



Datum
2023-03-28
Avdelning
Jämtland

Senast ändrat den
2023-10-15
Namn
Kerstin Lilja, Maria Lindgren

Årsrapport 2023

Avdelning: Jämtland

Sammanfattning

Från årsmöte 2022 till årsmöte 2023 har det varit en tid med mycket arbete i Vårdförbundet. Lokalt i Jämtland har vi inte haft några avhopp från styrelsen så vi är en ihop arbetad styrelse. Jämtland är en liten avdelning på ett stort geografiskt område. Största utmaningen är hur vi ska få tiden att räcka till allt vi vill och är ålagda att göra.

Vi har arbetat med att rekrytera och inspirera potentiella medlemmar att faktiskt gå med i vår förening. Vi har satsat på att ge de förtroendevalda en bra grund att stå på så att de vågar fråga icke medlemmar på jobbet "är du medlem i Vårdförbundet". Vi har också satsat på att vara synliga att stå i entrén på Östersunds sjukhus och prata med folk, men vi behöver nog göra fler riktade arbetsplatsbesök.

En stor kraft har gått åt att få medlemmar och icke medlemmar att bli övertygade att 11 timmars dygnsvila och 36 timmars veckovila är en bra sak och inte bara elände. Det är svårt att vända den skutan. De flesta röster vi har hört är att det kommer bli en sådan försämring för medarbetaren. Rent schematekniskt kommer det att behövas fler människor. Dessa finns inte att uppbringa just nu och för att få det att fungera har det pratats om till exempel 12 timmars pass och måltidsuppehåll.

Det finns många som arbetar deltid och blev det en arbetstidsförkortning kanske fler skulle kunna tänka sig att arbeta heltid. Som det är nu på många områden och i kommuner går man ned i arbetstid för att orka. Sedan känner man sig tvungen att ta extra pass för att inte behöva gå ned i lön.

Jag tänker att det inte kommer bli optimalt från början men i det långa loppet så kommer det bli bra.

Arbetet med löneöversynen har inte varit lätt i år, med inflation och stigande priser på bensin, mat och el. Vårdförbundets kollektiv inte ligger i paritet med jämförbara grupper vad det gäller lönenivå utifrån utbildning och svårighetsgrad i yrket. Arbetsgivaren inte gått oss till mötes i förhandlingar gällande detta och har slutat i oenighet. Det som har sagts är att löneöversyn 2024 kanske ska kompensera oss.



Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

När det gäller rekrytering så har vi jobbat på att bli fler förtroendevalda och lyckats med det. Det effektivaste sättet att rekrytera nya medlemmar är att det finns förtroendevalda helst på varje arbetsplats så vi har skickat brev till alla arbetsplatser där det saknas förtroendevalda och beskrivit vad de missar i möjlighet till påverkan på arbetsplatsen. Vi erbjuder oss att komma på platsbesök och ordna medlemsmöte för att välja förtroendevald. Det är ett antal arbetsplatser som nappat på erbjudandet och som genom detta valt förtroendevald.

Vi har satsat på förtroendevalda genom att träffa de förtroendevalda i Region Jämtland Härjedalen inför samverkansmöten, anordna digitala träffar både för kommun och region.

I år har vi haft tre fördjupningsutbildningar och det innebär att vi ökat med en. De ämnen vi tagit upp är löneprocessen och semestern i januari. I maj tog vi upp dygnsvilan och arbetsmiljön i höst efterårsmötet kommer vi ta upp samverkan och uppföljning av koll- och kontrollpunkterna i HÖK 22.

Under 2022 och 2023 anordnat After vård där medlemmar får ta med sig icke medlem och på så sätt har vi rekryterat ett antal medlemmar och bjudit på mat. Under After vård har vi informerat om vikten att vi är många i vår förening och om kollektivavtalens värde. Många medlemmar och icke medlemmar vet knappt vad ett kollektivavtal är. De tror att det här med till exempel extra semesterdagar vid 40 och 50 år är något som står i lagen. De är inte medvetna om att det är facken som varit med och förhandlat fram detta och att det kan tas bort om vi inte är många och starka. Vi har beskrivit lagen centrala och lokala kollektivavtal och vem det är som förhandlar. Vi också pratat om HÖK och den svenska modellen.

