

Årsdokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2022-06-21	2022-09-06	Avdelning Kronoberg	1	Anna Seiborg Kidell

Årsrapport 2022

Innehåll

Årsrapport 2022	1
Sammanfattning	2
Målföljning och effekt av verksamheten	4
Medlemsrekrytering	4
Region, Kommun och Privat sektor / Stat	4
Värde för medlem	6
Lön	6
Arbetsmiljö	9
Arbetstid	11
Yrkets utveckling	12
Lokala utvecklingsområden	15
Inflytande och påverkan	16
Övrigt	18

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.

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. Kronoberg deltog med sina fyra kongressombud och har utöver varit med att fastslå vad Vårdförbundet ska bedriva för verksamhet kommande fyra år, bidragit till att Kronoberg även representeras i nationella uppdrag som förbundsstyrelseledamot genom Anna Seiborg Kidell och i avtalsrådet genom Karin Simonson Alm.



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.

Ett 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 befarat kommer det leda till att vi kommer se konsekvenser av den under många år framöver och prägla 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 uppfattar en viss handlingsförlamning i akuta frågor och problem.

Vi står och tuggar 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

Medlemsrekrytering

Region, Kommun och Privat sektor / Stat

Vi vill fortsätta med de strategier vi påbörjat så även detta verksamhetsår planerade vi vårt arbete utifrån några områden som vi kallat för satsningsområden. De har tagits fram efter bland annat nedanstående kriterier och omfattar arbetsplatser hos både region, kommun och privat/stat.

Vi har använt oss av den statistik och material som Vårdförbundet tagit fram samt jobbat med boken "medlemsmodellen"

- Arbetsplatser med ung personal och hög personalomsättning
- Fokus på förtroendevald på arbetsplats där det finns en sådan
- Arbeta med att öka antalet förtroendevald på arbetsplats främst inom satsningsområden men även på totalen.
- Arbetsplatser med låg anslutningsgrad

Vi ser tydliga effekter nu efter så långvarig frånvaro av fysiska möten och att inte kunnat genomföra arbetsplatsbesök.

Vi söker nya arenor att möta potentiella medlemmar inte bara i verksamheterna genom arbetsplatsbesök, utan även i vardagslivet.

En ambition om att vara synliga och möta dem på hockeymatcher, lokala idrottsevenemang och festivaler mm. Vi fick aldrig chansen att testa den planen fullt ut tidigare verksamhetsår men har under första halvan av 2022 ändå kunnat genomföra någon sådan aktivitet. Så när vi summerar året så här långt är det bara att konstatera att det är fortfarande mycket planering vi ej fått chans att pröva ännu men som ligger kvar.

Exempel på sådana aktiviteter som ändå genomförts är att vi funnits närvarande på hockeymatch i Vida arena och Våruset. Träffade många från allmänheten och synliggjorde Vårdförbundet men inte så direkt rekryterande där vi ser omedelbara resultat utan behöver få provas under längre period och vi kan behöva skruva på upplägget.

Vi ser svårighet att behålla medlemmar när de går från studentmedlem till yrkesverksam. Viktigt att nå medlemmar och att de snabbt får ett medlemsvärde och stannar kvar som yrkesverksam medlem.

Vi träffar studenter i termin 1 och 5 i både Växjö och i Ljungby. Vi närvarar på sjuksköterskeexamen och delar ut stipendium för bästa c-uppsats enligt de kriterier vi har.

Vi bjuder in oss på träffar som Region Kronoberg ordnar för nyanställda i Regionen. En riktad aktivitet för att snabbt få dem uppmärksamma på varför det är viktigt att stanna kvar i sitt medlemskap när man blivit yrkesverksam.



Våra förtroendevalda/skyddsombud spelar en stor roll för rekrytering och att behålla medlemmar. För att de ska kunna känna sig trygga i sin roll, synliga på arbetsplatsen och agera i sina uppdrag så finns förbundets certifierade utbildningskoncept som vi använder oss av. Vi coachar, ger stöd och råd till dem dels genom styrelsens olika kontaktområden, men även på träffar där alla bjuds in som en större mötesplats.



