

Årsdokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2022-06-21	2022-09-19	Avdelning Dalarna	1	Marion Vaeggemose Tina Dahlman

Årsrapport 2022

Innehåll

Årsrapport 2022	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	8
Region:.....	9
Kommun.....	11
Privat sektor / Stat.....	12
Värde för medlem	12
Lön.....	22
Arbetsmiljö	25
Arbetstid	30
Yrkets utveckling	30
Lokala utvecklingsområden	30
Inflytande och påverkan	31
Övrigt	33

Sammanfattning

Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen och utvecklingen av professionerna.

Vid kongressen 2018 antogs mål att jobba mot under de fyra år som kongressperioden omfattar. De målen har legat till grund för vårt lokala arbete under verksamhetsåret mellan årsmötena 2021–2022.

De övergripande gemensamma målsättningarna är:

- Vi prioriterar en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en anslutningsgrad
- Vi driver frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv
- Vi verkar för att förtroendevald känd av medlem finns på arbetsplatsen i sitt uppdrag av lokala avdelningar
- Vi använder våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlem

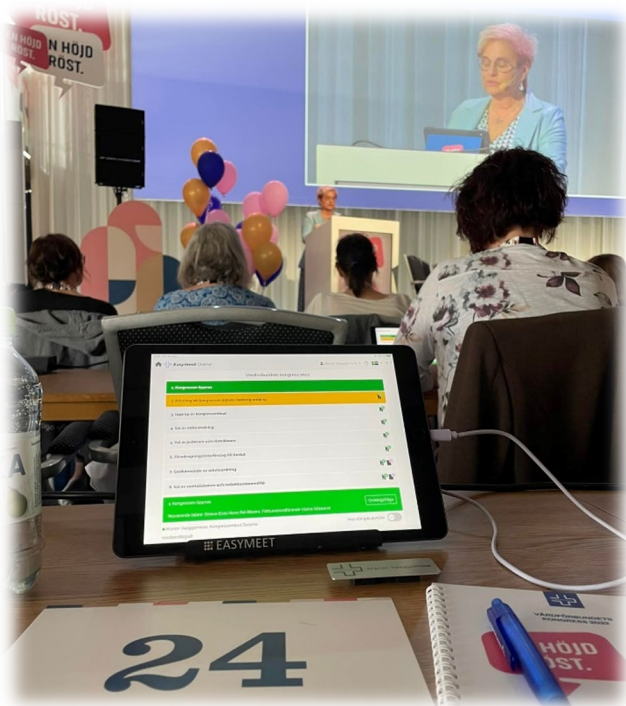
Vid årsmötet 2021 valdes en ny avdelningsstyrelse att leda den lokala verksamheten under 4 år.

Vi har varit 9 styrelseledamöter - men grundat personliga skäl så har 2 styrelseledamöter valt att avsäga sig sitt uppdrag - så den nuvarande styrelse består av 7 ledamöter inklusive ordförande och vice ordförande.



Det är alltid en startsträcka för att få ihop och bygga teamet i en ny styrelse. Vi har gjort det med hjälp av Vårdförbundets samarbete med Sensus och genomfört styrelseintroduktion och styrelseutveckling.

I maj gick vår kongress av stapeln på Bohusgården i Uddevalla. Den har krävt en hel del förberedelse med ett stort underlag som tyder på ett engagemang och vilja från medlemmar att påverka sitt förbund. Dalarna deltog med sina sex kongressombud och har utöver varit med att fastslå vad Vårdförbundet ska bedriva för verksamhet kommande fyra år, bidragit till att Dalarna även representeras i nationella uppdrag som förbundsvalberedningen genom Marion Vaeggemose (omval) och Tina Dahlman (nyval) samt i avtalsrådet genom Sofia Eriksson.







Vi har befunnit oss i avtalsrörelse och landat en huvudöverenskommelse HÖK 22 med SKR och Sobona, med allt vad det innebär. Snabbt sätta sig in i avtalet och sprida kunskap och information om det men framför allt träffa arbetsgivare för att gå igenom det som är nytt och nå samsyn i hur det ska hanteras.

Det stundande val som ger oss anledning att föra ännu tätare dialoger med våra lokala politiker. Få dem att ta ställning och agera i väljarnas viktigaste fråga och upplysa om samt sprida Vårdförbundets valplattform.





Vår omvärld har behövt anpassat sig till nya förhållanden till följd av en pandemi och dess efterdyningar. Vår verksamhet har anpassat sig för att finnas till för rådgivning, ge stöd till medlemmar men även täta dialoger med arbetsgivare och beslutsfattare för att påverka för att bästa förutsättningar ska ges även i en kaosartad tillvaro.

De minimala ibland obefintliga marginaler som fanns innan pandemin kvarstår och har snarare än förvärrats. Precis som vi befariat kommer det leda till att vi kommer se konsekvenser av den under många år framöver och präglar vår verksamhet.

Konstaterar att det maler ganska långsamt och att vi ser arbetsgivare som tampas med svåra utmaningar med att framför allt bemanna sina verksamheter.

