

Dokumentet skapat 2023-07-03	Senast ändrat 2023-09-14	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Östergötland	Version 1	Författare Emma Klingvall
---------------------------------	-----------------------------	--	--------------	------------------------------

Årsrapport 2023

Innehåll

Årsrapport 2023	1
Sammanfattning.....	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	2
Medlemsrekrytering	2
Värde för medlem	8
Lön.....	8
Arbetsmiljö	9
Arbetstid.....	10
Yrkets utveckling	12
Lokala utvecklingsområden.....	13
Inflytande och påverkan	13
Övrigt.....	14



Sammanfattning

Äntligen kan vi ha ett normalt verksamhetsår med allt vad det innebär av möten med medlemmar, förtroendevalda, beslutsfattare och arbetsgivare. Drop-in-aktiviteter och medlemsaktiviteter för att mötas, samtala och förändra. Det är glädjande att vi i tider av ekonomisk oro och brist på våra kompetenser ändå kan finnas där i vardagen hos medlemmarna och vara det stöd vi ska vara. Vi ser dock att trenden att lämna vården dessvärre fortsätter även detta år. Men vi har strategier och arbetar intensivt med att förbättra arbetsmiljön, villkoren och få större anslutning i kommunal och privat sektor.

Målluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Vi har som mål att:

- rekrytera 400 nya medlemmar under 2023.
Studenter: 200
Yrkesverksamma: 200, varav 120 Region, 20 Kommun, 50 privat, 10 stat.
- utträdena inte ska överstiga 275.
- ha fokus på att öka medlemsanslutningen bland barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor.
- 200 barnmorskor ska vara medlemmar.
- 300 biomedicinska analytiker ska vara medlemmar.
- 100 röntgensjuksköterskor ska vara medlemmar.
- 230 chefer/ledare ska vara medlemmar.
- ha fokus på förtroendevalda och potentiella medlemmar i länets 2 största kommuner.
- alla arbetsplatser/privat arbetsgivare ska ha en förtroendevald.
- alla förtroendevalda och chefer har en utsedd coach som är känd, synlig och tillgänglig för den förtroendevalda.
- Vårdförbundets material finns på varje arbetsplats.
- vi är mer synliga i länets kommuner.
- vi besöker alla arbetsplatser minst en gång per år.
- vi följer upp medlemsmöten och drop-in-möten två gånger per år.
- vi är synliga i media och sociala medier.
- vi uppmärksammar våra professioner i samband med professionsdagarna.
- vi har förtroendevalda som är bärare av Vårdförbundets politik på alla arbetsplatser.

Ovanstående mål vill vi uppnå genom följande aktiviteter:

- Vi kartlägger våra arbetsplatser vartannat år utifrån anslutningsgrad och för att se hur stor rekryteringspotential vi har på respektive arbetsplats och var vi saknar förtroendevalda.
- Styrelsen följer upp medlemsanslutning, in- och utträden varje styrelsemöte.
- Vi prioriterar de 20 arbetsplatser med lägst anslutning och högst rekryteringspotential och bjuder in icke-medlemmar till möten där vi pratar medlemsvärdet.
- Vi sätter fokus på medlemsrekrytering och delar med oss av rekryteringsframgångar på våra planeringsdagar som vi har två gånger per år.
- Vi uppmärksammar arbetsplatser med 100% anslutningsgrad genom att anordna medlemsmöte och bjuda på tårta.
- Vi sprider goda exempel ur verkligheten utifrån fackligt påverkansarbete i sociala medier under en begränsad tidsperiod så vi maxar budskapet.