En sådan ägde rum i april och ett 40-tal förtroendevalda fick ta del av Vårdförbundets rekryteringspepp. Rekryteringsstrateg Erik Westberg och facklig verksamhetsutvecklare Charlotte Wikander kom och höll detta pass. Det var positivt att ta in andra personer som deltagarna inte hade någon relation till som kunde provocera lagom men framför allt inspirera. Det var stort engagemang bland deltagarna som fick olika case att jobba med i mindre grupper och som vi sedan sammanfattade i stora rummet. I vår utvärdering fick detta oerhört mycket positiva kommentarer.

Vi har trots allt inte uppnått våra uppsatta mål när det gäller att öka antalet yrkesverksamma medlemmar. När vi gjorde vår verksamhetsplanering var vi 1995 st yrkesverksamma medlemmar och idag är vi 1980st. Det totala antalet medlemmar är 2425st.

Inte heller i våra satsningsområden har vi lyckats fullt ut med vår målsättning. Vi vet att de är svåra och en stor utmaning som kräver tålamod och att hålla i strategier. Det kan dröja innan vi ser effekter här, det är också anledningen till att vi valt ut dem. Vi satte målen Ambulans 5 st/år, Mikrobiologen 2 st/år, Yrkesverksamma 60 st/år, Studenter 70 st /år.

I juni såg det ut så här: 1 st inträden på ambulansen, 0 st på Mikrobiologen, 49 st Yrkesverksamma, 82 st Studenter.

När det gäller våra mål att öka antalet förtroendevalda på arbetsplatsen har vi dock lyckats och det är glädjande och positivt för framtiden.

Värde för medlem

Lön

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.

Vi har följt den strategi som styrelsen kom överens om när vi hade tecknat HÖK19 och fortsätter med den i HÖK22.

Ombudsman tillsammans med ordförande har genomfört alla överläggningar, avstämningar samt fördjupade analyser tillsammans med lokala förtroendevalda där de finns.

Vi har resonerat tillsammans i styrelsen och sett ett värde i att hålla ihop processen och använda oss av den styrkan att "lära känna" arbetsgivaren för att också anpassa strategin att nå fram med våra budskap och få samsyn i så många av våra argument som möjligt. En typ av personcentrerat förhållningssätt, plus att de inte kan spela ut oss med sanningar om hur man gör och hur det ser ut i andra kommuner.

Vi har i kommunerna även haft representanter från chefslinjen med då det har varit viktigt att de kan bära avtalet och få sätta egna ord på det kopplat till de behov som finns.

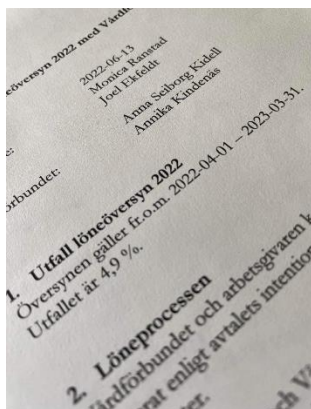
En viktig del i avtalet är att följa och titta på statistik, vilken rörelse finns, vad händer med lönerna, lönespridning och prioritering av särskilt yrkesskickliga. Framför allt betona varför denna prioritering av särskilt yrkesskickliga ska ske.

Vi har varit noga i retoriken att nästan alla våra medlemmar är yrkesskickliga (SY), annars klarar man inte av dessa yrken. Syftet med prioriteringen och begreppet särskilt yrkesskicklig är en åtgärd för att rätta till tidigare misslyckanden i lönesättningen. Det är ett första steg för att öka möjligheten för alla att kunna få en trovärdig och rimlig löneutveckling under yrkeslivet.

