



Forslag til Inatsisartutbeslutning om at Naalackersuisut pålægges til at gennemføre redegørelse af portørernes psykiske arbejdsvilkår inden slutningen af 2022. I redegørelsen skal der indgå plan om de økonomiske konsekvenser til forbedring af vilkårene.

(Medlem af Inatsisartut Doris J. Jensen, Siumut)

(1. behandling)

Som sundhedsfagligt uddannet rører det mig dybt, når andre politikere viser interesse for mange af de ofte barske arbejdsbetingelser, der findes i vores sundhedssektor. Forslagsstiller er inde på mange emner, som portørerne og øvrige sundhedspersonaler dagligt er i berøring med. Det er ganske genkendeligt, at vi halter med at kunne fastholde mange, dygtige medarbejdere på grund af oplevelsen af dårlige arbejdsbetingelser.

Jeg vil også sige, at det at arbejde inden for sundhedsvæsenet bør være forbundet med megen stolthed. Stoltheden i at være den fagperson, som kan hjælpe andre i nød. Stoltheden i at være en del af et større organ, og som har så stor en betydning for samfundet og for de enkelte mennesker. Det er derfor ganske ærgerligt, at vi er nået dertil fra politisk hold, at vi har fået en forestilling om at skulle agere både som nærmeste leder, tillidsrepræsentant og fagforeningsfolk.

Vi skal som politikere passe på med at blande os direkte i ansvarsområder, som vi fuldt og fast har betroet andre til at kunne varetage ud fra en lovgivning, som vi sætter rammerne for.

Tillad mig derfor et øjeblik at være provokerende i min retorik.

Er det her i bud og grund ikke et fagforeningsanliggende? Bør vi ikke langt om længe blive enige om at give et ordentligt løft til SIK-lønnede, som portørerne også er en del af?

Der er selvfølgelig nogle drifts- og ledelsesmæssige spørgsmål, som jeg synes kan være interessant at diskutere, og det er dem, som forslagsstiller er inde på. Vi må og skal nemlig fastholde vores medarbejdere langt bedre end i dag. I sundhedsvæsenet har vi i alt for mange år været vidne til store medarbejderudskiftninger med store omkostninger til følge.¹ Derfor mener jeg, at det i det her tilfælde er rimeligt, at vi blander os direkte.

For hvem gavner den store udskiftning? Hvilke konsekvenser har det for de fastansatte medarbejdere, og er pengene ikke bedre brugt til netop at forbedre arbejdsbetingelserne væsentligt for de fastansatte medarbejdere, som i sidste ende også kan være et bedre rekrutteringsafsæt, når der fokuseres på øgede

¹ <https://sermitsiaq.ag/node/219662>



fastholdelsestiltag?

Her vil jeg gerne knytte en kommentar til forhandlingsparterne. Vi må vågne op. Vi må kunne gå i dialog og finde en større, fælles forståelse for, hvordan vi sikrer bedre arbejdsbetingelser for alle vores ansatte i sundhedsvæsenet, som hver dag udfører et meget meningsfuldt arbejde. Ofte er de dedikerede medarbejdere desværre nødt til at betale en høj pris, fordi de manglende hænder i form af vakante stillinger stiller dem i situationer, hvor de må give afkald på familie- og fritidsliv. Det kan vi ikke være bekendt. Hvis vi skal skabe en sundere medarbejderstab bliver vi også nødt til at forholde os til det menneskelige herunder i bæredygtigheden ved at have en interesse i at opstille bedre arbejdsbetingelser.

Jeg savner, at uddannelsesområdet, sammen med social- og beskæftigelsesområdet skaber de fornødne arbejdsmarkedsreformer som skal sikre, at landets arbejdskapacitet øges, og at de varme hænder allokeres til kompetenceudvikling i de brancher, hvor vi ser så stor en mangel. Jeg savner også italesættelsen af de respektive fagforeninger om de potentialer man kan indgå med skole- og uddannelsesområdet for at øge branchernes attraktivitet. Det vil alt andet lige være med til at øge de varme hænder, som der konstant er brug for.