- Vi kopplar ihop villkorsfrågor med medlemsrekrytering när vissa villkorsfrågor är aktuella på specifika arbetsplatser.
- Drop-in och natt-drop-in i samband med kampanj i maj-juni samt oktober-november i syfte att rekrytera och behålla medlemmar.
- Drop-in och riktade medlemsmöten i Linköping och Norrköping syfte att rekrytera och behålla både inom kommunal och privat sektor.
- Rekrytera studenter på sjuksköterske- och biomedicinska analytikerprogrammet.
- Erbjuder arbetsrättslig utbildning av ombudsmän för studenter i slutet av utbildningen.
- Rekrytera nyblivna barnmorskor, sjuksköterskor och biomedicinska analytiker när de är klara med sin utbildning i samband med examen.
- Inventera nyanställda i RÖ vid årsslutet och informera ansvarig coach vilka som behöver få frågan om medlemskap från lokal förtroendevald.
- Coacher delar ut välkomst-kit till nya kollegor på arbetsplatserna via lokala förtroendevalda.
- Entré-aktivitet i vecka 36 vid de tre stora sjukhusen – synas och rekrytera.
- Ringa upp medlemmar som riskerar avregistrering pga. bristande betalning – utfasning för nationella.
- Ringa upp nya medlemmar och hälsa välkommen.
- Coacher fokuserar på arbetsplatser som saknar förtroendevald och försöker åtgärda det.
- Coacher introducerar nya lokala förtroendevalda i sitt uppdrag enligt upprättad rutin.
- Avdelningen stödjer och utbildar lokala förtroendevalda i sitt uppdrag och att våga ställa frågan om medlemskap.
- Privata coacher har tid för uppdraget att rekrytera förtroendevalda och medlemmar i privat verksamhet.
- Vi anordnar en guldkantdag för förtroendevalda där fokus är medlemsvärdet.
- Vi håller i utbildningsdagar och nätverksträffar för förtroendevalda.
- Vi uppmärksammar lokala förtroendevalda genom att utse "Årets förtroendevald" i samband med årsmötet.
- Vi har en förtroendevald som har ansvar för publikationer i sociala medier.
- Vi planerar aktiviteter i samband med professionsdagarna.
- Vi planerar för medlemsaktiviteter som ger medlemsvärde såsom föreläsning, biokväll, after-vård – ta med ickemedlem.

Totalt antal inträden 2023 till och med augusti är 267 varav 103 är yrkesverksamma. På totalen har vi 5396 medlemmar varav 4351 är yrkesverksamma. Vi är på god väg att nå våra rekryteringsmål men antalet utträden är stor. 168 yrkesverksamma har lämnat förbundet i Östergötland. De flesta anger skäl som "Annan orsak", "Vill ej uppge", "Bytt till annat yrke" och "Uteslutning på grund av bristande betalning". En teori är att fler potentiella medlemmar lämnat vården helt eller gått i pension. Kartläggning av medlemsanslutning och rekryteringspotential har ändå gett resultatet. Fokus ligger på uppsökande verksamhet till de 20 arbetsplatser som har högst rekryteringspotential. Avdelning Östergötland har cirka 1000 potentiella medlemmar och merparten är sjuksköterskor i det yngre åldersspannet inom Regionen.

Vi är i augusti uppe i:

3840 sjuksköterskemedlemmar.

193 barnmorskemedlemmar.

286 medlemmar som är biomedicinska analytiker.

97 röntgensjuksköterskor som är medlemmar.

Vi är på god väg att nå våra rekryteringsmål tack vare stort fokus på de mindre professionerna och nya i yrket.

196 chefer/ledare är medlemmar i avdelningen.

Arbetsgivare	Inträde	Utträde	Inträde-utträde	Beräkningsmodell/månad	Inträde - Beräkningsmodell
Privat	22	19	3	31	-9
Stat	0	3	-3	11	-11
Kommun	12	10	2	11	2
Kommunala bolag	0	0	0	0	0
Region	62	101	-39	44	18
Totalt	96	133	-37	96	0

Medlemsanslutning i länets 13 kommuner är hög. Flera kommuner har 100% eller nästintill 100% medlemsanslutning. De större kommunerna har lägre anslutningsgrad där vi fokuserar vår uppsökande verksamhet under hela året med stöd av anställda. Vi behöver öka vår andel förtroendevalda i kommunerna, det är svårt att få till facklig tid och förtroendetid där.

