



Datum
2023-09-15

Avdelning
Jönköping

Senast ändrat den
2023-09-15

Författare
Irène Sjövall Sanned

Årsrapport 2023

RÖR TIDSPERIODEN 2022-09-01 – 2023-08-31

Sammanfattning

Medlemsrekrytering: Målet för 2023 är att rekrytera 191 nya medlemmar enligt Vårdförbundets nya beräkningsmodell, fördelat över olika sektorer. Företrädare har spridit information om rekryteringsarbetet. Fysiska möten med medlemmar och potentiella medlemmar har kunnat återupptas efter de senaste årens pandemirestriktioner. Specifika arbetsplatser med låga medlemsantal eller avsaknad av förtroendevald har identifierats för extra fokus. Ett stort antal arbetsplatsbesök och information på sociala medier har genomförts. Avdelning Jönköping har ett gott samarbete med Hälsohögskolan för att främja medlemskap under studietiden. Information och stöd ges genom besök i T1, T5 och T6, seminarier gällande arbetsrätt samt utdelning av stipendier för bästa kandidat- och magister/masteruppsats.

Förtroendevalda: Avdelning Jönköping ser att förtroendevalda på arbetsplatsen har stor betydelse för rekrytering av nya medlemmar och har därför ett stort fokus på rekrytering av dessa. Samverkan och nätverksträffar med förtroendevalda. Målet att öka antalet arbetsplatser med förtroendevalda har nåtts men vi har fortfarande en hel del arbetsplatser som saknar förtroendevalda.

Lön: Löneöverläggningar och analysarbete för löneöversyn 2023 har genomförts i samarbete med arbetsgivare. Lönespridningen har inte ökat som önskat, särskilt yrkesskickliga bedöms numera mer sällan av arbetsgivaren vilket vi uppmärksammar och påtalar för arbetsgivaren. Resultatet av löneöversynen kommuniceras till medlemmar genom seminarier, nyhetsbrev och vår hemsida.

Arbetsmiljö: Vi arbetar aktivt med att öka antalet arbetsplatser med förtroendevalda samt med arbetsmiljöfrågor. Vi är representerade i skyddskommittéer/samverkansgrupper. Arbete pågår för att förbättra samverkan och arbetsmiljöklimat. Arbetsgivare på olika nivåer har en samverkan med Vårdförbundet.

Arbetstid: Fokus på semesterprocessen och hälsosam arbetstidsförläggning. Rutiner och samverkan har stärkts med arbetsgivarna. Arbete sker för att begränsa jour och beredskap. Tvisteförhandlingar och insatser för hälsosamma arbetstider har genomförts och kommer fortsätta.

Yrkets utveckling: Arbete för specialistutbildning, AST-avtal, karriärmodeller, och yrkesintroduktion för medlemmarna. Påverkansarbete för jämlikt medlemsvärde för chefer och ledare. Aktiv dialog med politiker och inflytande på olika nivåer.



Rapporten visar på en omfattande verksamhet för medlemsrekrytering, förtroendevalda, arbetsmiljö, lön, arbetstid, och yrkets utveckling inom Vårdförbundet under 2023. Diverse strategier och initiativ har använts för att stärka medlemmarnas situation och påverka arbetsförhållandena.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Målet för hela år 2023, enligt Vårdförbundets nya beräkningsmodell, är 191 nya medlemmar där hänsyn tas till antal utträden: Region: 127; Kommun: 17; Privat: 44; Stat: 3

Varje verksamhetsområdesansvarig (VOR)/samordnare har med hjälp av förtroendevalda på arbetsplatsen spridit material om rekryteringsarbetet.

Vi har åter kunnat möta våra medlemmar och potentiella medlemmar fysiskt, till skillnad från de senaste två åren då detta inte var möjligt på samma sätt på grund av pandemins restriktioner. I vår verksamhetsplan har VOR/Samordnare angett tre arbetsplatser inom sitt område där medlemsantalet är lågt för att särskilt arbeta med dessa arbetsplatser under året. Detta arbete är ett tidskrävande och systematiskt arbete som tar lång tid och därför är det för tidigt att se utfallet av detta arbete. Vidare planerade vi att besöka varje arbetsplats under året för rekrytering vilket också är tidskrävande och vi ser att vi är för få med facklig tid vilket gör att arbetet behöver fortsätta även under 2024. Till och med 2023-08-31 har vi besökt en stor andel av våra arbetsplatser inom kommun, region och privata arbetsgivare. På sociala medier har vi lagt ut "Veckans tips" om vad som kan var aktuellt att tänka på.