Vi förar dialog om samma saker, konstaterar mycket men saknar att omsätta ord till handling. Det blir därför mycket upprepningar och fortsätta göra saker. Vi som förbund har och försöker vara tydliga med att framföra förslag på åtgärder och bidra med dessa, men saknar ofta en part som förmår göra handling.

Vi som styrelse får också fundera på kommande verksamhetsplanering om vi kan vända på fler stenar, skruva på strategier och aktiviteter för att nå fram och få igång ett engagemang som leder till förändring åt det positiva hållet.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Målsättningen om att vara många samt medlemsrekryteringen har funnits med som ett övergripande tema i all vår verksamhet. Det är när vi är många, som vi tillsammans kan förändra.

Vi ser också att det är extra viktigt att behålla alla medlemmar - att de ska finna ett värde i att fortsätta vara medlem. Vårdförbundet strävar efter att ha god kontakt och ha många mötes forum med våra förtroendevalda - för att stötta och ge dom kunskap i att kunna möta arbetsgivare och medlemmar för att kunna rekrytera nya medlemmar på arbetsplatsen.

Vi bedömer att de insatser vi gjort gentemot högskolan har varit meningsfulla - vi har bra kontakt med lärarna och vi är inne i deras digitala plattform där vi träffar studenterna och delger vårt budskap. Högskolan Dalarna har barnmorskeutbildning och sjuksköterskeutbildning.

Där Dalarna har genomfört fysiska möten med studenterna är på studentlunchen där vi delger uppskattat facklig information innan dom tar examen.



Emellertid har det, även detta år, varit restriktioner på grund av pandemin vilket gjort att vi inte kunnat fysiskt möta våra medlemmar, förtroendevalda eller studenterna fullt ut.

Vi har fortsatt använt oss av den digitala plattformen som gett oss möjlighet att nå ut till våra förtroendevalda på ett effektivt sätt.

Region

Målet för att ha bra rekryteringsmöjligheter/påverkansmöjligheter är att ha förtroendevalda på alla arbetsplatser. Det är inte uppfyllt än - men vi har förtroendevald på dom flesta arbetsplatser. Många medlemmar flyttar mellan arbetsplatser och vissa förtroendevalda har hunnit avsluta sina uppdrag och bytt arbetsplats innan uppdraget har börjat. Vi ser ändå de som avslutat och gått grundutbildningen blir en tillgång med sin kunskap även som medlem då de fått kunskap som de kan delge sina kollegor på ny arbetsplats, och även kanske bli förtroendevalda där.

Vi har under våren, när restriktioner släpptes, genomfört ett större antal arbetsplatsbesök i hela länet inom Regionen/Kommunerna och fått nya förtroendevalda på flertalet av dessa besök.





Kommun

Dalarna har också här som målsättning att det ska finnas förtroendevalda i varje Kommun för att kunna påverka arbetsmiljön i samverkan med arbetsgivaren - för närvarande är några Kommuner utan lokal förtroendevald.

Privat sektor / Stat

Dalarna har 64 arbetsplatser privat - på hälften av dessa finns våra medlemmar.

Totalt har vi drygt 100 medlemmar inom den privata sektorn.

Vi har i Dalarna fått en ny privat vårdcentral och två nya mottagningar inom Barn- och ungdomspsykiatri.

Värde för medlem

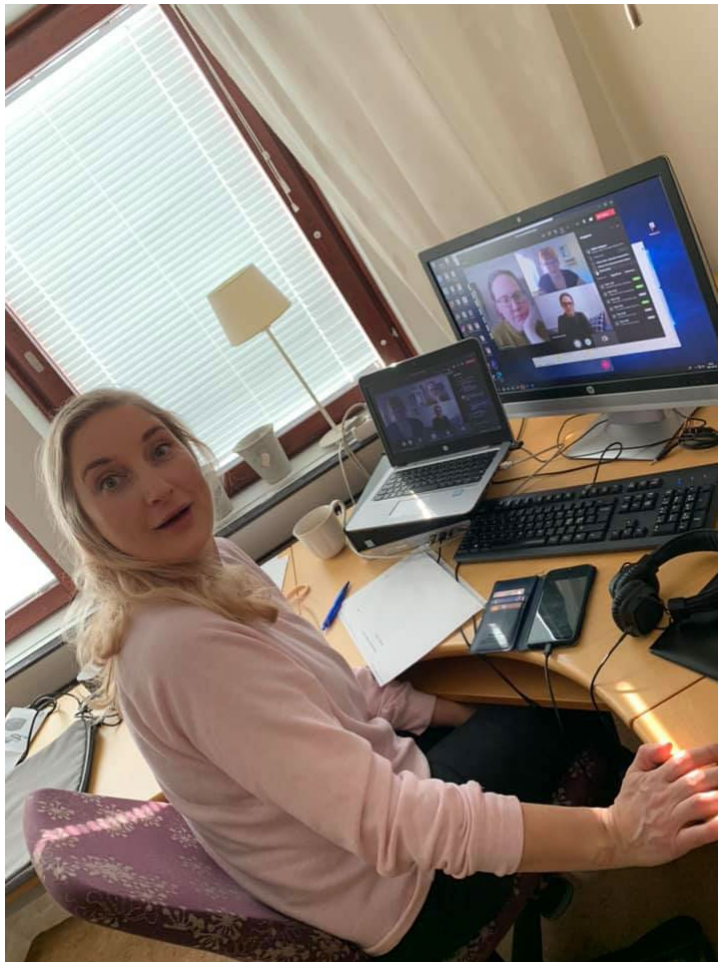
Avdelning Dalarna har som målsättningen att planera aktiviteter som gagnar våra medlemmar och förtroendevalda så att vi tillsammans fortfarande är ett starkt förbund med påverkningsmöjligheter till att förbättra de villkor vi behöver för att kunna jobba och stanna kvar inom våra fyra professioner.