Vi analyserar medlemsstatistiken minst en gång i månaden och kontaktar om möjligt de medlemmar som utträder och meddelar missnöje med Vårdförbundet för att ta reda på mer. Nya medlemmar kontaktas av förtroendevald på facklig tid. Det är mycket uppskattat att bli välkomnad på det viset.

Vi utser årets förtroendevald på vårt årsmöte för att uppmärksamma det viktiga arbetet. Alla lokala förtroendevalda har en utsedd och närvarande coach som är förtroendevald på facklig tid. De erbjuder stöd, handledning, nätverksträffar med mera.

Vi har haft flera utåtriktade aktiviteter under året:

Entré-aktiviteten, där vi placerar ut oss utanför entréerna vid de tre stora sjukhusen i länet under vecka 36 är lyckad. Vi delar ut KRAV/Fairtrade-produkter och profilprodukter och både 2022 och 2023 mötte vi cirka 800 medlemmar eller personer från målgruppen, en del valde att gå med i Vårdförbundet. Vi får möjlighet att prata arbetsmiljö och villkor och stifta nya bekantskaper. Detta är en mycket uppskattad aktivitet för att synas och vara tillgängliga. 2023 fick vi stöd från verksamhetsutvecklare och sektionschef, ombudsman och kollegor från Skåne.



Vi ordnade biokväll i Norrköping i januari och cirka 160 medlemmar deltog och såg filmen "Andra akten" om livet efter en stroke. Presidiet tog tillfället i akt att berätta om aktuella ämnen i förbundet och Vårdförbunds-politik i stort.



Professionsdagarna:

Röntgensjuksköterskedagen i november 2022 uppmärksammades med drop-in-aktiviteter på de olika röntgenklinikerna.

Biomedicinska analytikerdagen uppmärksammades den 14/4 med drop-in-aktiviteter på de olika arbetsplatserna.

Barnmorskedagen uppmärksammades 4/5 med en digital föreläsning om att föda utan rädsla och den 5/5 med drop-in-aktiviteter på de arbetsplatser där vi har barnmorskor.

Sjuksköterskedagen uppmärksammades med drop-in-besök till en stor majoritet av verksamheterna på våra tre sjukhus i Linköping, Norrköping och Motala där vi bjöd på Fairtrade-godis och profilprodukt. Vi gjorde också en riktad insats mot privata arbetsplatser i Norrköping och Linköping tillsammans med verksamhetsutvecklare från P/S. Vi mötte uppskattningsvis 800 sjuksköterskor dessa dagar och rekryterade nya medlemmar.



Vi håller medlemsmöten och medlemsutbildningar både fysiskt och digitalt och vi loggar alla möten i ett Excel-dokument. Vi har genomfört drygt 300 möten/drop-in och mött drygt 1500 medlemmar den vägen hittills i år. Utöver det samlar vi förtroendevalda i olika möten, utbildningar och nätverk. Vi håller den certifierade utbildningen för förtroendevalda tillsammans med Kronoberg, Jönköping och Södermanland. Vi har genomfört flera natt-drop-in på våra tre stora sjukhus i Motala, Norrköping och Linköping.



Vi har skolsköterskornas årliga dag på höstlovet i början av november. 2022 kom Diskrimineringsbyrån och höll föredrag och vår kollega Torgny Öhrn från Helsingborg pratade om professionen och dess värde. Cirka 40 skolsköterskor från hela länet deltog.

Vi har genomfört studentaktiviteter med uppvaktning av nya kollegor vid examen i Norrköping och Linköping i både januari och juni, sammanlagt mötte vi cirka 200 nya kollegor vid dessa olika tillfällen. Vi har även genomfört karriärkvällar för studenter och rekryterat studenter vid våra lärosäten flera tillfällen i år. Dessa tillfällen är välbesökta.

Vi har ökat vår synlighet i sociala medier. Vi är också väldigt synliga i media som uppmärksammar medlemmarnas stora ansvar i vården. Detta är också något som vi sprider i sociala medier.