Under november månad anordnades biokvällar i Värnamo, Nässjö och Jönköping där medlem fick ta med sig ickemedlem. 175 medlemmar anslöt tillsammans med 14 icke medlemmar.

Under våren har vi haft tre frukostmöten med politiker, medlemmar och icke medlem i Jönköping, Värnamo och Eksjö där totalt 17 politiker, 56 medlemmar infann sig för samtal med varandra. Vidare bjöd vi in både medlemmar och icke medlemmar till tre dropp-in seminarier gällande 8 måsten och dygnsvila i Jönköping, Eksjö och Värnamo, där uppskattningsvis ett 50-tal medlemmar och icke medlemmar infann sig. Vi har även uppmärksammat yrkesdagarna med besök och tårtor på några arbetsplatser i region, kommun och privat/stat.

Vid förtroendevaldsträffar har vi lyft det viktiga arbetet med att rekrytera medlemmar. Även verksamhetsområdesansvariga och samordnare har lyft vikten av rekrytering samt "våga ställa frågan" i sina möten med förtroendevalda.

Målet för hela år 2023, enligt Vårdförbundets nya beräkningsmodell, där hänsyn tas till antalet utträden, är 191 fler medlemmar. Nerbrutet till årets första åtta månaderna, januari till och med augusti, blir målet 142 och vi ser att vi inte nått



ända fram under denna period vad gäller att öka antalet medlemmar. Medlemsantalet har inte minskat men inträderna är inte i paritet med målet för inträderna för perioden där vi enligt beräkningsmodellen saknar 45.

Vi vet att många har avslutat sin anställning och arbetar nu utanför hälso- och sjukvården, antalet pensionsavgångar har varit hög och fler går i pension innan 65 års ålder men också införandet av 11 timmars dygnsvila från den 1 oktober 2023 har påverkat antalet utträden.

Vid en jämförelse mellan den 1 september 2022 och den 31 augusti 2023 har vi i:

- Region: 111 fler yrkesverksamma medlemmar
- Kommun: 22 färre yrkesverksamma
- Privat sektor/Stat: 5 färre yrkesverksamma

Studenter

Styrelsen har utsett en studentansvarig och vi har ett bra samarbete med Hälsohögskolan för att främja organiseringen av så många studenter som möjligt i Vårdförbundet under deras studietid. Vårt samarbete innefattar nära kontakt med programansvariga (sjuksköterskeprogrammet, röntgensjuksköterskeprogrammet samt de båda programmen för biomedicinska analytiker med inriktningarna laboratoriemedicin och klinisk fysiologi) vilka vi träffar regelbundet under året.

Vi besöker de olika studentgrupperna i termin 1, 5 och 6 för information som är relevant för de olika terminerna och står regelbundet med informationsbord i skolans foajé för att öka medvetenheten om förmånerna med medlemskap. Vid sidan av detta har vi också fått möjlighet att erbjuda fyra tvåtimmars lektioner om arbetsrätt för studenter i termin 5 under hösten. Vi närvarar på skolans karriärdagar för att ge information om möjligheter och fördelar med medlemskap i Vårdförbundet när studenterna börjar söka jobb och planera sin karriär. Vidare informerar vi och uppmuntrar studenterna till att delta i Vårdförbundets digitala lönecoachning för att ge praktisk vägledning inför löneförhandlingar.

Vi besöker arbetsplatser där/när studenter har praktik för att ge stöd och rådgivning samt visa på hur Vårdförbundet kan vara en tillgång i deras yrkesliv. För att ytterligare synliggöra Vårdförbundet för de studerandemedlemmar som är på väg att bli yrkesverksamma delar vi ut ett stipendium för bästa kandidatuppsats vid skolans examensceremoni där vi presenterar Vårdförbundet och motivering till stipendiet. Vi delar även ut ett stipendium för bästa magister/masteruppsats vid vårt årliga årsmöte där stipendiaten även ger en presentation av sitt arbete. Genom dessa initiativ strävar vi efter att göra Vårdförbundet känt och relevant för studenterna och att underlätta övergång från studier till yrkesliv.