Varje år firar och uppskattar vi våra fyra yrkesprofessioner på deras respektive dag.

Röntgensjuksköterskornas dag 2021 firades med fikabesök av styrelseledamot till Falun och Mora.



Den Biomedicinska analytikerdagen 15 april 2022 anordnades det centralt ett webinarium med Emma Frans. Hon är en svensk medicinsk forskare och programledare som på biomedicinska analytikerdagen föreläste om sanningshalten och vetenskapligheten bakom covid-19.



Barnmorskornas professionsdag den 5 maj 2022 anordnades med utbildning digitalt av ombudsman och ordförande.



På sjuksköterskedagen den 12 maj 2022 besökte vi hela medicinkliniken i Falun där Vårdförbundet bjöd på fika. Några enheter ordnade själva fika med stöd av "sökta pengar" från Vårdförbundet. I samband med fikastunderna förberedde förtroendevalda tillsammans med medlemmar frågor att ställa till politikerna till kommande länsövergripande förtroendevalda dagen.



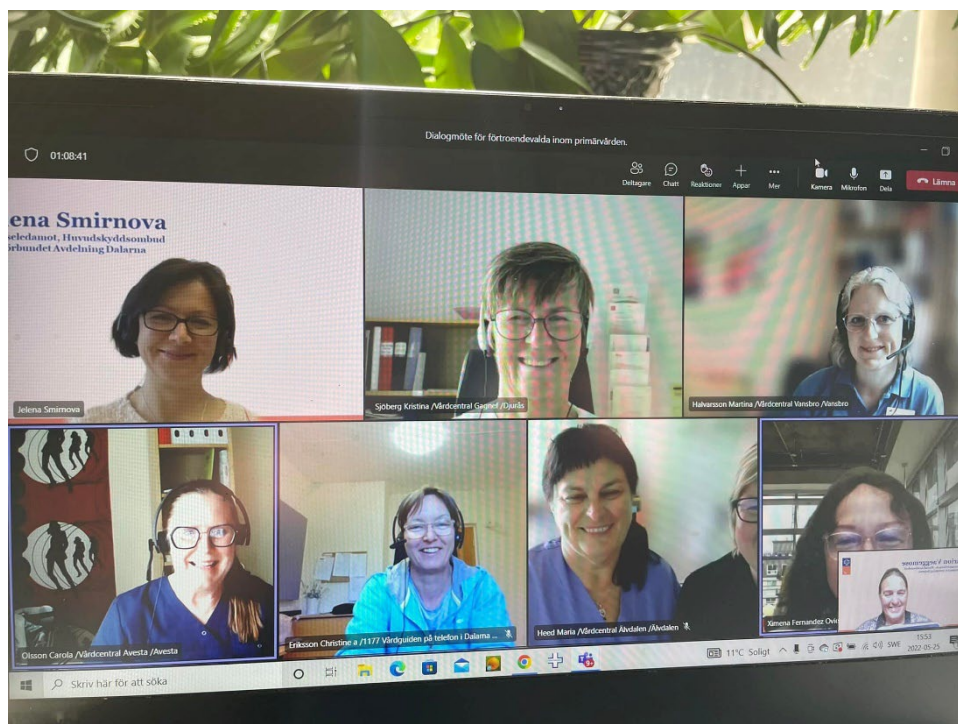
Avdelning Dalarna har förutom styrelsen, en lokal förtroendevald på facklig tid som tillsammans med styrelseledamot i Avdelning Dalarna haft focus på barnmorskornas utvecklingsfrågor - till exempel när det gäller barnmorskaleda mottagningar. Vi har även varit med att sjösätta ett projekt som ska börja i höst - en barnmorska hela vägen - där man ska följa de med förlossningsångest hela vägen.

Kvinnokliniken med lokala förtroendevalda och styrelsen har också träffat politiken för att förbättra förlossningsvården samt haft enskilda möten med arbetsgivaren lokalt för att påverka till förbättrad arbetsmiljö på Kvinnokliniken – vilket vi har fått återkoppling om att det har förbättrats.