En fortsatt framgångsfaktor är vårt nära coachande med utsedd och närvarande coach som förtroendevalda lätt kan nå för stöd och vägledning. Att rekrytera förtroendevalda har också gått bra och vi har 321 förtroendevalda i avdelningen i augusti vilket är ungefär som det brukar. Vi har förtroendevalda på majoriteten av arbetsplatserna och att kolla av det gör vi via vår kartläggning. Coacher har stor kännedom om vilka arbetsplatser som saknar förtroendevald och arbetar aktivt med att tillse det. Detta är och har alltid varit prioriterat hos oss, lokala förtroendevalda är en smidig och viktig väg in i verksamheter och för att få reda på hur läget är på respektive arbetsplats. Coacherna håller i nätverksträffar för förtroendevalda under året och avdelningen anordnar en uppskattad "Guldkantdag" i samband med årsmötet i oktober. Senast deltog 80 förtroendevalda.

Avdelningen har en utsedd chefscoach som ger stöd till chefer/ledare och håller i chefsaktiviteter. Nätverket Vårdledarforum är en sådan aktivitet där engagerade chefer från Regionen ihop med coach driver frågor för att förbättra chefers förutsättningar i sitt uppdrag. I år har nätverket prioriterat förbättrad introduktion till nya chefer, löneprocessen och chefers arbetstid. Vi har lagt olika strategier för hur vi ska påverka, exempelvis haft ansvariga inom HR på möten och lyft chefers frågor i alla centrums samverkansgrupper med mera. Nätverket ses minst 4 gånger per år.

I november arrangerade avdelning Östergötland tillsammans med Jönköping och Kronoberg ett chefsinternat i Norrköping. Vi hade med 14 chefsmedlemmar från Östergötland. Alma Kastlander föreläste om HÖK22 med fokus på Särskilt yrkesskickliga och nya arbetstidsregleringen i Bilaga 3. Vi hade ombudsman Mårten Ohlsson på plats som dag två höll ett pass om chefers villkor, arbetstider, förutsättningar. Deltog gjorde också förbundsstyrelseledamöterna Emma Klingvall och Anna Seiborg Kidell som föredrog aktuella ämnen från Kongressen och beslut som framför allt berör chefer samt om den nya chefsorganisationen och dess uppstart 2023.

Vårens aktivitet var ett digitalt medlemsmöte med föreläsning med temat "Att leda med fokus på omvårdnad" med Verksamhetschef Anette Grahn. Föreläsningen var den 20/4 och 14 chefer deltog vilket är ett lågt deltagande mot vad det brukar. En reflektion är att mars-april är mycket arbetsintensiva för chefer och aktiviteter för dem bör ligga i början av året.

För chefscoachen har enskilda chefsmedlemsärenden ökat, det handlar oftast om en hög arbetsbelastning och mycket övertid samt upplevelse av att bli utsatt för kränkning. Det är en fortsatt hög omsättning på chefstjänsterna. En annan tendens är att arbetsgivare vill införa beredskap för chefer kvällar och helger, diskussion förs med en kommun och ett sjukhus.

Privata aktörer har en tät dialog med utsedda privata coacher som aktivt arbetar med att tillse förtroendevalda på arbetsplatserna. I Östergötland finns det cirka 125 privata arbetsgivare och 200 arbetsplatser. Under verksamhetsåret har vi genomfört cirka 30 RSO-besök + tre digitala besök. Cirka 30 drop-in-besök varav flertalet i samband med sjuksköterskedagen. Åtta medlemsmöten och en Nätverksträff för förtroendevalda. Några förhandlingar som skett digitalt. Samt många samtal både med medlemmar och chefer.



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 en strategisk avtalsgrupp med förtroendevalda på facklig tid, styrelseledamöter och ombudsmän som träffas månadsvis för att lägga fram strategier för att arbeta med lön och avtalsfrågor i stort. I Östergötland genomför presidiet tillsammans med ombudsmän överläggningar och avstämningar för Regionen och alla 13 kommuner.

