

Referat fra generalforsamling i Social- og sundhedssektoren i FOA Sjælland den 23. marts 2017

Rikke bød velkommen, hvorefter der var spisning.

Der er 49 personer til stede

Heraf 4 gæster og 4 pensionister
= 41 stemmeberettigede

Dagsorden

1. Velkomst ved Næstformand Rikke Hansen.

Sektorformand Ann Søgaard er blevet syg og har været nødt til at tage hjem.

Rikke sørgede for at vi startede med at synge, når jeg ser et rødt falg smælde

2. Valg af dirigent: Ulla Døj blev valgt som dirigent

3. Valg af referent: Birgit Lundsberg blev valgt

4. Rettidig varsling af generalforsamlingen på www.foa.dk/sjaelland 19.10.2016 og i et nyhedsbrev 2.11.2016. Formalia er i orden.

6. Valg af stemmetællere

Marianne Eriksen 12

Britt Lindhard 9

Bjarne Storm 13

Nina Lindner 7

7. Oplæg om Robusthed & Trivsel ved Mona Strib, Næstformand i FOA

Mona kom med et oplæg om robusthed. 5% af jobopslag indeholder ordet robusthed.

Hvis man er robust, kan man så ikke gå ned med stress? Kan en medarbejder klare alle de udfordringer, der stilles til nutidens medarbejdere? Det mener Mona ikke. Dette gælder også for FOA's ledere. De skal efterhånden også klarer mere og mere. Dette er blevet et af de store mål for KL, der mener at man igennem dygtige ledere, kan klare at få medarbejderne til at løbe stærkere.

Der sker for tiden et fald i antallet af medarbejdere der løser Velfærdsopgaver, men en stigning af administrativt arbejde.

Der lægges fortsat op til besparelser. Politikerne på Christiansborg mener, at der er tid til et paradimeskifte. Sagt med andre ord. Medarbejderne kan ikke klare at arbejde hurtigere, og dermed yde en dårligere service. Det nye hit er, at der kommer flere og flere frivillige ind på Velfærdsområdet.

Antallet af anmeldte arbejds-skader er stigende, men det er kun en forsvindende lille del, der bliver anerkendt. Der er mere fokus på, hvad der sker på hjemmefronten, frem for hvad medarbejderne udsættes for på arbejdspladsen.

New Public er på vej ud, men hvad bliver det nye? Der skal selvfølgelig stadig være styring og rammer på arbejdspladsen.

Sensations pressen har kun fokus på den kedelige historie, og i stedet for at sætte fokus på medarbejdernes arbejdsmiljø, er det borgeren, der er blevet glemt på toilettet, der kommer i fokus.

Skal vi til at have kinesiske forhold. Mona kom med et par grusomme eksempler på medarbejdere der f.eks. undlader at drikke vand i løbet af en arbejdsdag, fordi der ikke er tid til at gå på toilettet. Det sker også i hjemmeplejen.

Hvor går grænsen? De robuste medarbejdere kan ikke længere holde til at arbejde inden for velfærdsområdet.

Liv ære og velfærd har FOA centralt været ude og anbefalet at man bruger. I FOA Sjælland har vi allerede et eksempel på en medarbejder, der har anvent dette, men vi ved ikke på nuværende tidspunkt, om medlemmet bliver bortvist.

På en byggeplads var arbejdet blevet stoppet når det er farligt, det sker ikke på FOA's arbejdspladser.

Kendetegn for Robusthed:

1. Stærk accept af virkelighedens udfordringer
2. Grundlæggende tro på, at alt nok skal gå
3. Evnen til at improvisere

Disse positive egenskaber er desværre med til at gøre medarbejderne mere robuste over for fagligheden og holdningerne til de ting, vi tillader bliver en del af hverdagen.

Det er vigtigt at vi delagtiggør politikkerne i arbejdet inden for Velfærdsområderne. Tag en politikker med ud på ruten, ikke den sminkede rute, men sådan, som hverdagen ser ud.

Hvis vi ikke får vendt tendensen, fortsætter mobningen og det dårlige psykiske arbejdsmiljø.

Grænsen for brugen af PYT må ikke blive for udtalt. Vi ender med at blive kolde og kyniske.

Det er arbejdspladsen, der skal være robust.

En robust arbejdsplads besidder et stærkt værdisæt. Stærke værdier tilfører mening til miljøet.

Vi skal stå sammen og sige fra. Vi skal bruge vores ytringsfrihed.

8. Sektorbestyrelsens beretning ved bestyrelsen

Rikke startede med at fremlægge bestyrelsens beretning. Ann Søgaard var blevet syg, så derfor tog Rikke, Anns oplæg:

Serviceassistent projektet / koncept – Et langvarigt projekt, der virkelig har givet mange udfordringer. Senest, er man begyndt at opsig individuelle løntrin. Forbundet er involveret med en tase Force gruppe.

PR indsat omkring socail- og sundhedsassistenter. Begrundet i at der på sygehusene ansættes sygeplejesker i stedet for social- og sundhedsassistenter. Kun 3 faggrupper tilbage på sygehuset. Sygeplejesker – social- og sundhedsassistenter - Serviceassistenter

Fælles opgaver – Fælles løsninger

Ytringsfrihed / Ytringspligt: der skal spares alle steder, men det må ikke bevirke at man i skræk for at blive opsagt, ikke bruger sin ytringsfrihed

Sygehushusstruktur og ny værdibaseret styring –

Kontakt og dialog med regionspolitikkerne – FOA har forsøgt at komme i dialog med de Regionale politikere. FOA håber at de vil tage imod en invitation til samarbejde i efteråret.