Vi har fortsatt med de digitala dialogmöten för förtroendevalda 1gg/månad via Teams som vi började med under pandemins början. Dessa dialogmöten har använts till att förmedla aktuell information från förbundet och där vi även har gett tips till varandra och kunnat coacha förtroendevalda utifrån deras aktuella behov och situation.



Vi har detta år även haft särskilda dialogmöten med Primärvårdens förtroendevalda eftersom Regionen och Kommunerna ska ställa om till God och Nära Vård, men också utifrån att Regionen är på gång med att ändra ledningssystemet i Primärvården. Styrelsen har stöttat lokala förtroendevalda för att i samverkansmötet med arbetsgivaren inkludera att arbetsmiljön beaktas i förändringsarbetet.



Avdelning Dalarna har fortsatt med att genomföra halvdagar digitalt i Teams - med utbildning i *samverkan*, och om hur *sommarplaneringen* ska planeras enligt AB. Detta utifrån att Avdelning Dalarna sett ett fortsatt behov av utbildning inom dessa områden på önskemål från förtroendevalda. Sommarplaneringen blev satt på sin spets 2020 då det uppdagades ett stort behov av kunskap i tillämpningen av semesterlag och avtal. Detta har gett resultat och arbetsgivaren förbättrat sina rutiner kring semesterplaneringen.

Våra chefer har också haft utbildning fysiskt i Regionens nya samverkansavtal för att kunna förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet på APT och i samverkan med våra medlemmar och förtroendevalda.

Vårdförbundet har sitt eget rekryteringsnätverk, där Dalarna är representerade - vi samarbetar med varandra i syftet att bli fler medlemmar i Vårdförbundet. Vi delar med oss tips och idéer till hur vi kan uppnå detta.

Högskolan Dalarna är numera enbart en distansutbildning vilket har gjort att vi finns med via Högskolans digitala plattform. Men från och med nästa år - så kommer vi igen finnas på plats fysiskt på Högskolan.

Vi har uppmärksammat studenterna på studentlunch inför examensdagen fysiskt. Detta är väldigt uppskattat av studenterna och vi har möjlighet till att även där rekrytera studenterna innan de börjar jobba som sjuksköterskor.

Vårdförbundet har under året varit stöd till den enskilda medlemmen i ärenden av olika slag där vi företräder dom gentemot arbetsgivaren. Dessa ärenden kan ta olika lång tid där medlemmen känner att dom får stöd från sitt förbund eftersom dessa ärenden ofta är komplicerade och svåra att driva själva. Våra medlemmar kan vara under rehabilitering eller hamnat i en oönskad situation, där vår ombudsman har varit till stor hjälp.

Vårdförbundet har anordnat digital information om pensionerna – detta på medlemmarnas önskemål i Ludvika.

Hösten 2021 hade Vårdförbundet i rekryteringssyfte en härlig food truck, som var placerat vid entrén på Falu Lasarett. Vi fick många besök, bjöd på lunch och fick en hel del nya medlemmar under dagen.











Lön

Vårdförbundet har varit i avtalsrörelse och fått en ny HÖK. För att kunna arbeta efter dom nya intentionerna har avdelning Dalarna inför årets lönerevision i Region och Kommuner, med alla arbetsgivare haft en genomgång av HÖK22. I samband med detta har Vårdförbundet i alla kommuner samtidigt talat/lobbat för att teckna kollektivavtal om utbildningsanställning. Regionen och Borlänge kommun har ett sådant avtal, någon kommun till (Falun) är på gång och vi ser gärna att det blir fler.

Lönerevisionen 2022 gav 2,5% i Regionen.

Andel särskilt yrkesskickliga blev 24% vilket är nära vår egen politik om att 25% av våra medlemmar är särskildyrkesskickliga.

Regionen har ett verkställighetsbeslut där man efter gått VUB för en lönesatsning fördelat på 3 år - denna kommer vi att se över i höst. Vi har haft detta önskemål sen 2019.

Vi har fortsatt inte fått se arbetsgivarens önskvärda lönestruktur - men vi jobbar med detta påverkningsarbete för att få till detta och även en bättre lönespridning. Det som vi dock har sett av strukturförändring är att arbetsgivaren har en högre lönenivå inom slutenvården - där öppenvården ligger på en lägre nivå.