Vi gör årligen en gedigen lokal analys av lönerna då vi använder oss av lönestatistik från lönelistorna och partsgemensam statistik från förbundet nationellt. Vi analyserar också vårt lokala lönearbete och processerna hos de olika arbetsgivarna för att hitta förbättringspotential och lägga upp strategierna utifrån det. Avtalsgruppen förbereder och analyserar regelbundet avtal och lönearbetet, vilket innebär att titta och jämföra statistik, göra tabeller och hjälpmedel att kommunicera med övriga förtroendevalda med facklig tid. Men också att utbilda och kompetenspåfylla förtroendevalda lokalt.

När sedan presidiet och ombudsmän går till överläggningar har vi med oss kunskap från analysen vi gjort och tillsammans med argumentation utifrån HÖK22 tar vi med oss det i samtliga överläggningar. Överläggningarna ser väldigt olika ut hos olika arbetsgivare men det är en styrka att vi håller ihop samtliga överläggningar i länet.

Alla förtroendevalda och därmed arbetsplatser har utsedd coach som är förtroendevald med facklig tid som är kontaktperson och stöd. De samlar in frågor, synpunkter, avarter, tankar med mera från lokala förtroendevalda och medlemmar kring lön och löneprocessen. Både strukturerat och spontant. De är första kanalen in för medlemmar som behöver stöd och råd i löneöversynen. Det är också den vägen vi samlar på oss kunskap och information om hur löneprocessen fungerar lokalt. Förtroendevalda med facklig tid träffas också årligen med tema lön så att vi gemensamt kan dryfta det som kommer in från arbetsplatserna och komma framåt i lönefrågan gemensamt.

Coacher planerar in nätverksträffar med förtroendevalda i lämplig tid i löneprocessen för att stärka dem i kunskap och argumentation för att arbeta på i det lokala löneöversynsarbetet och lyckas påverka medlemmar och arbetsgivare om lönearbetets partsgemensamma värde. Vi hade även löneriktade digitala samtal med förtroendevalda i kommunerna inför och efter överläggning och avstämning i respektive kommun. Vid enskilt medlemsstöd för just lön har vi en utarbetad rutin att förhålla oss till.

Lönefrågan, rätt värderad lön försöker vi också beskriva i debattinlägg och i politiska samtal med partipolitiker under våren och regelbundet på olika sätt. Vi har genomfört en politikerpanel i samband med 8 mars för att uppmärksamma ämnet jämställd lön. Regionpolitiker från 7 partier deltog, avdelningsordförande Emma Klingvall var moderator. Cirka 50 medlemmar deltog med brinnande intresse och stor delaktighet i dialogen.

Vårt gedigna påverkansarbete har genererat satsningar i flera kommuner och riktade pengar inom Region Östergötland 2023. Regionen hade löneutrymme över industrimärket.

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.

Vi har en grupp med huvudskyddsombud i Region och kommuner. I 5 kommuner har vi framförhandlad facklig tid som utnyttjas av tre huvudskyddsombud i dagsläget. Det är svårt att få till tid för huvudskyddsombuden i kommunerna. HSO-gruppen träffas regelbundet och lägger upp strategier och planerar, ger varandra stöd och vägledning i olika arbetsmiljöfrågor och 6:6a-anmälningar. Gruppen omhändertar alla överläggningar om uttag av extra övertid/mertid som sker i länet. Det är bra att några utsedda HSO har helhetsansvar och helhetssyn kring dessa. HSO finns med som stöd när coacher har uppföljning utifrån HÖK22 Bilaga 3 i verksamheterna.

Vi har ett pågående arbete med ombudsman och verksamhetsutvecklare för att arbeta enligt arbetsplatstrappan kommun med att öka engagemanget och facklig påverkan i kommunerna i länet.

Alla förtroendevalda med facklig tid har mycket dialog med medlemmar. Det är ständiga kontakter med lokala förtroendevalda, chefer, medlemmar med mera som på olika sätt berörs i sin arbetsmiljö. Det sker kontinuerligt och ständigt via HSO, coacher och presidiet. Vi upplever dock att många beslut sker över huvudet på oss fackliga. Arbetsmiljön är numera vår viktigaste fråga som upptar stor del av vår tid. Etisk stress och brist på kompetens är det som merparten av våra ärenden berör och kommer vara vår största utmaning att arbeta med framöver.

