



Datum
2023-07-20
Avdelning Blekinge

Senast ändrat den
2023-09-12
Camilla Perland

Årsrapport 2023

Innehåll

Årsrapport 2023	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten.....	3
Medlemsrekrytering.....	3
Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling.....	4
Lön.....	4
Arbetsmiljö.....	5
Arbetstid.....	6
Yrkets utveckling.....	7
Utmaningar och möjligheter.....	8
Inflytande och påverkan.....	8
Behov av långsiktighet i en vardag som kräver snabba resultat.....	9

Avdelning:

Blekinge

Sammanfattning

Så är det dags att sammanfatta år två denna mandatperiod, halva tiden har gått. Även detta år påbörjades med en ny styrelse på plats och ett nytt presidium. Denna gång fanns knappt någon erfarenhet från styrelseuppdrag kvar så vi valde att börja sakta men säkert. Det var nu dags för oss att återigen börja jobba långsiktigt, både vad gäller påverkan för vård, yrke och villkor, men också för att vi fortsatt ska vara en lokal avdelning som tar plats i Vårdförbundet, som står för vad vi som medlemmar i Blekinge tror är bäst väg att ta oss till resultaten. För att vara ett starkt förbund behöver alla våra olikheter, från söder till norr, från storavdelning till liten avdelning, tas om hand. Den största medlemsnyttan är inte att alla får lika, utan att vi utifrån våra förutsättningar ges möjligheter och stöd som just vi behöver.



Året har i hälso- och sjukvården i hela Sverige fortsatt präglas av en tuff arbetsmiljö, arbetstider som inte är förenliga med hur samhället ser ut 2023 och nya utmaningar som till exempel kraven på elva timmars dygnsvila. Detta har lett till att vi haft två nationella mötesplatser, en kring arbetstid och en tillsammans med huvudskyddsombuden kring hur vi fortsätter arbetet för en hållbar arbetsmiljö.

Lokalt har vi varit aktiva i media och varit efterfrågade i partsgemensamma arbeten med arbetsgivarna. Vi har fortsatt arbeta och utveckla den interna organisation det fanns en grund för när vi som ny styrelse startade vårt uppdrag för ungefär ett år sedan. Vi behöver fortsätta utvecklas både i påverkan, hitta nya vägar att nå beslutsfattare på, men också internt, för att varje medlem och potentiell medlem ska känna att Vårdförbundet är en förening som jag vill vara med i.

Vi har tagit steg framåt, framförallt vad gäller samtalen kring profession och karriär. Lönerrevisionen landade strax över eller strax under märket, vi är fortfarande felvärderade, men särskilt yrkesskicklig är i dag ett välkänt begrepp hos alla arbetsgivare i SKR området. Vi har ökat våra besök hos privat och statliga arbetsgivare under året, men vi ser fortfarande behov av fler förtroendevalda här, är du intresserad så tveka inte att höra av dig.



För varje dag tar vi kliv framåt, men vi behöver tålamod. Vi behöver enträget fortsätta påverka på samhälls-, central-, lokal- och arbetsplatsnivå. Det är tillsammans vi kan göra det.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

I Blekinge har vi under flera år satt ett värde i att försöka skapa personcentrerade möten, att finnas där du som medlem finns. Oavsett om du är student, yrkesverksam, chef eller pensionär är du viktig, det är tillsammans vi är Vårdförbundet och tillsammans skapar vi en känsla av VI.

Vi som styrelse vill att Vårdförbundet ska vara synligt både för dig på din arbetsplats, men också under din studietid. För att lyckas med detta krävs engagemang, både från oss, men även från förtroendevald på arbetsplats och dig som medlem. Synlighet och att skapa värdefulla möten gör vi tillsammans. Vi är nu på år två under mandatperioden och även detta år startade vi med en ny styrelse och ett nytt presidium. För att ge förutsättningar att framöver och långsiktigt kunna skapa mötena på det sätt vi önskar har vi fått börja med att skapa förutsättningar för styrelsen att vara nya i sina uppdrag. Detta har gjort att vi började vår resa med att inte vara så synliga och aktiva utåt som är vårt mål.

Vårdförbundet som förening behöver växa för att vi fortsatt ska kunna vara den starka gemenskap och påverkanspart vi alla har bestämt att vi vill. Men för att vi ska kunna växa långsiktigt behöver också klokhet och tålamod existera.