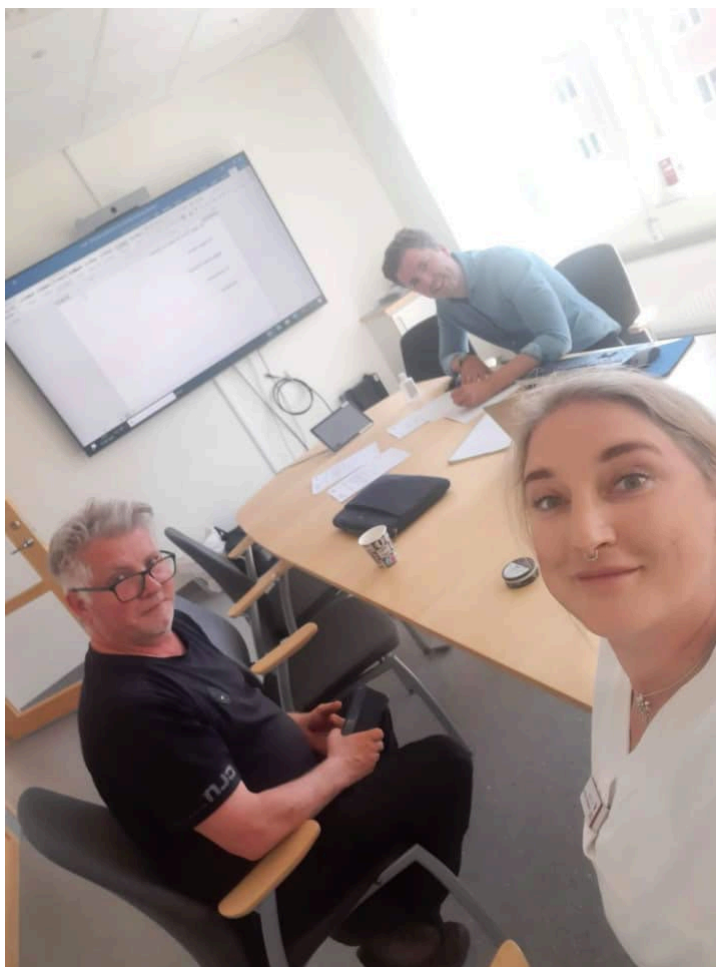
Avdelning Dalarna vill framhäva att vi ligger på plats nummer 2 bland alla Regionerna när det gäller bäst löneutveckling 2020–2021 samt även plats nummer 2 när det gäller utfallet hos våra medlemmar dom senaste 3 åren.



Kommunernas utfall 2022 blev från 1,3%-4,4%.

Avdelning Dalarna jobbar ständigt med att påverka arbetsgivaren för att komma fram önskvärd lönestruktur enligt HÖK22 - vi coachar kontinuerligt våra förtroendevalda i detta mål att hjälpa varandra att nå detta politiska mål inom Vårdförbundet eftersom lön är en viktig fråga för våra medlemmar.

Ambulansen har ett lokalt kollektivavtal med en ersättning under sommarens 13 veckor på grund av att medlemmarna då jobbar fler timmar på sommaren än vintern enligt ett lokalt kollektivavtal. Summan har efter Vårdförbundets förhandling 2022 fördubblats.



Palliativa teamet som jobbar med schablon till viss del istället för AB har blivit uppgraderat med hänsyn till ersättningen.

Vi har utbildat våra förtroendevalda i HÖK22 - och kommer även ha en heldag i september med Vårdförbundets förhandlingschef och Regionens förhandlingschef med focus på hur avtalat efterlevs lokalt.

Detta vill Vårdförbundet:

Lönen ska vara individuell och differentierad.

Vi prioriterar stöd till medlem och förtroendevald i den lokala löneprocessen.

Vi arbetar för en ökad lönespridning inom respektive yrkesgrupp där lönen för den som är mest erfaren är minst dubbelt så hög som lönen för den som är minst erfaren.

Arbetsmiljö

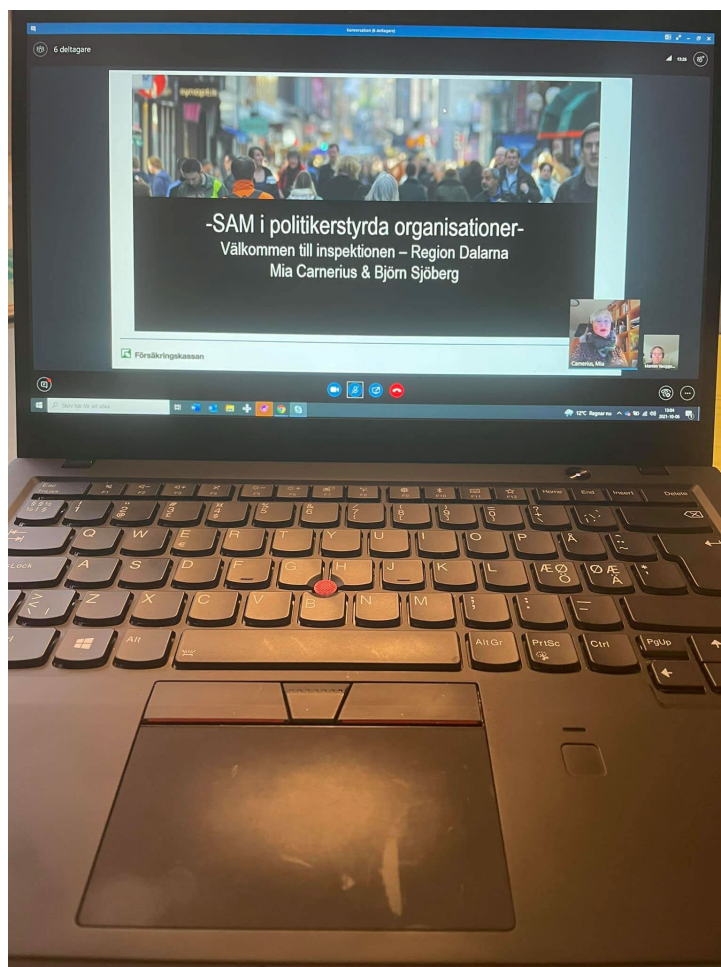
Från 1/1 2022 har vårt nya samverkansavtal med Regionen börjat gälla och detta är ett stort arbete att få det implementerat så att vi efterlever avtalet. Styrelsen har varit med på en del lokala samverkansmöten för att stötta processen speciellt när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet.