Alla förtroendevalda har en utsedd coach som är förtroendevald med facklig tid och som fungerar som kontaktperson för vägledning, råd och stöd. Coachen har ett stödjande uppdrag som hjälper förtroendevalda och medlemmar att hitta svar på frågor och lösningar på problem. Coachen arbetar utifrån ett personcentrerat förhållningsätt. Coachen arbetar med mål och strategier utifrån Vårdförbundets kongressmål och stadgar samt lokala verksamhetsmål och strategier.

I regionen finns förtroendevalda både med och utan facklig tid i samtliga samverkansgrupper. Andelen förtroendevalda i kommunerna varierar och är väldigt personbundet. Det krävs mycket av de förtroendevalda i kommunerna som är väldigt ensamma i sina uppdrag. Vi jobbar aktivt med att tillse förtroendevalda i kommunerna. I flertalet av kommunerna har vi samverkansavtal. Men det är inte alltid synonymt med att samverkan fungerar bra. I Regionen har vi samverkansgrupper med representation men vi upplever inte alltid att rätt frågor lyfts där och känner många gånger att frågor och beslut tas i ledningsgrupper där vi inte ingår.

Vi har två förtroendevalda med facklig tid som tillsammans med arbetsgivaren Region Östergötland utbildar chefer och förtroendevalda i arbetsmiljö samt utbildar samverkansgrupper i samverkansavtalet och att få ett bättre samverkansklimat.

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.

Vi har en strategisk avtalsgrupp med förtroendevalda på facklig tid, styrelseledamöter och ombudsmän som träffas månadsvis för att lägga fram strategier för att arbeta med hälsosamma arbetstider och avtalsfrågor i stort. Gruppen granskar avtal och omarbetar dem för att bättre passa vår politik om hälsosam arbetstidsförläggning. Vi tar alla dialoger med medlemmar och arbetsgivare som rör avtal och arbetstider och möter upp där olika förslag på försämringar i vår arbetstid kommer upp.

Gruppen har också arbetat fram medlemsutbildning för digitala träffar kring i arbetstid och hälsosam schemaläggning som genomförs flera gånger under året. Deltagare ur gruppen arbetar aktivt med dygnsvilofrågan och sitter i en partsgemensam grupp tillsammans med Kommunal i Regionen för att arbeta med frågan. Vi har ett bra klimat i gruppen. Våra 8 måsten finns med i påverkansarbetet och vårt strategiska arbete både när det kommer till arbetstider och arbetsmiljö. Det är skönt att ha stödet i den nationella strategin.

Vi har under flera år arbetat aktivt med en flexitids-strategi för att begränsa flexitid, utbilda medlemmar i hälsosamma arbetstider och prata värdet i arbetstid och villkor. Det har resulterat i flera uppsagda flexitidsavtal och flera omarbetade avtal med snävare flexitidsramar. Dialoger har varit otroligt värdefulla för att prata hälsosamma arbetstider, värdet av planerad arbetstid och lön och pension.

Vi har aktivt arbetat att få fram ett nattavtal i regionen och nu tecknat på ett sådant som ger en arbetstidsförkortning vid ständig natt.

Vi har tecknat avtal om arbetstidsförkortning inom operationsverksamheten i regionen.

Vi har tecknat avtal om veckoslutstjänstgöring i Region Östergötland som ska göra det mer attraktivt och hållbart att arbeta i slutenvården.

Vi har ett pågående arbete på Röntgenklinikerna i Region Östergötland kring deras arbetstider och framför allt vad gäller jourerna.

Vi pratar hälsosamma arbetstider i kommunerna i samband med löneöverläggning och diskussioner om dygnsviloregleringen.

Vi har aktivt motat bort fler tankar kring jour och beredskap i verksamheterna. Den beredskap vi har i Östergötland grundas på att det är särskilda arbetsuppgifter som inte arbetsgivaren – eller medlemmarna – anser grund för att ha inom sin ordinarie arbetstid. Det gäller en specifik grupp arbetstagare, en specifik arbetsuppgift eller en speciell behandling som sker så sällan att det inte motiverar schemalagd arbetstid inom ordinarie tjänst. Vi följer nu också upp detta mer strukturerat årligen utifrån HÖK22 Bilaga 3.