Förtroendevalda

Avdelning Jönköping ser att förtroendevalda på arbetsplatsen har stor betydelse för rekrytering och därför har vi stort fokus även på att rekrytera förtroendevalda.



Varje verksamhetsområde i Regionen, de 13 kommunerna samt privat/stat har beskrivit tre arbetsplatser vardera att arbeta särskilt med för att få till förtroendevalda. Gällande medlemsrekrytering har följande ämnen tagits upp på förtroendevalddagar (heldagar): Hur behåller vi våra studenter som yrkesverksamma samt Medlemsrekrytering. Vidare har varje verksamhetsområdesansvarig/samordnare regelbundna digitala nätverksträffar med förtroendevalda inom sitt område.

Vi hade totalt 161 förtroendevalda på arbetsplatsen 2022-09-01 som har ökat till 205 fram till den 2023-08-31 vilket ger 44 fler förtroendevalda. Vi har fler förtroendevalda nu men också fler arbetsplatser med förtroendevald än tidigare.

Sett till vårt satta mål att öka antal arbetsplatser med förtroendevalda i 2023-års verksamhetsplan har vi nått målet men vi har fortfarande en hel del arbetsplatser som saknar förtroendevalda.

Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

Lön

Löneöverläggning och analysarbete för löneöversyn 2023

Avdelning Jönköping har tillsammans med arbetsgivare genomfört löneöverläggning inför löneöversyn 2023 och använt den fördjupade analysen av löneprocessen för 2022. Analysarbete och avstämningar för 2023 har genomförts och även den särskilda analysen i Regionen och 3 kommuner av 13, den särskilda analysen i de kvarvarande 10 kommunerna sker under september – december 2023.

Avdelning Jönköping har i kommunerna presenterat grafer, ett gemensamt för alla kommunerna sammanslagna för att få ett tillräckligt stort statistiskt underlag, jämförande trendkurvor för de senaste fem åren samt plotterdiagram och utvärdering av antal särskilt yrkesskickliga för varje kommun individuellt. I Regionen har vi visat grafer, jämförande trendkurvor för de senaste fem åren samt plotterdiagram. Regionen vill inte längre ange vem som är särskilt yrkesskicklig utan anser att detta ska synas ändå i deras statistik.

Analys av lönespridning per yrke

Arbetet med lönebildningen under avtalsperioden i regionen har inneburit ett litet steg i rätt riktning utifrån avtalets intentioner men också arbetsgivarens önskade lönestruktur. Lönespridningen har dock inte ökat i den utsträckning som vi önskat utan tyvärr minskat för några grupper. Arbetsgivaren och Vårdförbundet är överens om att mer utbildning kring vikten av erfarenhetens betydelse och konstruktionen med särskilt yrkesskickliga behövas.

I analysen av lönespridningen för de olika kommunerna har vi, för att få ett så stort statistiskt material som möjligt, slagit samman länets 13 kommuner i våra grafer, och jämfört de olika löneöversynsåren med varandra. Fördelningen för länets 13 kommuner tillsammans har varit och är fortsatt "framgång" dvs. mer har lagts på de unga och mindre erfarna. I våra fördjupade analyser för vart och ett av löneöversynsåren 2019–2023 har vi inte på totalen kunnat se någon tydlig prioritering av särskilt yrkesskickliga och därmed inte heller en ökad lönespridning som möjliggör en lönekarriär över tid. 2023-års trendkurva bryter tyvärr inte detta mönster då vi fortfarande inte ser någon tydlig prioritering av särskilt yrkesskickliga dock ser vi skillnader mellan de enskilda kommunerna.

Partsgemensam analys inför 2023 års löneöversyn

Vi är överens med regionen centralt om vad avtalet säger och vad som måste ske men regionen har fortfarande svårt att kommunicera det till lönesättande chefer. På grund av avdelning Jönköpings påverkansarbete i Regionen på alla nivåer (politiker, sjukvårdsdirektörer, tjänstemän) har Region Jönköping gjort riktade lönesatsningar om 50 miljoner (till 11 olika kvinnodominerade akademiska yrken där Vårdförbundets fyra yrken ingår) för varje år under 2020–2023. Trots den högre utdelningen för 2020-2023 har spridningskvoten minskat för ett flertal grupper och ingen tydlig satsning på särskilt yrkesskickliga har kunnat ses.