Vi ska till Mittuniversitetet och rekrytera studenter. Vi har fortsatt att dela ut stipendium till bästa C-uppsats höst- och vårtermin. Vi är alltid välkomna på avslutningen och dela ut stipendiet och prata en stund. Det är populärt bland studenterna och dessutom är det roligt för oss också att visa upp oss och känna studenternas förväntningar inför att börja sin yrkeskarriär.

Vi har genomfört arbetsplatsbesök på BMA-dagen, barnmorskedagen och röntgensjuksköterskedagen och bjudit på tårta. På sjuksköterskedagen har vi stått i entrén på Östersunds sjukhus och bjudit på fika och gett bort profilprodukter och framför allt pratat med personal och även patienter.

En ny aktivitet för att synas och träffa potentiella medlemmar är att stå utanför hörsalen när det var primärvårdsdagar. Vi fick då kontakt med en del privata



vårdgivare som ville att vi skulle komma till deras arbetsplatser. På en av dessa hade medlemmarna lyft frågan om att teckna ett kollektivavtal och önskade kontakt kring detta med oss.

Vad det gäller barnmorskor så har vi satsat på att behålla de som utbildar sig till barnmorskor då de ofta är Vårdförbundsmedlemmar innan. Vi har delat ut information om hur Vårdförbundet arbetar med barnmorskefrågan och haft personlig kontakt med de som går ut och blir barnmorskor och det har visat sig ge bra effekt. Vi har även en par barnmorskor som har valt att gå över från SRAT till Vårdförbundet.

Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

Lön

Vårdförbundet avdelning Jämtland har bedrivit ett påverkansarbete gällande lön både mot arbetsgivare och politiker. Efter flera års påverkansarbete så beslutade politikerna i Region Jämtland Härjedalen 2022 att skuta till 37 miljoner extra till Vårdförbundets kollektiv. Detta generade till slut i 8,29% löneökning vilket var bäst i landet.

2023 drev Region Jämtland Härjedalen igenom löneprocessen innan det normgivande märket var klart. Löneutfallet i år blev betydligt lägre. I löneuppstarten presenterades 2,0% i men SYS var en prioriterad grupp och vi har många som anses som SYS så summan av kardemumman blev 2,61%.

Vi har sju kommuner i Jämtland fem av dem drevs löneprocessen igenom innan det normgivande märket var på plats och löneutfallet landade på 2,7%- 4,1%. Två kommuner är fortfarande inte klara med sin löneprocess.

Sen har vi Jämtlands gymnasieförbund (JGY) drev också igenom löneprocessen innan märket var på plats, men när märket kom backade arbetsgivaren på sin löneprocess. På eget initiativ skickade arbetsgivaren ett mail om att nu när industrimärket är satt river upp hela löneprocessen och börjar om. Vi har inte speciellt många medlemmar där men en 10 stycken skolsjuksköterskor. Löneprocessen 2023 slutade där på 8,20%.

Vi har 2023 äntligen fått delta vid löneöversynen för våra chefer i regionen. Inför detta kontaktades cheferna vilket var uppskattat.

Vi har skickat in förhandlingsframställningar om lön med anledning av det normgivande märket till Åre, Krokom, Berg, Bräcke kommun och Regionen eftersom dessa låg långt under. Förhandlingarna har alla slutat i oenighet. Trots bra argument och att arbetsgivarna säger sig förstå vad vi säger och till viss del håller med oss så har arbetsgivaren valt att säga nej. Vi tänker att även då de säger nej så har vi gjort det vi har kunnat och fått protokoll på att vi lyft frågan och att



arbetsgivaren inte tar sitt ansvar.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljön har haft stora utmaningar 2023 med bristande kompetens och för lite bemanning som har resulterat i till exempel få vårdplatser. Detta har inneburit fler stafetter och hela vårdlag med stafetter vilket i sin tur har inneburit höga kostnader för både kommunerna och regionen.