Vi har aktivt arbetat fokuserat på dygnsviloregleringen utifrån EU-direktivet. Vi har en mindre grupp förtroendevalda som arbetar med frågan och möter Regionens förhandlingschef och HR-representanter regelbundet ihop med Kommunal. Detta inför implementering och införande. De dialogerna har fungerat väl men vår uppfattning är att verksamheterna har svårt att få tid att arbeta med regleringen lokalt och strategiskt.



Vi har medlemsmöten och aktiv kontakt med förtroendevalda på arbetsplatser som flaggar upp bekymmer med arbetstid eller scheman samt om tankar kring förändringar utifrån AB eller liknande föreslås. Vi måste arbeta aktivt och proaktivt med medlemmar och ge kunskap i arbetstidsfrågor och värdet av att arbeta heltid. Det försöker vi också beskriva i dialoger med arbetsgivare, politiker och i media på olika sätt.

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.*

I regionen är vi klara med karriärstegar för alla våra yrkesgrupper. Vårdförbundets förtroendevalda har aktivt deltagit i framtagandet av karriärstegar.

Möjligheten till utveckling och karriär är centrala frågor när vi möter såväl politiker som tjänstemän och samtalar om villkor, förutsättningar, attraktiv arbetsgivare och att få professionerna att stanna i vården.

I merparten av kommunerna arbetar arbetsgivaren och förtroendevalda aktivt med yrkets utveckling. Något vi märker är att i en del kommuner är karriärutveckling och AST en icke-fråga för arbetsgivaren och ibland även för medlemmarna. Man är nöjda som det är. Det försöker vi påverka i våra dialoger med dessa.

Vi har AST-avtal i fem kommuner av 13.

Vi har ett strategiskt "Dialogteam" som arbetar med medlemsrekryterande aktiviteter och medlemsaktiviteter inklusive studenter. De har tillsammans med styrelsen planerat professionsdagarna för att lyfta våra professioners unika och livsviktiga kunskap.

Vi delar goda exempel om olika individers utveckling och uppmärksammar dem på olika sätt.

Vi har specifika skolsköterskedagar där vi samlar skolsköterskor från länet för att samtala om deras specifika kompetens, uppdrag och ansvar.

Lokala utvecklingsområden

Vår styrelse har strategiskt planerat verksamheten för att nå våra mål och genomföra våra aktiviteter genom att dels ha kompetenta och engagerade förtroendevalda på facklig tid som är coacher och kontaktpersoner gentemot verksamheterna och medlemmar/förtroendevalda, dels genom att ha strategiska grupper som arbetar tillsammans utifrån de stora frågorna: avtal och arbetstid, arbetsmiljö, utbildning samt medlemsrekrytering. Dessa grupper har tydliga uppdragsbeskrivningar och tar ansvar för olika aktiviteter som är presenterade i vår verksamhetsplan. I den grupp som saknar en styrelseledamot stämmer presidiet regelbundet av så arbetet rullar på. Det är en framgångsfaktor att organisera och strukturera upp det fackliga arbetet utifrån några strategiska grupper som blir experter på området och strategiskt kan arbeta med våra stora och viktiga frågor.

Vi ser ett stort behov av att stärka kunskapen hos huvudskyddsombud både i region och kommun, men fyller också på med RSO och privat coaching framgent då stora behov finns där. Vi ser behov av kunskapsstöd från Villkor och förhandling samt av ombudsmän i frågor där förtroendevalda kört fast, det gäller framför allt frågor som rör arbetsmiljön och är svårare att driva arbetsrättsligt. Att ha arbetsmiljölagen som grund är inte alltid tillräckligt kopplat till de situationer våra medlemmar hamnar i dagligen. Det är svårt att driva arbetsmiljöfrågor idag och något som tar mycket kraft och energi för alla inblandade. Här är risken att vi tappar kollegor och medlemmar på vägen.