Årets utfall för Vårdförbundets medlemmar i Region Jönköping blev på totalen 4,29% tack vare årets extra satsning. För att meningen med den riktade lönesatsning inte ska urholkas då årets (2023) "märker" för industrin blev 7,4% för två år (4,1% år 2023 och 3,3% år 2024) har Vårdförbundet yrkat till Regionens budget 2024 att denna satsning behöver fortsätta för att ge konkurrenskraftiga löner, säkra kompetensförsörjningen framåt samt nå intentionen i vårt gemensamma löneavtal. Industrimärket togs fram för att täcka inflationen och motverka en reallönesänkning för löntagarna men inte heller ge någon reallöneökning. Tack vare 4,29% i löneökning i år får Vårdförbundets medlemmar inte någon reallönesänkning men får inte heller den löneökning som Regionen avsett att ge Vårdförbundets yrkesgrupper genom den riktade lönesatsningen.

Årets utfall för Vårdförbundets medlemmar i Region Jönköpings läns 13 kommuner tillsammans blev på totalen 3,7% där det lägsta utfallet var 2,6% och det högsta på 5,4%. Avdelning Jönköping har lämnat in en förhandlingsframställan, enligt löneavtalet HÖK 22 med anledning av industrimärket 2023, till de nio kommuner som ligger under industrimärket på 4,1%.

Vi inkluderar förtroendevalda på arbetsplatser i löneprocessen genom våra seminarier för förtroendevalda, där vi även använder grafer som illustration detta gör vi före/efter löneöversynen. Genom dessa seminarier utbildar vi och ger stöd till våra förtroendevalda så att de kan förstå och hantera detta själva. För medlemmar i regionen och kommunerna skickar vi riktade nyhetsbrev med grafer och beskrivande text som visar resultatet av löneöversynen. Dessa nyhetsbrev publiceras även på vår hemsida för både medlemmar och icke-medlemmar att ta



del av. Vi delar information om våra löneseminarier med förtroendevalda på sociala medier. Vi lyfter frågan med media i samband med att de kontaktar oss även om det gäller en annan fråga. Vi tar även upp frågan med politiker vid möten och dialog med de olika partierna.

Arbetsmiljö

Arbete med att öka antalet förtroendevalda på arbetsplatserna

Tre (3) arbetsplatser inom varje verksamhetsområde i regionen samt inom kommunerna har valts ut för att påverkas och bearbetas extra för att välja en förtroendevald.

Vi arbetat aktivt för att ge lokalt förtroendevalda rätt förutsättningar i sitt uppdrag som skyddsombud i form av tid, kompetens och stöd. Detta gör vi genom att avdelning Jönköpings interna organisation utgår från arbetsgivarens organisation för att kunna utföra vårt uppdrag som part. Varje verksamhetsområde i Regionen har en representant/mentor för förtroendevalda inom sitt verksamhetsområde och förtroendevalda i de 13 kommunerna har en övergripande samordnare/mentor. Förtroendevalda i region och kommun har regelbundna digitala möten med sina mentorer/samordnare för att prata om vad som är aktuellt just nu hos dem. Sedan april 2023 saknas RSO för privat/stat som tidigare också varit mentorer till de förtroendevalda på arbetsplatsen med regelbunden och tät kontakt.

Huvudarbetsgivare och skyddskommittéer/samverkansgrupper

Vårdförbundet avdelning Jönköpings har representation hos olika huvudarbetsgivare i skyddskommittéer/samverkansgrupper. Vi har 14 huvudarbetsgivare i avdelning Jönköping, en Region och 13 kommuner. I Regionen finns det en central samverkansgrupp (CSG) där vi finns representerade, vidare finns vi representerade i 6 av 6 samverkansgrupper/skyddskommittéer på verksamhetsområdesnivå samt 61 samverkansgrupper av 74 på klinikinivå. I kommunerna har vi representation i 13 samverkansgrupper av 13.