För att våra förtroendevalda ska vara insatt i nya avtalet - så har Dalarna haft en länsövergripande utbildningsdag där vi tillsammans med arbetsgivare part gick igenom vårt nya samverkansavtal och dess intentioner.

Dalarnas ordförande har också haft ett inslag tillsammans med Regionen på SKR's webbkonferens med samverkan som tema, samt en artikel i Sunt arbetsliv.



Arbetsmiljöverket hade en inspektion i höst 2021 i Regionen - där det systematiska arbetsmiljöarbetet både generellt och för cheferna ska förbättras. Detta arbete fortgår och Vårdförbundet finns med dessa forum.



Arbetsmiljöverket har på grund av ovanstående gjort ett antal inspektioner bland annat hos psykiatri Säter och på öppenvård psykiatri Falun samt BUP Falun där våra lokala skyddsombud varit med.

Vårdförbundet har genomfört en §66a inom öppenvård psykiatri och på akuten i Avesta på grund av stora arbetsmiljöproblem. Arbetet fortsätter och är inte klart än. Det kommer att påbörja en särskild samverkansgrupp enbart för division psykiatri inom Regionen där lokala skyddsombud och styrelseledamot kommer delta i förbättringsarbetet inom arbetsmiljön.

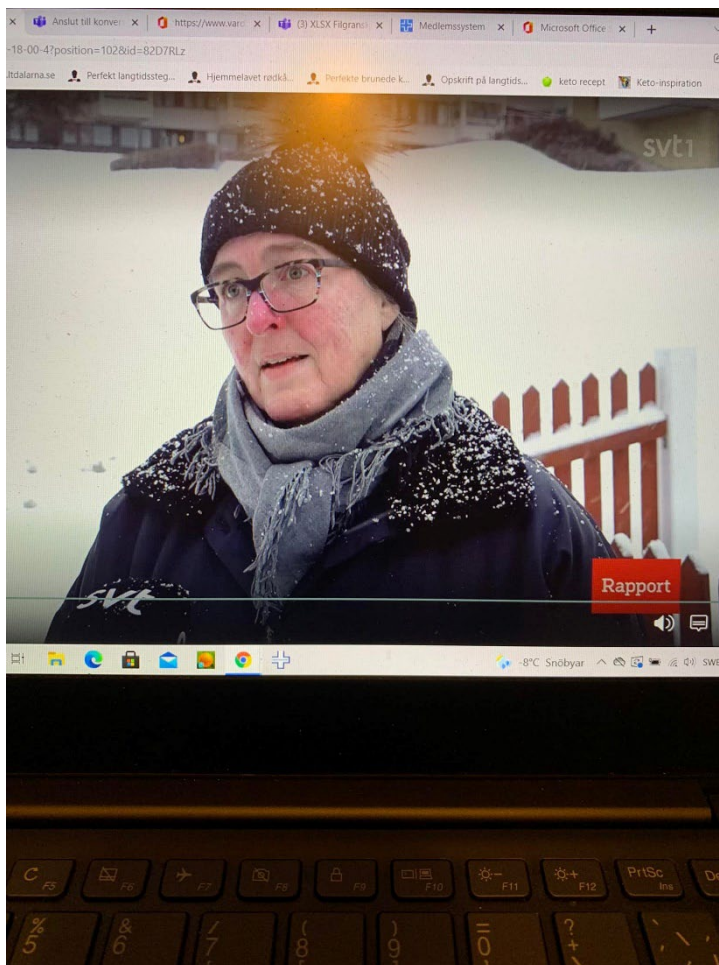


Vi vill också kommentera att vi i Region Dalarna har haft ett stort pådrag från medlemmar och studenten när politiken införde vaccinationskravet, vilket ledde till stora och svårt hanterade arbetsmiljöproblem, samt en del förflyttningar. Detta beslut är reviderat och gäller numera vid nyanställning och de som har uppdrag inom regionen - så som VFU. I vår förhandling om detta har Vårdförbundet varit tydlig med vår ståndpunkt utifrån Grundlagen 2 kap. 6§, FN's allmänna förklaring om de mänskliga

rättigheter, Europeiska konventionen från 4 november 1950, EU-fördraget och arbetsledningsrätten.