En annan lokal utmaning är att få med chefer som medlemmar och behålla skickliga chefer på sin position – även de bränner ut sig och tappar förtroende för sin arbetsgivare. Ledarskapet i vården är en utmaning för oss.

Inflytande och påverkan

Presidiet har hållit i samtal med samtliga partier, förutom SD, i Regionen under vintern 2022 och våren 2023. Vi har en bra dialog med regionens förtroendevalda politiker. Vårt påverkansarbete har bland annat lett till satsningar i 2023 års budget där vi fick strax över industrimärket i utfall.

Vi håller varje 8 mars en aktivitet med Regionpolitiker i en panel som medlemmar deltar i med tema Jämställda villkor och lön. Mycket uppskattat av engagerade medlemmar.



Att presidiet håller ihop alla löneöversyner och gör ordentliga analyser och ett förarbete i avtalsgruppen stärker Vårdförbundspolitikerna och påverkansarbetet i kommunerna.

Vårdförbundets förtroendevalda är aktiva i regionens samverkansgrupper. Vi försöker hålla en väg, exempelvis kompetens kopplat till patientsäkerhet och driva det överallt samtidigt. Vi måste bli ännu mer strategiska för att påverka i samverkan. Arbetsgivaren ger oss utmaningar i detta.

Avdelningsordförande och flera styrelseledamöter har varit synliga i media regelbundet under året. När det kommer vill hälso- och sjukvård kontakter media allt som oftast Vårdförbundet för intervjuer.

Regionen bör satsa på egna bemanningspoolen

DEBATT
Bilden är en ansträngd hälso- och sjukvård miljö för oss dagligen. Det är oroande att tillgången på vårdplatser har minskat de senaste åren samtidigt som behovet av fler öppna vårdplatser är stort.

Vårdförbundet har en stor roll att spela i att skapa en hälso- och sjukvård miljö som är trygg och säker för patienterna. Vi måste satsa på att skapa en egen bemanningspool som kan hantera de stora behovet av vårdplatser.

Vårdförbundet har en stor roll att spela i att skapa en hälso- och sjukvård miljö som är trygg och säker för patienterna. Vi måste satsa på att skapa en egen bemanningspool som kan hantera de stora behovet av vårdplatser.

Ge oss förutsättningar att utöva vårt yrke på bästa sätt

DEBATT
Tillståndet i rekryteringsgruppen i regionen som fokuserar på att aktivt arbeta med att rekrytera svårt nya kollegor som våra kollegor som valt bort regionen. Begäret kan utvärderas bra villkor och förutsättningar, åter-
ver debatten.

Det är viktigt att vi som yrkesutövare i vården får de förutsättningar som behövs för att kunna utföra vårt yrke på bästa sätt. Detta innebär att vi måste ha tillräckligt med personal och utrustning för att kunna hantera de stora behovet av vårdplatser.

Övrigt



I och med det nya EU-direktivet om 11 timmars dygnsvila och förändringarna i Allmänna Bestämmelser deltog avdelningsordförande Emma Klingvall och tre av våra HSO i en heldags-workshop i Stockholm i januari. Även vid uppstart av HSO-utbildning under våren deltog Emma tillsammans med HSO Hedvig Axén.

Presidiet, Emma Klingvall och Helene Esping har suttit årsmötesordförande för Avdelning Capios årsmöte och Byrån mot Diskriminerings årsmöte där vi är medlemmar.



Besök av kanslichef Linnéa Nordin som följde med Emma och Amanda på verksamhetsbesök i Linköping och bland annat träffade engagerade och dedikerade chefsmedlemmarna Anna och Anders.



Den 14 september uppmärksammade vi tillsammans med Vårdförbundet nationellt Årets Studenthandledare 2023 som utses av Vårdförbundet Student och som i år är Ina Loarp, biomedicinsk analytiker på Mjölby Vårdcentral i Östergötland! Grattis och lycka till säger vi!

Vi ser fram emot att fortsatt driva Vårdförbundets politik och medlemmarnas frågor i Östergötland framåt.