Samverkansavtal

Det finns samverkansavtal i Regionen och i 13 av 13 kommuner. Ett nytt samverkansavtal med Regionen har tecknats och utgår från "Avtal om samverkan och arbetsmiljö" (SAM 17). Arbete pågår i regionen för att förbättra följsamheten av samverkansavtalet samt samverkansklimatet på övergripande nivå, på verksamhetsnivå och på klinikinivå. Under våren lämnade Vårdförbundet avdelning Jönköping in en tvisteförhandling gällande brått mot samverkansavtalet där tvisten avslutad i oenighet, tvist har väckts centralt.

Antal skyddsombud per huvudskyddsombud (HSO)

Vi har ca 25–30 skyddsombud per huvudskyddsombud (HSO). Vi har träffar tre gånger per termin med verksamhetsområdes-representanter (regionen) samt samordnare (kommuner), VORK, där emellan träffas vi en timma varje torsdag



digitalt. Vi går igenom vad som är på gång i de olika verksamhetsområdena och lägger strategier för hur vi ska gå vidare och driva olika saker som är viktiga för våra medlemmar. I dessa möten deltar även ombudsman, ordförande och vice ordförande.

Dialog och kommunikation har sker med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld med exempel från vårt arbete med arbetsmiljöfrågor genom att våra VORK:ar har tät kontakt med förtroendevalda i verksamheterna och att vi bjuder in till informationsträffar för både medlemmar och förtroendevalda. Vi syns i media när arbetsmiljöproblem dyker upp, vilket det varit mycket av även under detta verksamhetsår. Vi delar på sociala medier vilket arbete styrelsen utför och vi påverka beslutsfattare och tjänstemän genom att arbeta för en hållbar arbetsmiljön.

Arbetstid

Semesterprocessen

Förtroendevalda med facklig tid som har ansvar mot specifika verksamheter har aktivt efterfrågat hur det går med årets semesterprocess till de förtroendevalda på arbetsplatserna för att hålla frågan vid liv och kunna aktivt gå in och stötta dem i frågan när det behövs. Medlemmar får information och stöd av sin förtroendevald på arbetsplatsen, för övrigt har information getts via nyhetsbrev. Information, stöd och hjälp har självklart getts när medlem och förtroendevald på arbetsplatsen hört av sig i frågan.

Den nya rutinen som togs fram mellan Vårdförbundet avdelning Jönköping och Region Jönköpings län under 2021, där det tydligt framgår hur semesterprocessen ska genomföras steg för steg, innebär ett bra stöd för både arbetsgivare och Vårdförbundet i de verksamheter där det brustit. I kommunerna är det framför allt den förtroendevalda på arbetsplatsen som handhar detta arbete.

Vi har bedrivit aktivt samverkansarbete på alla nivåer, utarbetat rutin med den största arbetsgivaren (Regionen), stärkt de förtroendevalda på arbetsplatserna med kunskap och informerat förtroendevalda och medlemmar via mentor/samordnare och nyhetsbrev.

Hälsosam arbetstidsförläggning

Det är viktigt att ha regelbundna diskussioner under arbetsplatsträffar (APT) angående ämnen som rör en hälsosam förläggning av arbetstid enligt HÖK 22. Dessa samtal kan omfatta planering av schema, raster, måltidsuppehåll, dygns- och veckovila och tid för reflektion. Vad som tas upp och diskuteras på APT är något som styrelsen inte direkt kan påverka. Vår roll ligger i stället i att stödja förtroendevalda i deras arbete genom utbildningar, seminarier och nyhetsbrev. Varje förtroendevald har tillgång till en mentor där de kan få stöd och föra dialog för att kunna utföra sitt uppdrag på bästa sätt utifrån Vårdförbundets politik. Det



pågår och har genomförts arbete kopplat till samverkan hos flera arbetsgivare där vårdförbundet funnits med.

Vi arbetar aktivt för att begränsa jour och/eller beredskap i verksamheterna. Vi har analyserat hur mycket beredskap som nyttjas vilket inte är i någon större omfattning, det finns en verksamhet som nyttjar det mer och då berör det enbart några få medlemmar. Avdelningen arbetar för att förbättra arbetsmiljön och arbetstiderna för denna medlemsgrupp vilket också belyses när vi går igenom koll- och kontrollpunkterna i HÖK 22 bilaga 3 punkt 10. När det gäller jour så är det känt var detta används.