Vårdförbundet har av den anledning varit mycket med i media. Frågan är större än som sådant att ett krav skulle kunna hindra smittspridning – men Regionen är en politisk styrd organisation, och politiken har inte velat backa i frågan. Därav har vi haft en mindre bra kontakt med politiken eftersom detta har varit en ganska het fråga. Dock kan vi nu prata med varandra igen.





Smedjebackens Kommun har också fått ett nytt samverkansavtal.

Detta vill Vårdförbundet:

Vårdförbundet ska vara en självklar part i samverkansprocessen där förtroendevald tar en naturlig plats. Vi ska utveckla samverkansprocessen och medlem ska ha direktinflytande över frågor i sitt arbete. Vi ska bidra till tidig dialog kring bemanning och kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Vi påverkar så att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar för att få hälsosamma arbetsplatser.

Arbets tid

Detta vill Vårdförbundet:

Vi ska verka för hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning ingår i arbetstiden vid nattarbete och schemaläggningen säkerställer dygnsvila på minst 11 timmar. Våra medlemmar ska ha fyra veckors sammanhängande semester under den lagstadgade semesterperioden, juni-augusti. Beredskap och jour ska begränsas till att endast förekomma i den omfattning som är absolut nödvändig och beredskap ska räknas in i ordinarie arbetstid.

Vårdförbundet har med HÖK22 fått ny hantering av övertiden för att ta vara på våra medlemmars hälsa. Vi jobbar fortfarande på en rutin tillsammans med arbetsgivaren inom Regionen – detta är inte klargjort än.

Vi har nu alla medlemmar inne i det lokala kollektivavtal som ger arbetstidsförkortning på ren natt och rotation inom Regionen utifrån vårt lokala kollektivavtal sen december 2020. Medlem får härmed bättre återhämtning vid nattarbete.

Vi har även haft utbildning för förtroendevalda i dessa lokala kollektivavtal.

Yrkets utveckling

Detta vill Vårdförbundet:

Vi vill se en progression i flera steg genom yrkeskarriären och att möjligheterna att läsa vidare på avancerad nivå och tjänsterna på avancerad specialistnivå utvecklas. Vi ska spela en roll för att stödja medlemmar i karriär och yrkesutveckling. Vi ska verka för rätt kompetens på rätt plats och att våra yrken inte ska ersättas av andra yrkeskategorier.

Vårdförbundet har tillsammans med arbetsgivaren gjort klart karriärmodellerna enligt HÖK19 för sjuksköterskor, biomedicinska analytiker och barnmorskorna. En pilotavdelning har upprättats för att börja karriärmodellen för sjuksköterskor, där feedbacken har varit att det är lättare att prata om sin profession i medarbetarsamtalet. Röntgen ska få sin karriärmodell i höst.

Vårdförbundet nationellt har eget nätverk där vi har en dialog om hur det ser ut i landet och även ger råd och tips emellan avdelningarnas representanter.

Lokala utvecklingsområden

Regionen är fortfarande i gång med ett stort arbete gällande omställningen till God och Nära Vård - här samarbetar Regionen även mot Kommunerna. Vi har styrelseledamöter i en särskild MBA grupp där Vårdförbundet kommer ha

påverkningsmöjligheter. Här behöver våra förtroendevalda inom Kommun och Region samarbeta i syftet att kunna ge den bästa vården för Dalfolkets och ställa om till God och Nära Vård.

Kompetensförsörjningen - se till att vården har rätt vårdpersonal med rätt kompetens. Vi jobbar ständigt på frågan eftersom den är uttalat både i Regionen och Kommunerna.

Få flera Kommuner att tecknat lokala kollektivavtal gällande AST (akademisk specialisttjänstgöring). Idag är det Borlänge Kommun samt regionen som vi tecknat detta avtal med.

IVO har sett brister inom psykiatrisk och somatisk vård när det gäller vårdplatser och bemanning/kompetens – där behöver vi möta upp förbättringar tillsammans med arbetsgivaren och förtroendevalda på lokal nivå i samverkan.

Vårdförbundet försöker påverka till att Regionen jobbar för en strategi där man enligt forskning ska komma fram till hur många patienter en sjuksköterska kan ta hand om utifrån hur bemanningen ser ut på enheterna.

Vårdförbundet vet att många kommer att gå i pension och vi behöver jobba för kompetensöverföring och fortsatt utbildning av personalen.

I samband med pandemin kom skyddsombudsrollen än mer i fokus Vi ser behov att fortfarande utöka information och utbildning till skyddsombud.

Vi kommer att följa upp hur Regionen efterlever vårt nya samverkansavtal med eventuella utbildningsinsatser.

Det finns fortsatt förbättringsområden i Kommunerna om att efterleva HÖK22 och hur man hanterar satsningen runt de särskild yrkesskickliga och att öka lönespridningen. Regionen har också även fortsättningsvis ett arbete att jobba med detta inför 2023.