Vi har fått bra statistik från arbetsgivarna där vi kunnat följa vad som hänt med våra medlemmars löner.

I Regionen har vi haft särskilda möten efter avstämning för att titta på och analysera siffror och statistik, sk fördjupad analys.

I Kommunerna har vi valt att ha fördjupad analys i samband med att vi startar upp löneöversyn. Vi inleder med att titta på statistik och har de siffrorna färskt i minne för att se vad som blir viktigt och vad behoven är i kommande lönerevision.



Alla arbetsgivare i länet har gjort prioritering av SY och försöker leva upp till avtalet. Samsyn i avtalets intentioner finns men däremot saknas oftast tillräckligt med pengar för att få den effekt vi vill uppnå.

Nedan ser du en bild på utfall i % hos de arbetsgivare som omfattas av HÖK22, det vill säga Regionen och kommunerna.



Utfall 2019 - 2021
Kronobergs län HÖK 19

Arbetsgivare	2019	2020	2021	2022
Alvesta	3,0 %	3,3 %	4,0 %	2,72%
Älmhult	4,26 %	3,2 %	3,2 %	2,3%
Tingsryd	2,9 %	2,9 %	4,5 %	2,99%
Uppvidinge	2,6 %	2,7 %	2,7 %	2,94%
Lessebo	2,6%	2,6 %	2,3 %	3,0%
Ljungby	2,6%	2,7 %	4,9 %	2,85%
Markaryd	3,0 %	4,68 %	2,9 %	2,66%
Växjö	5,6 %	2,32 %	4,1 %	2,5%
Regionen	2,64 %	5,3 %	2,7 %	4,9%

Kommunerna har inte imponerat i sina totala utfall 2022 även om de alla ligger över det sk märket. Regionen har återigen ett bra utfall och de har i större utsträckning försökt bibehålla den spridning som åstadkommits med tidigare satsningar på särskilt yrkesskickliga och försökt mer lyfta kollektivet i helhet. Det kommer behövas fortsatt stora ekonomiska investeringar för att värdera våra yrken rätt är vi tydliga med när arbetsgivare säger att det är Vårdförbundet som får mest i år igen.

Vi har funderat över utbildningsinsatser om den lokala löneprocessen men våra resurser har inte räckt till under rådande omständigheter. Det finns behov av information och kunskap om den lokala processen där vi märkt att det finns medlemmar som tror att den är något annat än vad det är. Så vi behöver fortsätta fundera på hur vi kommunicerar med medlemmar om detta. Det finns en bra webbutbildning i kunskapsrummet på vår hemsida som vi upplyser både medlemmar och förtroendevalda om.

I privat sektor är löneprocessen annorlunda och de omfattas ju inte av HÖK 22. Men även för de privata aktörer som har kollektivavtal har vi fått till bra skrivningar i deras centrala avtal och även här finns begreppet särskilt yrkesskicklig med. Det finns goda exempel från en privat vårdcentral i länet där de lokalt förtroendevalda involverats i löneprocessen och har tillsammans arbetat med lönekriterierna med stöd av kontaktperson i styrelsen. De är två förtroendevalda på arbetsplatsen, 100% anslutna medlemmar och har en mycket god arbetsmiljö.

Arbetsmiljö

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.

Mycket har handlat om arbetsmiljö under verksamhetsåret och det är ett område som kommer behöva stort utrymme i kommande planering både lokalt och nationellt.

Det var en tuff arbetsmiljö för många av Vårdförbundets medlemmar redan innan pandemin som under pandemin ställdes på sin spets och som nu faktiskt förvärrats ytterligare. Det grundar sig mycket i brist på våra yrkesgrupper och ett stort behov av den kompetens de besitter. Verksamheter bemannas inte på rätt sätt utifrån den verksamhet som ska bedrivas och behoven är större än tillgången. Det ger en känsla av att inte räkna till varken på jobbet eller på fritiden, man ställs inför etiska dilemman som kan vara svåra att förhålla sig till. Tid för reflektion, vila och ägna sig åt annat än det som har med arbetet att göra har blivit ännu mindre.