Vår utgångspunkt är medlemmarna och de aktiva förtroendevalda på arbetsplatsen. Vi erbjuder stöd, delar med oss av kunskap och agerar som rådgivare när så behövs. Vi agerar vid behov, till exempel om en fråga behöver lyftas högre upp eller om det är relevant att teckna ett lokalt kollektivavtal. Dialog och kommunikation har varit centrala i vårt arbete med hälsosamma arbetstider, både med våra medlemmar, potentiella medlemmar och omvärlden. Denna kommunikation initieras och sker både när det uppstår ett behov för det men sker också systematiskt.

Koll och kontrollpunkter gällande HÖK 22 bilaga 3 punkt 10 har genomförts enligt plan med regionen och de flest kommuner. Vi har kunnat märka ett positivt gensvar från både region och kommuner att man anser att detta är viktigt och vill förändra även om det kan ta mer tid för några verksamheter än vad det gör för majoriteten.

Under våren genomförde vi tvisteförhandlingar gällande överläggningskyldighet om extra övertid. Lösningen för tvisten inom Regionen resulterade i både en ekonomisk ersättning till Vårdförbundet och gemensamma utbildningsinsatser under hösten 2023 för verksamheter enligt HÖK 22, Bilaga 3. Dessutom kommer det hållas en information/inspirationsföreläsning om ämnet på de tre sjukhusen, vilken också kommer att spelas in för att kunna användas i det fortsatta arbetet med hälsosamma arbetstider. Under maj månad genomförde vi tre seminarier om "8 måsten och dygns- och veckovila" på våra tre sjukhus (Jönköping, Eksjö och Värnamo) för våra yrkesgrupper där både medlemmar och icke medlemmar var inbjudna.

Yrkets utveckling

Akademisk specialisttjänstgöring (AST)

Vi arbetar aktivt för att våra medlemmar ska få möjlighet till specialistutbildning, t. ex genom att AST finns med i lokalt kollektivavtal. Denna fråga tar vi upp vid varje fördjupad löneöversyn i kommunerna och samtalar om hur det ser ut och om deras behov. Av våra 13 kommunerna har vi AST-avtal med tre. Regionen har inget AST-avtal med Vårdförbundet men har utbildningsanställningar utan avtal som ger det samma som en AST (60 på heltid per år). Vidare har avdelning Jönköping påverkat politiker och tjänstemän så att Regionen utvidgat möjligheten



för biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor att vidareutbilda sig under samma förutsättningar vid studier som omfattar minst en termin (30hp). Avdelningen fortsätter sitt påverkansarbete mot regionens politiker, verksamhetsdirektörer och tjänstemän genom att uppmana dessa att regionen ska efterfråga nationellt reglerade specialistutbildningar för barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor samt att regionen säkrar fler karriärvägar så att biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och barnmorskor ser en framtid där man kan bli specialist eller forskare inom regionen.

Karriärmodeller

Parterna ser möjligheterna att klara kompetensförsörjningen som en av välfärdens största utmaningar. Strukturerade och välfungerande karriärmodeller kan bidra till verksamhetens utveckling samtidigt som de attraherar, motiverar och bidrar till att behålla medarbetare genom att skapa tydligare förutsättningar för kompetensutveckling, karriär- och löneutveckling. Centrala parter gemensamma uppföljning visar att det finns skillnader mellan arbetsgivarna i hur långt man kommit i arbetet med karriärmodeller.

Vi har lyft vikten av karriärmodeller i regionen när vi träffat politiker och verksamhetsdirektörer, HR-chefer samt tjänstemän minst en gång per år sedan 2019. Vi har också fört samtal och haft dialog med förtroendevalda och medlemmar. I Regionen har vi nu karriärmodeller färdigställt för alla våra fyra yrken och implementering pågår ute i verksamheterna. Gällande karriärmodeller i kommunerna undersöker vi möjliga kommuner som kan var intresserade.

Internationella yrkesdagarna för våra fyra yrken

Vi uppmärksammar de Internationella yrkesdagarna för våra fyra yrken och i år valde vi att fira med tårta. Nationellt har det funnits möjlighet att delta i webinarier för några av våra yrkesgrupper.

Yrkesintroduktion

Vi bedriver ett aktivt påverkansarbete för att alla våra fyra yrken både i region och kommuner ska få samma omfattning av introduktionen som sjuksköterskorna i regionen.