Vi har än inte förtroendevalda på alla enheter – och nu när restriktionerna har släppts - så kommer vi att fortsätta med att synas på arbetsplatserna för att både rekrytera medlemmar och få nya förtroendevalda.

Avdelning Dalarna har idag 172 förtroendevald inom Kommun, Region och Privat. Detta är lite färre än tidigare år. Medlemmar och förtroendevalda väljer att flytta på sig och inte stannat kvar på arbetsplatserna.

Vi ska utveckla studentrekryteringen för att åter få bra anslutningsgrad eftersom vi fortfarande inte är uppe i den nivå som innan pandemin. Vi behöver samarbete mera med lokala förtroendevalda som träffar nya kollegor fysiskt på arbetsplatsen. Lokal förankring är en stor hjälp när det gäller rekryteringen. Det har varit svårare att möta våra studenter eftersom vi har haft kontakten digitalt.

Inflytande och påverkan

Vårdförbundet finns med i många olika centrala samverkans forum både inom Kommunerna och Regionen med målsättningen att driva Vårdförbundets politik där

syftet är att skapa dom bästa förutsättningarna för alla våra medlemmar i Vårdförbundet.

Vårdförbundet träffar politiker och bygger relationer samt driver påverkningarbete enligt vårdförbundet politik och medlemmarnas behov.





Vårdförbundet är efterfrågat av media och vi blir ofta kontaktade när det händer saker inom vården. Det är viktigt att vi som förbund når ut till allmänheten om det som man behöver få insyn i som invånare i Dalarna. Detta medverkar till förändringsarbetet för våra medlemmar.

Vårdförbundet har detta år ökat på medlemsbesöken (efter att restriktionerna släpptes) där även vår förbundsombudsman har deltagit. På detta vis stödjer vi lokala förtroendevalda och medlemmar i att hanterare de utmaningar som finns i vården på arbetsplatserna.

Övrigt

Dalarna har även tvärfackligt samarbete med Kommunal, Vision, Lederna och SACO - där vi tillsammans driver gemensamt påverkningsarbete.

Vårdförbundet träffar politiker tillsammans med den tvärfackliga gruppen (se ovan) i gemensamma frågor, men Vårdförbundet har också enskilda möten med politiken när vi vill driva egna frågor som enbart rör vår politiska inriktning.

På grund av den bemanningskris som råder ser vi en tendens att verksamheter svårt att släppa iväg förtroendevalda på utbildning men också få den tid som uppdraget



kräver på sin arbetsplats. Orken tryter att engagera sig utöver det som absolut krävs av mig på arbetsplatsen i min yrkesroll.

Det leder till en risk att Vårdförbundet inte upplevs synligt på arbetsplatsen och svårt att uppfatta och ta del av medlemsvärdet.

Vi kan också se risker när det råder brist inom våra yrkesgrupper, så sänks kraven på kompetens, vilket leder ytterligare arbetsbelastning och påverkar arbetsmiljön och patientsäkerheten negativt. Det gynnar inte heller det ekonomiska perspektivet då vi vet genom forskning och studier att det leder till fler vårdskador, vård dygn, återinläggningar osv. De redan begränsade resurserna används inte på bästa sätt och dessa kostnader vägs inte mot varandra.

Hög arbetsbelastning i kombination med hög omsättning på personal, fel bemanning i förhållande till vårdtyngd och kompetens leder till slitningar i vardagen. Dessa slitningar ökar risken för konflikter och ärenden som är svåra att lösa samt resurskrävande.

Dalarna vill påpeka att det inte är kris och katastrof överallt, som man ibland kan få känslan av. Det finns välfungerade verksamheter och det är verkligen viktigt att lyfta de goda exempel som finns och titta vad som är framgångsfaktorer.

I styrelsen har vi i vårt fortlöpande arbete tillsammans med ombudsman jobbat med många enskilda medlemsärenden som verkligen är stort medlemsvärde. En stor del av styrelsens vardag men som ofta är svårt att prata om.

Ombudsmannen utbildar både styrelsen, förtroendevalda och chefer. Viktigt med denna resurstillgång, eftersom även ombudsman har nytta av att samarbeta med styrelsen, för att få den bästa "outcome" i våra ärenden. Vi kompletterar varandra med olika kunskapsdelar.

Viktigt att Vårdförbundet nationellt fortsatt jobbar med gemensamma strategier där behov finns, för att bli ett starkt förbund för våra medlemmar i Sverige.

Det är också viktigt att vi organiserar oss själva inom Vårdförbundet. Att lyssna in de behov som finns i alla avdelningar. Vi har olika behov som avdelning, och alla ska känna att Vårdförbundet kan jobba för att uppnå det bästa för våra medlemmar och att våra yrkeskategorier vill välja oss som förbund därför att Vårdförbundet gör skillnad.

Tack för detta verksamhetsår. Nu kavlar vi upp ärmarna och kastar oss in i kommande planering. Du som medlem är välkommen att bidra och tycka till och vara en del av det.

Styrelsen Vårdförbundet avdelning Dalarna
Marion Vaeggemose, Avdelningsordförande