Med bristande kompetens menar vi för få med erfarenhet och rätt utbildning.

Röntgen har "genat" och anställt sjuksköterskor för att få verksamheten att gå runt vilket i sin tur har gjort att röntgensjuksköterskorna har fått arbeta mer övertid.

På laboriemedicin fattas det biomedicinska analytiker och där har man också valt att anställa sjuksköterskor som inte behärskar arbetet. De har haft annonser ute efter BMA men får inte några sökande.

Hos barnmorskorna får de seniora barnmorskorna dra ett tungt lass att introducera nya barnmorskor och barnmorskestudenter. BB har i stort sett bemannats av sjuksköterskor och barnmorskestudenter. Man har fått lägga ned amningsmottagningen som har funnits sedan 2004 eftersom kompetensen inte finns.

Inom vissa områden är det klart fler stafetter än ordinarie personal, dessutom är det ofta stafetterna som får välja arbetstid och arbetsplats så de fast anställda får ta det inte stafetterna vill.

I kommunerna sliter de med att inte ha tillräckligt många distriktssköterskor så att man får ta in sjuksköterskor. Allt detta leder till osäkerhet och att många får för stora kostnader att fylla vilket i sin tur leder till brister i arbetsmiljön och att patientsäkerheten hotas.

Östersunds kommun genererar lite facklig tid som inte har utnyttjats senaste åren. Nu har vi fått en förtroendevald som tagit på sig det uppdraget och gör ett fantastiskt arbete. Detta har resulterat i bättre struktur på det fackliga arbetet i kommunen.

Inom regionen har HSO varit behjälpliga i att försöka få ordning på diverse arbetsmiljöproblem på bland annat infektions-, barn- och lungavdelningen.

Under lång tid har avdelning Jämtland inte haft något regionalt skyddsombud-RSO utsett men har nu valt 2 nya som är under utbildning.

Det är stor omsättning på chefer inom regionen och som en åtgärd har det testats att göra skyddsronde för dem där Vårdförbundets huvudskyddsombud deltagit. Det har varit uppskattat att även deras arbetsmiljö uppmärksammas. Utvärdering är inte gjord än i dagsläget.



Arbetstid

I Region Jämtland Härjedalen finns det arbetstidsavtal som implementerades hösten 2021. Det har varit mycket klagomål på det arbetstidsavtalet och främst att heltidsmättet är på 38,25.

Det kom från politikerhåll att arbetstidsavtalet skulle ses över och vid behov skrivas på som vi förstod det. När vi väl blev kallade så deklarerade arbetsgivaren att det skulle utvärderas. En enkät skickades ut till alla områden med frågor om vad som var bra eller mindre bra med arbetstidsavtalet. Enkäten gick ut i november och först i mars kom en sammanställning som inte sa så mycket mer än att de som gick ned i tid tog på sig extraarbete så man utnyttjade inte återhämtningen.

Efter många om och men fick vi prata med de styrande politikerna och frågade vilket uppdrag tjänstemännen hade fått gällande arbetstidsavtalet. Politikerna förstod inte var vi pratade om och undrade när vi skulle vara färdig med ett nytt avtal. Det senaste i denna härva är att man ska titta på arbetstidsavtalet igen och göra en ny utvärdering. Vi har påtalat för arbetsgivaren att facken ska vara delaktiga från början i det arbetet.

Vi har jobbat mycket med dygns- och veckovilan och Vårdförbundets 8 måsten. Det har kommit mycket kritik som är direkt riktad till Vårdförbundet angående dygnsvila och veckovila. Detta är inte något som Vårdförbundet hittat på utan det är ett EU-direktiv om att Sverige inte har följt arbetstidslagen som funnits sedan 2007.

I kommunerna har man fått tänka om vad det gäller arbetstider och beredskap. Det pågår arbete i flera kommuner om att få till nya scheman. Bland annat i Härjedalen, Bräcke och Ragunda.

Inom regionen arbetas det för full med att se över scheman så de följer arbetstidslagen. Där har förtroendevalda på arbetsplatsen en otroligt viktig roll och gör ett bra jobb.