Vi har aktivt lyft upp arbetsmiljön högt på agendan i de samverkansgrupper vi finns representerade i. Här finns fortfarande en ovana att konkret och aktivt jobba med dessa frågor men det har blivit något bättre i någon verksamhet. Framförallt finns brister att jobba förebyggande och strategiskt med arbetsmiljöfrågorna. Svårt att få till uppföljning av handlingsplaner.

Vi har flera exempel på där vi strider för och ligger på om riskbedömningar i flera verksamheter utifrån våra medlemmars arbetsmiljö och allt för tunga arbetsbörda, en obalans mellan krav och resurser.



Regionen har fått ett inspektionsmeddelande från arbetsmiljöverket där det riktas kritik angående just brister i riskbedömningar. Det pågår ett arbete kring det nu som vi bevakar och efterfrågar resultat och kommer involveras när svar från arbetsgivaren ska rapporteras till arbetsmiljöverket.

Huvudskyddsombud deltar i arbetet med arbetsgivaren att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet.



På liknande sätt har regionalt skyddsombud ingått i ett stort och svårt arbetsmiljöarbete hos en privat aktör som fått väldigt skarp kritik från arbetsmiljöverket som fortsätter. Här har regionalt skyddsombud deltagit vid tex skyddsround och arbetsmiljöarbetet har gett resultat i form av att arbetsgivaren nu har mycket tydligare rutiner i sitt arbetsmiljöarbete. Regionalt skyddsombud har också varit involverad i avvikelshantering/tillbudsrapporter och även detta arbete fungerar mycket bättre än tidigare.

Flera samverkansavtal i länet håller på att uppdateras och omförhandlas utifrån det centrala samverkansavtalet SAM17. Detta centrala avtals syfte är att förtydliga skyddsombudens roll och större fokus på arbetsmiljön. Vi deltar i sådana processer i regionen, Växjö kommun, Ljungby kommun, Alvesta kommun, Lessebo kommun har tecknat ett nytt samverkansavtal och i Uppvidinge kommun. I den sistnämnda har man tyvärr inte aktiverat det pga ett förbund som dragit sig ur.

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.

Allt det som sammanfattar vad Vårdförbundet vill i rutan här ovanför angående arbetstid känns som det verkligen utmanas nu. Det är långt ifrån hälsosamma arbetstider på många arbetsplatser. Men vi jobbar enträget utifrån ovan nämnda principer och utgår alltid från det.

Just detta innehåll är en stor del av bilaga 3 i HÖK22, dvs koll och kontrollpunkter som vi nu noga inventerat hur det ser ut i länet. Arbetsgivaren har ett ansvar och ska redovisa hur det ser ut och är tvingande till att förhålla sig till det. Vi har haft särskilda möten och gått igenom bilaga 3 i skrivande stund med alla kommunerna utom en och har ett pågående arbete med flera möten i regionen.

Vi vill hellre jobba proaktivt innan fel och misstag uppstår än att tvista om saker som faktiskt hanterats fel i efterhand.

Ett exempel är att vi precis som inför sommaren 2020 och 2021 bjudit in till möte med förhandlingschef i Region Kronoberg för att klargöra och nå samsyn i semesterplaneringen. Vi har varit tydliga med att de inte kan, ska göra på något annat sätt än att följa de lagar och regler som gäller, de gäller även under pågående pandemi.

Den information vi har är att man verkligen försökt se till att ge fyra veckors sammanhängande semester till våra medlemmar men vi tror att det har haft ett ganska högt pris. Att vi skriver tror beror på att vi inte vet exakt hur det sett ut, väldigt få har hört av sig men av de som gjort det vet vi att det varit möjligt tack vare att de som varit i tjänst har tagit mycket extrapass, dubbelpass, gått ännu mer kort i bemanning samt blivit inbeordrade.

