet flere tiltag, hvor man også lyttet til nogle af anbefalinger som kommer centralt fra FOA, F.eks. fokus på styrket ledelse, etablering af mindre teams i hjemmeplejen og øget ansættelser på fuldtid.

Jeg forstår godt de medlemmer der siger at vi ikke kan klare mere end den deltidsstilling de har – men dette handler om at vi også skal have ledelsen til at se anderledes på de opgaver i bliver stillet – for i skal kunne holde til jeres job – i skal kunne nå jeres opgaver – og her – her har vi en fælles mission fra arbejdsplads – til ledelse – til os som jeres talerør ind i det politiske.

Her vil jeg slå et slag for nogle af de øvrige samarbejdspartnere som I kan benytte udover FOA og jeres valgte AMR og TR. Nemlig Arbejdstilsynet og især med baggrund i både de sidste bekendtgørelser og den sidste meget nye arbejdsmiljøaftale som er lavet for en 3 årlig periode, og som har øget økonomi med sig for netop at sikre at der er et sikkert og sundt arbejdsmiljø at arbejde i.

Men hvis I ikke siger det højt, til de rette personer, så kan man måske ikke handle på det. Her kommer jeres forpligtigelse ind. For jeres viden er guld! Guld for jeres tillidsvalgte, Guld for os som faglig organisation og sidst men ikke mindst guld for de af jeres kollegaer der har en plads i MED organisationen. Så hvis i har noget på hjertet, så sig det højt.

I FOA har vi udviklet et spil “Sig det højt, gør det fagligt”, og det er måske noget man kunne implementere ud på de forskellige arbejdspladser, så vi får prioriteret dialogen igen. For dette er desværre en af de ting vi ser på flere arbejdspladser at det ikke sker eller nedprioriteres.

Nu vil vi, fra bestyrelsen gerne høre jer, vores medlemmer hvad i har fået af tanker ud fra vores beretning Det er her i nu får mulighed for at give jeres besyv med – og så skal vi igen have et slide op og i skal bruge jeres telefoner.

Tak for ordet.

Beretning nu til debat:

Fuldtid – for aften og nattevagt? Hvad er planen – Dorthe svarer: flere aftenvagter vil gerne op på fuld tid – har f.eks. flere timer og mindre fridage
Rigtig god tale, rammer rigtig bredt, man bliver hørt og taget alvorligt
Godt at blive hjulpet op igen
Arbejdsmiljø har bare ikke været vigtigere end nu og rart at vi støtter op om hinanden
Huske at sætte ord på tanker og følelser over, hvad man har oplevet.
Vi skal turde at rejse os i selskabet og sige til – det er tilladt at sige tingene højt - ellers ændrer vi ikke det psykiske arbejdsmiljø
Huske at sige det højt til de rigtige instanser - være åbne om vores sårbarheder
Mangel på faglært personale – nu er sygehjælpernes faggruppe nedlagt – men hvorfor bruger man ikke de kompetencer vi har derude? - Dorthe svarer: at der er blevet lukket lidt ned i øjeblikket - man ville hellere lave det individuelt
kompetencerne gennemgået igen – nu skal der laves individuelle i stedet for generelle kompetence breve
skulle man arbejde på “normale” 32 t alle indenfor omsorgs fagene – opfordret til at sende ind til OK forhandlingerne
næste overenskomstforhandling
Nogle kommuner tro de ikke har stress når de har en stress politik, huske også at sige når der er personalemangel – at alle ydelser ikke kan udføres på disse dage

Dorthe afslutter med at sige tusind tak for alle ordene
Generalforsamlingen godkender bestyrelsens beretning

Kort beretning fra faggrupperne

Social og Sundhedshjælperne:

Alle er blevet genvalgt i bestyrelsen, 1 ordinær plads stadig ubesat, snakket om faggruppelandsmøde + økonomi + kommende arrangementer + lille folder med fra faggruppelandsmødet

Social og Sundheds Assistenterne

Wickie genvalgt + Henriette genvalgt og Kicki valgt, + Tina og Rikke valgt som suppleanter + Britt og Pia er stadig i bestyrelsen. Meget aktiv bestyrelse. Indkommet forslag om at invitere andre faggrupper – dette godkendt ved brugerbetaling. Økonomi snak.
Fortalt om faggruppelandsmødet. Kommet frem med arrangementsønsker.

Afholdt pause og herefter uddeling af de udtrukne præmier

6. Tanja Nielsen, Sektorformand Social og sundhedssektoren

Tanja afholdt oplæg om vision for sektoren
Tanja præsenterede sig selv
Tanja roste plenum for at have mødt så talstærkt op + god opbakning
Lidt snak om frem mod OK24 med mange input fra plenum
+ Evt. Indsætte PowerPoint-oplæg fra Tanja

7. Regnskab

Formand gennemgået regnskab for plenum

Fortælle om regnskab 21/22.

Fordelingen på 10 kr. til faggrupperne og 5 kr. til sektoren, gør at sektoren kan afholde større arrangementer.

Ansøgt midler hos afdelingen, som gør at bl.a. Dorthe kan deltage i arrangementer der sikrer udvikling.
Regnskab godkendt

8. Indkomne forslag.

Der er ikke indkommet nogle forslag.

9. Valg til sektoren i henhold til vedtægter

Antal Stemmeberettigede på dette tidspunkt: 79

A. Formand for 4 år: Dorthe Pedersen - ønsker at genopstille og genvalgt da der ikke var indkommet forslag.

B. Best. Medlem for 4 år.: pt. Vakant

Annette Bonde S. Londin er valgt

C. 1 suppleant til bestyrelsen for 2 år: Lone Christoffersen ønsker ikke at genopstille
Synnøve Kofoed vil gerne stille op, Indstillingsblanket vist frem for forsamlingen - valgt

D. 2. suppleant til bestyrelsen for 2 år: Annette B. S. Londin

Brit Marie Andersen er valgt

10. Forslag til delegerede og suppleanter til sektorårsmøde:

Bestyrelsen indstiller Næstformand Gitte Holm Nielsen og suppleant Henrik Christensen
Valgte blev godkendt.

11. Eventuelt. Ikke noget

Dorthe afsluttede og takkede forsamlingen for en god aften og den gode modtagelse af App.:
"Polleverywhere"

X

Anja Juhl Kofoed
Dirigent

X

Lissi Egeberg
Referant

X

Gitte Holm Nielsen
Referant