Yrkets utveckling

Vi har arbetat för Akademisk specialistutbildning - AST både inom kommun och region. Frågan tas upp i samband med löneöversynen men det har fortfarande inte lyckats.

Region Jämtland Härjedalen har något som kallas utbildningstjänst och som har AST liknande skrivning men man måste studera 50% och arbeta 50%.

Karriärvägar har vi deltagit i arbetet med på Regionen Jämtland Härjedalen. Hösten 2022 var de färdiga för sjuksköterskor och



specialistsjuksköterskor/barnmorskor. Då kördes det piloter på en kirurgavdelning, kvinnokliniken och två hälsocentraler. Under hösten 2022 och våren 2023 har det arbetats fram karriärvägar för röntgensjuksköterskor och BMA som troligen kommer ha pilot våren 2024. Det pågår revidering av karriärvägarna sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor/barnmorskor. Troligtvis kommer breddinförandet av dessa hösten 2024.

Lokala förbättringsområden

Vi måste fortsätta att skriva brev till arbetsplatser som saknar förtroendevald men kanske i stället för att be dem kontakta oss meddelar vi en dag och tid då vi planerar ett besök.

På de arbetsplatser som har förtroendevald så måste vi stödja och stärka dem i att fråga sina arbetskamrater om de är medlemmar i Vårdförbundet. Vi behöver även här göra fler riktade arbetsplatsbesök.

Framför allt måste vi få fram budskapet varför man ska vara medlem i ett fackförbund.

- Vad är och hur fungerar den svenska partsmodellen?
- Vad händer på arbetsmarknaden om fackförbunden får för få medlemmar?
- Vad är det för skillnad på lag och kollektivavtal?

Vi har pratat om att gå på arbetsplatsbesök nattetid men det har inte blivit av än men behöver prioriteras.

Vi har inte varit ute speciellt mycket under pandemin i våra kommuner så därför har vi nu planerat in styrelserutter.

Vi planerar också göra arbetsplatsbesök inom privat/stat.

För chefernas del ska vi fortsätta vara delaktiga i löneöversynen på Region Jämtland Härjedalen och skyddsronder.

Innan studentrekrytering togs över centralt hade vi god kontakt med Mittuniversitetet och var alltid välkomna in i kurserna. Vi hade då en hög anslutningsgrad av studenter. Nu arbetar vi på att återupprätta den igen men stöter på en del svårigheter.



Inflytande och påverkan

Under våren haft träffar angående arbetstid då vi vill utveckla vårt arbetstidsavtal i Region Jämtland Härjedalen. Fem träffar var inbokade för att höra vad medlemmar hade för önskemål inför tecknandet av nytt avtal (som vi trodde skulle ske). Vi befann oss i en lokal på sjukhuset och annonserat i sociala medier samt skickade ut ett riktat medlemsbrev om tid och plats. På dessa fem möten kom det totalt 3 personer.

I våras träffade vi äntligen politikerna i majoriteten för Region Jämtland Härjedalen och har ett nytt möte med dem inplanerat i september. Vi behöver träffa dem två eller tre gånger för att både stämma av läget i verksamheterna och ha en dialog om hur vi och de tänker kring framtiden. Det känns bra att prata direkt med dem och inte bara lyssna på tjänstemännens version om vad politikerna gett i uppdrag.

I våras träffade vi tf. hälso- och sjukvårdsdirektör och har ett nytt möte bokat i september för dialog om hälso- och sjukvården i Region Jämtland Härjedalen.

Under året har det rekryterats en ny regiondirektör som vi har bokat in ett enskilt samtal med under hösten.

Vi har fortsatt att ha digitala träffar med förtroendevalda, kommunerna för sig och regionanställda för sig. Där har vi lyft aktuella frågor, haft dialog med de förtroendevalda i kommunerna och i Region Jämtland Härjedalen.

I höst kommer vi ta upp AST frågan igen med avsikt att teckna lokalt kollektivavtal med Region Jämtland Härjedalen.