Några exempel på förhandlingar och överläggningar under året:

Vi har deltagit i överläggning och ställt oss oeniga till arbetsgivarens förslag att förlägga barnmorskors semester på förlossningen maj-september pga att vi inte tyckte de uttömt alla möjligheter samt en orimlig arbetsmiljö med minimibemanning under period av fem månader.

I Växjö kommun har vi tecknat ett flextidsavtal i kvälls-nattpatrullen med en veckoarbetstid på 32 timmar/vecka.

I Älmhults kommun har vi tecknat ett flextidsavtal för skolsjuksköterskor.

Vi har begärt förhandling §10 MBL brott mot lokalt kollektivavtal årsarbetstid gällande resurstid ambulansen. Tvisten avslutades med att det utgick ett skadestånd på 10 000kr till berörda medlemmar.

Vi kallade i maj till förhandling §10 MBL med försök att göra en överenskommelse om avvikelser från centrala avtalet allmänna bestämmelser AB.

Vårdförbundet framför att det gäller deltidsanställd som arbetar utöver ordinarie arbetstid på midsommarafton, jul- och nyårsafton som infaller på en måndag till fredag inte får ersättning i enlighet med kvalificerad övertid, vilket Vårdförbundet anser att de borde få. Vi argumenterade för att de rör sig om ett fåtal dagar och ett fåtal personer vilket innebär att det inte blir någon större merkostnad för arbetsgivaren. Vi ville därför teckna ett lokalt kollektivavtal som gör att deltidsanställda som arbetar extra vid dessa tillfällen erhåller kvalificerad övertid. Här kunde vi inte nå en överenskommelse utan arbetsgivaren vill fortsätta följa AB.

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.

Vi har i de möten med alla arbetsgivare i samband med överläggning löneöversyn, tagit upp att vi tycker att man som attraktiv arbetsgivare till yrken som det råder stor brist på, bör kunna erbjuda betald specialistutbildning AST (akademisk specialisttjänstgöring)

I samtal med politiker i kommunerna har vi lyft denna möjlighet och kopplat det till pandemieffekter vi sett, coronakommissionens uttalande och IVOs rapport samt arbetet som pågår och är högaktuellt i Kronoberg kring den nära vården.



Vi har avtal om AST i hälften av våra kommuner och har under verksamhetsåret tecknat avtal i Alvesta och Tingsryd kommun.

Arbetet med Karriärvägar i regionen har tagit fart ordentligt efter en trög start. Vi har aktivt deltagit i referensgrupper där även medlemmar från aktuell profession varit med. Det är nu så långt kommet så det finns ett underlag klart för grundutbildad sjuksköterska som alldeles snart ska testas på ett antal pilotverksamheter.

Det har även påbörjats för specialistsjuksköterska och vi har haft ett första möte med referensgrupp för röntgensjuksköterska. Sedan blir det barnmorskor och biomedicinska analytiker som står på tur.

Vi ser att detta är något vi behöver ta fram även i kommunerna och påbörja sådana dialoger.

Arbetet med omställning till god och nära vård, närmare kronobergaren fortsätter. Något som Vårdförbundet i grunden är positiva till och som vi har drivit både nationellt och lokalt under många år som utgår från personcentrerad vård.

Vi har mycket kunskap och stort engagemang i ämnet då våra yrkesgrupper kommer vara nyckelpersoner om en sådan omställning ska vara möjlig. Att använda begränsade resurser på bästa sätt som gynnar både profession, effektivare vård till bättre kvalitet för medborgaren och för samhällsekonomin.

Däremot har vi sett oroväckande tendenser på att det är många som inte är grundade i begreppen och goda exempel på personcentrerad vård som ändå funnits, inte längre finns kvar. Vi tror inte att det går att hoppa över resan att förstå och utveckla ett personcentrerat förhållningssätt för att sedan ta det vidare till en omställning till nära vård.