Vi ser att många unga väljer att stå utanför vår förening och att de som varit med under en kortare period väljer att lämna. Vi har också fler medlemmar som finns i privat sektor och bemanningsbranschen har fortsatt att öka. På central nivå jobbar Vårdförbundet för att skapa en förening som ses som aktuell för att alla som kan ska vilja vara med. Det är även något vi under året fortsatt att jobba med lokalt. Vi tror att det är viktigt att vi alla hjälps åt att berätta för våra kollegor om Vårdförbundet och allt bra vi åstadkommer tillsammans. Där tror vi att det personliga mötet fortsatt är det viktigaste. Samtalet mellan medlemmar, mellan förtroendevald och potentiella medlemmar och med styrelsen. Tillsammans med er fortsätter vi att utveckla mötesplatser och möjlighet till spontana samtal i vardagen. Vi är alltid öppna för nya förslag och har du tankar eller idéer eller vill engagera dig så tveka inte att höra av dig.



Vi har återigen ökat vår synlighet på BTH och till exempel återigen erbjudit examenslunch som varit mycket uppskattat. Vi ser att studentmedlemmarna ökat igen efter pandemin. Men vi upplever att det blivit svårare att rekrytera studenter, vilket mycket väl kan hänga samman med att flera yngre väljer att inte vara med i facket. Vi fortsätter vår strategi att ha särskilt fokus på studenterna utifrån att de framöver är våra nya kollegor, de är vårdens framtid.

Bland yrkesverksamma medlemmar ser vi fortfarande att många lämnar sina arbetsgivare på grund av missnöje och tyvärr i samband med det även lämnar Vårdförbundet. Antalet som byter yrke helt har fortsatt att vara högre än för några år sedan.

Sektor	2021 augusti	2022 augusti	2023 augusti
Kommun	274	267	279
Region	1385	1362	1344
Privat/Statlig	124	122	120
Okänd huvudman	151	142	67

Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

Lön

Året har präglats av inflation och industrimärket kring lön blev helt plötsligt ett samtalsämne även i våra möten med arbetsgivarna i offentlig sektor. Region Blekinges politiker valde att satsa ytterligare pengar på våra professioner. Särskilt yrkesskicklig har funnits i våra avtal sedan 2019 och under året har nya kliv tagits i dialogen kring vad det innebär och hur de utses med alla arbetsgivare.

Att möta politiker och påverka, att vi tillsammans fortsätter berätta på våra arbetsplatser vad just min kompetens gör för skillnad är av högsta vikt för att vi framöver ska värderas rätt utifrån kompetens och ansvar.

Året har bjudit på nya avtal kring lön inom vissa delar av den privata sektorn där särskild yrkesskicklighet ska löna sig. Både offentlig och privat verksamhet har också tecknat avtal som ska ge mer avsättning till pensioner så att vi även efter vårt yrkesliv ska kunna leva ett rikt liv. Ett steg mot att kvinnodominerade yrken ska kunna leva även på sin pension.

Kampen om jämställda löner för kvinnor och män, kampen om rätt värderad lön till yrken i välfärdssektorn, yrken som har som ansvar att trygga och säkra hälso- och sjukvård för människor, den har pågått i många år och tyvärr ser vi att det är högst nödvändigt att den kampen fortsätter med kraft och engagemang under

många år framöver. För första gången på elva år gick siffrorna för jämställda löner i Sverige bakåt.

Arbetsmiljö

Under de senaste åren har arbetsmiljön i hälso- och sjukvården debatterats och diskuterats i media, i fikarum, på familjemiddagen och med arbetsgivarna. Vi som professioner tar ett ansvar utöver det som normalt ingår i en anställning på svensk arbetsmarknad. Vi gör det för våra patienters skull och för kollegorna. Under en lång tid har vi vänt in och ut på oss själva för att räcka till. Men i år ser vi att allt fler börjar säga stopp. Vi kan inte göra detta längre och samtidigt stå bakom det som står i mitt legitimationsansvar. Fler lämnar sitt yrke helt och hållet. Andra går till andra arbetsgivare. Detta gör att arbetsmiljön för de som fortsatt sin anställning blir tuffare, färre ska göra arbetet.

Vårdförbundet har fortsatt påverka både centralt och lokalt. Men vi anser att det krävs ytterligare åtgärder från arbetsgivarna. I valet 2022 var en av väljarnas viktigaste frågor hälso- och sjukvården. Men det var inte den fråga som politikerna satte på agendan och vi har inte heller efter valet sett de satsningar som vi anser krävs.