Chef och ledare

Vi arbetar för ett jämlikt medlemsvärde för chefer och ledare. Vårt chefsinternat (lunch till lunch) för chefer, tillsammans med avdelningarna Kronoberg och Östergötland var förlagt till Norrköping vilket gjorde att betydligt färre medlemmar från avdelning Jönköping deltog än vanligtvis.

Lokala förbättringsområden

Vi behöver fortsätta att utveckla verksamhetsområdesrepresentanternas nätverk med förtroendevalda som ingår i samverkansgrupp på verksamhetsnivå. Vi behöver även fortsätta att utveckla verksamhetsområdesrepresentanternas/



Samordnare frekvens av korta digitala avstämningsmöte utöver de fyra stora fysiska förtroendevaldträffarna vi anordnar per år. Vidare behöver vi fortsätta att utveckla nätverk för förtroendevalda som ingår i samverkansgrupp på kliniknivå så att dessa får den återkoppling de behöver från övriga förtroendevalda inom kliniken.

Vi har en utmaning när det gäller medlemmar inom privat/stat när det gäller rekrytering men också möjligheten att möta dem. Detta vill vi se över och följa upp med en utvecklad intern organisation.

Inflytande och påverkan

Under året har vi träffat ledande politiker från flertalet av de politiska partierna framför allt i Regionen, där är det i första hand ordförande och vice ordförande som är med. Vi har blivit inbjudna av enskilda partier att delta i möten där de velat höra Vårdförbundets synpunkter i olika frågor. I många frågor hör olika politiker av sig för att efterhöra Vårdförbundets åsikter inför olika skrivelser, motioner eller inför möte i regionfullmäktige. Vidare deltar vi vid Nämnden för Hälso- och sjukvårds sammanträden där vi även får yttra oss.

Vid dessa möten med politiker lyfter vi Vårdförbundets politik i olika frågor (som livslön, karriär, hållbart yrkesliv, arbetstider, seniorkunskap/behålla kompetens, avtal) men också medlemmarnas tankar, fundering och åsikter som de förmedlat till oss i olika sammanhang.

Vi uppmanar förtroendevalda i kommunerna att ta kontakt med politikerna i sin kommun och vi påverkar kommunernas ledningar när vi träffar dem vid löneöversyner och vid den särskilda analysen efter löneöversynen. Vi träffar ledningen i varje verksamhetsområde inom Regionen där ordförande, vice ordförande och verksamhetsrepresentant medverkar.

Vi har haft frukostmöten för medlemmar och politiker i Jönköping, Värnamo och Eksjö. Avdelning Jönköping presenterade Vårdförbundets Arbetsmiljörapport 2022 där sedan en dialog fördes om vårdens utmaningar, hur den ser ut och vad som behöver göras utifrån fyra frågeställningar: Hur får vi Vårdförbundets fyra professioner att stanna kvar i vården? Hur får vi en bättre arbetsmiljö i vården? Hur ska vården organiseras på bästa sätt? Hur kompetensförsörjer vi vården på bästa sätt både nu och i framtiden?

Verksamhetsplanen för 2023 har som helhet följts upp på alla styrelsens strategidagar/styrelsemöten, en gång i månaden utom juli månad, för att veta hur vi ligger till och att de aktiviteter vi planerat blir påbörjade och genomförda i tid. Områdesansvariga/samordnare (VORK) har träffats fysiskt två gånger per termin samt digitalt en timma varje torsdag utom juli månad. Årsmötet hölls på Spira där 84 medlemmar deltog. Årsberättelsen presenterades, styrelseledamot Michelle Nilsson avtackades, det valdes två nya valberedare, årets magisterstipendiat föredrog sitt arbete samt Lyckofigur underhöll och avslutade kvällen. Styrelsen



har i linje med kongressbeslut, förbundsstyrelsebeslut samt medlemmarnas vilja gjort en verksamhetsplanering för 2023.

Övrigt

Sist men inte minst arbetar vi med enskilda medlemsärenden, driver frågor för enskild medlem men även för att nå förbättringar i sak för kollektivet.

Med vänliga hälsningar

Styrelsen, Vårdförbundet avdelning Jönköping

Genom/

Iréne Sjövall Sanned, ordförande Vårdförbundet avdelning Jönköping