Uddannelse og kompetenceløft v/ Rikke

Flere opgaver ændrer sig og arbejdsmarkedet og vilkår flytter sig hele tiden og derfor er det vigtigt, at den enkelte medarbejder udvikler sine faglige kompetencer og bliver klædt på til de ændre krav til varetagelse af nye opgaver. Dette er årsagen til at uddannelserne indenfor social- og sundhedsområdet har haft behov for at lave den nye uddannelse til social- og sundhedsassistenter og adskille den fra social-og sundhedshjælpere med 2 nye stærke profiler.

Det betyder at det nu er to helt adskilte uddannelsesforløb.

Projekt i samarbejde med kommunerne: Bedre til ord, tal og IT hvor 15 kommuner er med i projektet, heriblandt Slagelse fra vores afdeling. Flere andre kommuner er med i LKV projekter uden om kompetencefonden.

Fra ufaglært til ufaglært – F.eks. fra social- og sundhedshjælper til social- og sundhedsassistenter. Dette projekt blev stormet med ansøgninger, og derfor er tilgangen pt. lukket.

Kompetenceløft til nye arbejdsopgaver og funktioner.

Her er der mulighed for at søge midler til uddannelse på 25.000kr. om året pr. medarbejder Dette gælder både på KL's område og det Regionale område. Der er mange midler i puljen, så det er vigtigt at sætte fokus på kompetencefonden ude på de enkelte arbejdspladser.

Kommunerne: V/ Lars Mortensen og Trine Jørgensen

Holbæk kommune er hårdt presset med nedskæringer. Ca. 100 medarbejdere blev opsagt og 300 stillinger blev nedlagt. Der er ansættelsesstop. Sygedagpenge refusioner går i kommunekassen. Nedskæringerne påvirker arbejdsmiljøet, og mange medarbejder bliver sygemeldt. Volden stiger, og selv om det ser sort ud, har man fået uddannet voldsforebyggere med midler fra kompetencefonden, hvilket har hjulpet lidt. Den 10 maj deltager man i Velfærdsalliancens demonstration.

Der blev vist en god lille film fra tidligere demonstrationer i Holbæk under temaet: Nej tak til flere nedskæringer som de tillidsvalgte havde lavet.

Værdighedspolitik – er nu blevet godkendt i alle kommuner, og der er blevet ansat medarbejdere i nogen af kommunerne.

Arbejdspres:

Sygefravær i fokus. Man ændre fokus ved f.eks. at drøfte langtidsfriske. Nogen steder skal man ringe til lederen, hvilket har fået sygefarværet til at falde.

Alenearbejde/vold – flere områder har været ramt af vold, hvilket selvfølgelig ikke er ok.

Dokumentation fylder meget, og bliver presset i forbindelse med værdighedsmidlerne.

Psykiatrien:

V/Elise og Morgens– Elise arbejder i socialpsykiatrien. Der visiteres til opgaveren, hvilket går rigtig godt, efter at man har været på kursus sammen. Der har været en 3i 1undersøgelse. Denne undersøgelse bliver undersøgt af trio gruppen.

Mogens kunne desværre ikke være her i dag, men Rikke lovede at fortælle at der har været meget fokus på arbejdsmiljøet, bl.a på baggrund af hændelser i retspsykiatrien og manglende ressourcer. Aase supplerede med at fortælle, at der også her skal ske store besparelser, hvilket man selvfølgelig er meget spændte på.

Den centrale sektor:

Ann Søgaard sidder i den centrale sektorbestyrelse og her arbejdes der med Handlingsplan som spiller tæt sammen med forbundets handleplan på kongressens beslutninger. Det er vigtigt for sektorbestyrelsen at en række af forbundets aktiviteter får et tydeligt aftryk fra de udfordringer,

der er på arbejdspladserne inden for sektorens fagområde. Der er 5 centrale indsatsområder der er i fokus, som er Det nære sundhedsvæsen, det regionale sundhedsvæsen, psykiatri, demens og værdighed i ældreplejen.

Bestyrelsens beretning blev enstemmigt godkendt.

9. Indkomne forslag (frist for indsendelse af forslag 8.2.17 jf. afdelingens love)

Der var ingen forslag

10. Valg til sektorbestyrelsen:

- 2 suppleanter for 2 år

Kandidater Nicoline Grim TR i Holbæk kommune og Lene Mikkelsen FTR i Kalundborg kommune – begge blev valgt

- 1 suppleant for 1 år - Elise Lønbæk modtager genvalg – Elise blev genvalgt

11. Valg af faggrupperepræsentanter for kongresperioden

Social- og sundhedsassistenter Birte Vang Nielsen

Social- og sundhedshjælper Lars Mortensen

Plejer – Ole Wolff

Sygehjælpere – Aase Pedersen

Leder og mellemlidergruppen – Rosa Demuth

Beskæftigelseshjælper - Minus

Plejhjemsassistent Hanne Melin

Portør – Ralf Pedersen

Neuropysiologiassistent Connie Rømer

Hjemmehjælpergruppen – Minus

Handicaphjælper - Lizzie Munch

Handicapledsager – Minus

Ledende værkstedsassistent – Jørn Birk Pedersen

Ledende servicepersonale – Minus

Tilsynsførende assistent - Minus

12. Eventuelt

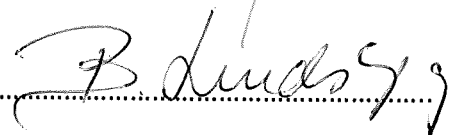
Vi sluttede med en sang

13. Afslutning

Rikke sagde tak for i dag

Dato.....27/3.17.....

Dirigenten..........

Referent..........