I Blekinge har Vårdförbundet fortsatt arbetet med att stärka förtroendevalda tillika skyddsombud i sina roller. Efter årsmötet 2022 valdes också två nya huvudskyddsombud. Vi fortsätter arbeta utifrån de strategier vi har och samtidigt utvecklas till att arbeta mer förebyggande. En ökad kunskap kring arbetsmiljöarbetet krävs också internt hos arbetsgivarna, våra chefsmedlemmar och deras kollegor måste få rätt förutsättningar och kunskap för att systematiskt kunna arbeta med arbetsmiljön. Vårdförbundets tro är att om skyddsombud och chef skapar möjlighet att arbeta tillsammans med frågorna så kommer vi få ett bättre resultat.

När jag ser tillbaka på årsrapporter skrivna de två senaste åren kan jag bara konstatera att vi inte har nått fram med vår politik, att vi inte har sett att det skett någon förbättring inom området arbetsmiljö. Men jag vill också poängtera att det inte är överallt inom hälso- och sjukvården som det ser ut såhär. Det finns goda exempel som allt för sällan får ta plats i debatten. Jag vill därför uppmana dig som finns på en arbetsplats med god arbetsmiljö att dela med dig av hur ni jobbar och vad som gör att ni lyckats. Vi måste tillsammans även hjälpas åt att sprida de goda exemplen.



Vi kan bli bättre på kommunikationen mellan medlemmar och alla oss som har ett förtroendeuppdrag/ skyddsombudsuppdrag, så att alla medlemmar känner sig peppade och hittar styrka i professionen och rösten att själv påverka.

Vi kan bli bättre på att välja förtroendevalda på alla arbetsplatser där det är möjligt. På så vis, finns våra professioners röster i alla möten, från arbetsplatsträffar där var och en har inflytande att påverka, till alla de samverkansmöten där en påverkan från Vårdförbundet sker för att arbetsgivarna ska leverera mot det ansvar de har, att ge oss hälsosamma arbetsplatser, så att fler vill stanna kvar i yrket, i sina anställningar och där vi trivs på jobbet.

Arbetstid

En av de viktigast frågorna för Vårdförbundet och den har i allra högsta grad påverkat året som gått. Vi är fortfarande förvånade över hur få som ser arbetstidsförkortning som en möjlighet till hälsa i arbetslivet, men också att vara en attraktiv arbetsgivare. Olofstöms kommun är den arbetsgivare som vi haft samtal med kring möjligheten att arbeta färre timmar, med samma lön. Vi hoppas att de skapar förutsättningar för att det ska fungera och vågar prova det under en längre tid för att kunna se effekter.

Annars har dygnsviloreglerna som ska införas i hälso- och sjukvård varit den största förändringen under året, även den som tagit mest tid i anspråk för förtroendevalda och anställda i Vårdförbundet. Att tolka nya regler som kommer påverka schemaläggning och arbetssätt har tagit tid och det kommer även nästa år fortsatt vara en viktig del i vårt arbete. Vi måste följa upp, utveckla och våga prova nytt. Det kommer bli en stor förändring för många av oss som arbetar i vården här och nu, men förhoppningen är att det i längden kommer skapa förutsättningar för fler att se våra yrken som attraktiva, att förflytta schemaläggning och arbetssätt in i nutiden.

Väldigt sällan utgår schemaläggning ifrån att vi ska ha hälsosamma scheman, att vi ska orka arbeta ett helt yrkesliv. Inte heller finns utrymme för reflektion och kunskapsutveckling i arbetstiden. Vårdförbundet fortsätter påverka för att det ska vara en självklarhet i morgondagens scheman oavsett vilken sektor du är anställd i.

Vi ser att en förflyttning har skett i dialogerna kring övertid sedan förra årets påtryckningar från Vårdförbundet. Både chefer och medarbetare är mer medvetna om reglerna kring övertid, varför de finns och upplevelsen är att det finns fler konstruktiva samtal kring frågan på arbetsplatser runtom i länet.

Yrkets utveckling

Vi är fortfarande stolta över att vi har kollektivavtal med alla arbetsgivare inom SKR området i Blekinge kring AST. I regionen använder man också vårt avtal för att ge möjlighet till att utbilda sig till barnmorska. Under året har alla arbetsgivare haft anställda som haft AST tjänster. Men vi ser att det är dags att ta nästa steg, att påverka för att AST tjänsterna ska fungera enligt modellens intentioner.