Jeg savner også civilsamfundets medansvar for at vi italesætter taknemmeligheden for alle de medarbejdere, som hver dag giver så meget af sig selv for din og min skyld. Vi kan ikke øge medarbejdernes stolthed, hvis vi ikke også udtrykker ønsket om at arbejde sammen om at løse mange af de underliggende faktorer, som påvirker fastholdelsen. Her betyder det rigtigt meget, hvordan man behandler hinanden i mødet med et andet menneske, også i arbejdsammenhæng. Forestil jer, hvilken overskud de enkelte portører har, hvis de lider af arbejdsrelaterede belastninger, herunder eksempelvis PTSD. Det påvirker deres daglige arbejde i mødet med et menneske i nød, som desværre kan få en uheldig oplevelse på grund af manglende overskud fra portørens side. Det er urimeligt set fra begge parter, og her bør en stærk og dygtig ledelse træde til.

Jeg mener, at dialogen skaber tillid og tryghed. Derfor gjorde jeg i min periode som Naalakkersuisoq for Sundhed meget ud af at skabe et uformelt forum mellem sundhedsvæsenet og borgerne for netop at gøre kløften mindre imellem parterne. Som eksempel deraf blev der iværksat et brugerråd i Region Avannaa. Intentionen var klar; dialogen skal skabe tryghed og tillid, og mødet med hinanden skal skabe større forståelser for hinandens udfordringer og øge friheden til selv at komme med løsningsforslag. Det er lokalt ejerskab og medansvar som skal vægte højt, idet vi må erkende at der findes store lokalt betingede udfordringer. Dernæst var det af stor væsentlighed at vægte finansieringspuljen for uddannelse- og efteruddannelse som et fastholdelsestiltag.²

Når det er sagt er der selvfølgelig andre faktorer, som har behov for et særlige indsatsområder, og som alle har det tilfælles at der skal iværksættes tiltag fra centralt hold. Det er spørgsmålet om professionel hjælp til eksempelvis Supervision med videre, som jeg mener er klart på sin plads at vi støtter, og rammesætter for netop at sikre sunde og stærke medarbejdere.

² <https://sermitsiaq.ag/node/222155>



Med en historisk tilgang vil vi derved støtte forslagsstilleren i hendes ønske om den foreslåede redegørelse, idet vi må erkende de manglende sundhedsfaglige- og politiske reformer, der er nødvendige for at sikre at vores borgere har adgang til sundhedsvæsenets ydelser. Dette skal gå igennem en opbakning af de mennesker, som arbejder for vores borgere.

Vi er godt klar over, at der er en sundhedskommission, som aktuelt arbejder med både rekrutterings- og fastholdelsesparametre. Men den her foreslåede redegørelse er specifikt møntet på en uset gruppe i sundhedsvæsenet. Hvem kan ikke huske, da deres lønforhandlinger endte med en stigning på få kroner tilbage i 2019?³

Det er synd, at vi har så lavt et syn på så vigtige arbejdsopgaver, som portørerne bestrider. Lad os få lavet denne redegørelse for at vi fremadrettet får politisk fundament til at reformere på de nævnte problemstillinger. Målet skal være, at vi på sigt kan opnå en større grad af bæredygtige og kompetente medarbejdere, hvis arbejdskompleksitet stiger i kraft med den samfundsmæssige udvikling med stadig flere ældre og med komplekse og kroniske sygdomsforløb, som forpligter vores medarbejdere i sundhedsvæsenet.

Derfor er det i alles interesse, at vi får belyst de reelle udfordringer fra portørernes side.

Med disse ord indstiller vi forslaget til videre behandling i Familie- og Sundhedsudvalget.

³ https://knr.gl/da/nyheder/sik-og-selvstyrets-nye-overenskomstaftale-skuffer-port%C3%B8rerne?fbclid=IwAR0280M_y_RS1mwxCUKamJhv6mW2ta91LD3G6Kh2T19xYBDTBginGC66fvM