Begreppet kompetensväxling möts vi av ständigt och är återkommande i de framtagna dokument och handlingsplaner till omställningen till nära vård.

Ett begrepp som vi gärna vill stanna upp kring och dyka djupare in i under pågående samtal med både politiker och tjänstemän, vad som döljer sig bakom det.

Kan det förtydligas och konkretiseras? Är det arbetsuppgifter som ska fördelas? Överföra kompetens, i så fall - hur? Skulle behövas särskiljas och beskrivas den reella och formella kompetensen.

Detta är något vi pratat med våra förtroendevalda på arbetsplatsen om då det blir en viktig uppgift för dem att lyfta och bevaka i sina verksamheter. Men vi ser att det saknas forum för dessa reflektioner och samtal ute i verksamheter där vården faktiskt bedrivs. Hur ska de som bedriver vård alla dygnets timmar årets alla dagar ges möjlighet att delta och bidra med sin kunskap och erfarenhet i denna omställning?

Att det nu är ett mycket ansträngt läge med stora problem att kompetensförsörja flera verksamheter med dålig arbetsmiljö som följd, försvårar självklart förutsättningarna.

Att orka lyfta blicken och tänka på omorganisation och omställning till en nära vård, kan just nu kännas övermäktigt. Att dessutom koppla ekonomiska aspekter till det hela att det ska minska kostnader, känns oroande och något Vårdförbundet tar starkt avstånd ifrån. Ekonomiska incitament får inte gå före våra medlemmars hälsa. I praktiken är det nog så att det faktiskt måste vara ökade kostnader i en så stor omställning innan effekterna syns.

En farhåga är att medborgaren och medarbetarna inte hänger med och att det blir ett motstånd och ovilja, en onödig uppförsbacke het enkelt.



Vi bjöd under hösten 2021 in regionpolitiker från M, S, V, L, C och Kd angående framtidens kvinnohälsa Region Kronoberg kopplat till barnmorskans profession.

Carita Stureson, vårdförbundets yrkeshandläggare för barnmorskor delgav Kronobergs mycket dåliga siffror från graviditetsregistret, men fokus var att våga tänka framåt och nya sätt att använda barnmorskekompetens före-under-efter graviditet.

Möjligheter med att införa andra vårdnivåer och vårdmodeller.

Vi pratade om "min barnmorska", barnmorskeledda enheter mm. Ett mycket lyckat möte med stort engagemang där regionstyrelsens ordförande bjöd in de andra partierna till att fortsatt jobba med denna fråga tillsammans över partigränserna.

Vi bjöds efter detta även in av moderatkvinnor i Kronoberg att tillsammans med moderaternas socialpolitiska talesperson, Camilla Waltersson Grönvall, fortsätta samtal på detta tema.



Lokala utvecklingsområden

Vi vill förbättra oss på att jobba mer med professionsfrågorna. Vi behöver få mer kontakt och en delaktighet från professionerna i deras frågor.

Vi vill vända oss till professionerna för att få kunskap och väcka ett engagemang. Det kommer vi behöva för att starkare kunna argumentera för tex specialistutbildning för biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor. Men också för att dessa professioner ska känna tillhörighet och att det går att påverka genom Vårdförbundet. Känna ett starkt värde i medlemskapet samt att fler vill bli medlem i förbundet.

Vi har en idé om att adjungera in förtroendevalda eller engagerade medlemmar till våra strategidagar för att väcka ett engagemang och för att förse oss med kunskap om de områden vi saknar i styrelsen.

Vi vill bli fler medlemmar, bli bättre på att rekrytera fler medlemmar men att man också vill stanna kvar i medlemskap. Att fylla på den luckan som blir efter de medlemmar som går i pension med att få studenterna att stanna kvar som yrkesverksam medlem efter det att de börjar betala hela medlemsavgiften.

Vi vill även bli fler chefsmedlemmar och att de ska se oss som ett självklart val att vilja tillhöra för att kunna framföra, synliggöra och förbättra deras arbetsmiljö och villkor. Vården är i stort behov av chefer och ledare som får förutsättningar att utföra sina uppdrag i de stora utmaningar den står inför.

Inflytande och påverkan

Vi försöker bevaka politikens budgetar runt om i länet och försöker göra så mycket avtryck vi kan, göra medskick, ställa frågor och kommentera för att påverka att det behövs avsättas ekonomiska medel till bland annat löner men även kompetensutveckling och tillräcklig bemanning med rätt kompetens. Ifrågasätta hur man tar lärdom av pandemieffekter och säkerställer kompetensförsörjningen.



Vi lämnar in yrkande till budgetprocessen i alla våra kommuner samt regionen som innehåller just ovanstående.

Vi påminner ständigt om att vårt uppdrag som legitimerade yrkesutövare i vården måste jobba evidensbaserat. Det borde ligga i linje med hur även arbetsgivare vill bedriva hälso- och sjukvård.

Vi har etablerat kontakter med lokala politiker och bjuder regelbundet in till möten.

I våras kunde vi äntligen genomföra vår populära aktivitet "After Vård" där inbjudna politiker får träffa och prata med våra medlemmar. Vi inledde med att en person från varje parti fick berätta om vad de har för tankar och förslag på åtgärder på det ansträngda läge som råder inom allt för många verksamheter i vården UTAN att nämna omställning till nära vård, digitalisering eller kompetensväxling. De fick sedan i uppdrag att återkoppla hur de upplevde kvällen och vad de tog med sig från samtalen med medlemmarna. Denna sammanställning har mailats ut till de medlemmar som deltog. Vi hade en mötesplats i Ljungby och en i Växjö



Inför valet så har vi uppvaktat partierna och delat ut vår valplattform i de lokala valstugorna.



Vi ingår i TCO-rådet i kronoberg och finns representerade i styrelsen. Här kan vi kroka arm med övriga TCO-förbund och driva gemensamma frågor och ordna gemensamma aktiviteter för våra medlemmar. Innan sommaren så bjöd vi in lokala riksdagspolitiker över en lunch när ordförande Therese Svanström också var och besökte oss. Även här kom frågan om kompetensförsörjning och tuffa arbetsmiljöförhållanden upp samt vår gemensamma bild av en handlingsförklaring som råder i att agera i dessa frågor. Problematiken med statliga bidrag som är tidsbestämda och korta utan handlingsplaner eller krav på återrapportering.



Vi har i regionen etablerat sätt att hitta varandra tvärfackligt för att samarbeta och hålla ihop i de frågor vi kan. Vi har även gemensamt uttalat oss i media i tex att vi saknar medarbetarperspektivet i beslutsunderlagen till nytt akutsjukhus.



Debattartiklar publicerade i lokala dagstidningar, senast om att det är något som inte stämmer i budgeteringen av hälso-och sjukvård där vi även tar ansvar för att komma med konkreta förslag på lösningar.

Under våren presenterades en vetenskaplig studie och evidens på vad den så kallade negativa spiralen med brist på framför allt sjuksköterskor, har för negativa konsekvenser för hela hälso-och sjukvården. Här finns också konkreta förslag på åtgärder som inte görs. Denna har vi använt och försökt sprida på olika sätt som ett underlag att bjuda in till fortsatta samtal. Vi har bland annat skickat den till politiker och tjänstemän i regionledningen.

Övrigt

På grund av den bemanningskris som råder har verksamheter svårt att släppa iväg förtroendevalda på utbildning men också få den tid som uppdraget kräver på sin arbetsplats. Orken tryter att engagera sig det mista 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.

Men vill avsluta med 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.



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

Styrelsen Vårdförbundet avdelning Kronoberg

Anna Seiborg Kidell, Avdelningsordförande