Karlskrona kommun ser också vinsterna i detta och ett intensivt parts-gemensamt arbete pågår. Att söka och anställas för en AST tjänst innebär att du under studietiden och när du är klar specialist ska ges förutsättningar och utrymme att använda din nya kunskap.

Alla ni medlemmar och förtroendevalda är också viktiga i detta, ställ krav på att få förutsättningar och efterfråga möjligheter. Våra kollegor i

Sölvesborgs kommun efterfrågade bland annat möjligheten till att kommunen erbjuder tillgång till forskningsdatabaser vilket skapar möjlighet att fortsatt utvecklas under arbetslivet.

HÖK 22 beskriver att regioner ska ha tagit fram karriärmodeller senast december 2022. Region Blekinge ligger efter i detta arbete, men man arbetar just nu med finjusteringen av en karriärmodell för sjuksköterska i 24/7 verksamhet. Detta är bara ett första steg, karriärmodeller ska finnas även för biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och barnmorskor. Förhoppningen är att man genom denna första modell lägger en grund så att kommande inte drar ut på tiden. Våra professioner behöver möjlighet att göra karriär i det kliniska arbetet. Vi finns med i arbetet både som professioner och som en part till arbetsgivaren för konstruktiva dialoger för att utveckla modellen.

Fortsatt påverkan på politiker- och tjänstemannanivå för att öka förståelsen för behoven av att kompetensutveckling och reflektion finns i arbetstiden. Arbetsgivaren i regionen uttrycker att de ser att behovet finns, men att de inte ser möjligheten att skapa förutsättningarna idag. Vi har fortfarande medlemmar som inte tar tillfället och ser vikten av det när förutsättningar finns och ges.

Tillsammans med förtroendevald har vi under året utvecklats i hur vi kan använda professionsstyrkan och låta den ta plats till exempel på APT.

Utmaningar och möjligheter

Årsmötet 2022 valde en helt ny styrelse och förklarligt nog har det tagit tid att landa i gruppen, vilka individerna är, vart våra engagemangsområden är. Vi hade en plattform att stå på, men har sedan dess aktivt tagit oss an utmaningen att hitta vårt sätt att leda Vårdförbundet avdelning Blekinge på. Vi tror fortsatt på det personcentrerade, medlemsnära mötet, att vi tillsammans med alla er kan skapa den allra bästa påverkan och att vi är starkare med flera röster som för vår talan. Framöver vill vi fortsatt utvecklas i att kunna möta er ute på era arbetsplatser.



Något vi ofta missar är att fira våra segrar och jag tror att vi även i det måste bli bättre på att påminna varandra om att, även om vi inte är i mål, så gör vi bra saker längst med vägen. Medlemmen som fått stöd i sin rehabprocess, lönecoachningen som ger medlem styrka och coachningen till förtroendevald så att hen tillsammans med sina kollegor påverkar sin arbetsplats i rätt riktning. Men också den långsiktiga påverkan vi gör, den som inte syns här och nu, men som hörs i hur till exempel en politiker eller tjänsteman uttrycker sig i en fråga. Och alla de segrar ni, alla medlemmar, tar, när ni tillsammans står upp för vad vi tror på, när ni säger ifrån och när ni är med och påverkar. Det är de stora segrarna, men de som är allra svårast för alla oss andra att vara med och fira. Så vi gör det här och nu, tacka dig själv för ditt engagemang och kollegan som också är medlem. Det är tillsammans vi har tagit oss dit vi är idag och det är tillsammans vi kommer fortsätta ta oss framåt.

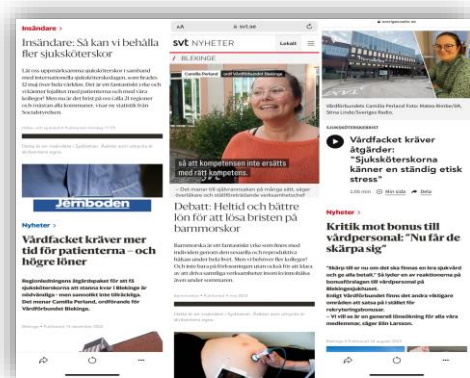
Inflytande och påverkan

Du som medlem har alla möjligheter till inflytande och påverkan, både internt i Vårdförbundet och i din anställning. Genom att välja förtroendevald på din arbetsplats finns ytterligare en möjlighet till delaktighet och påverkan.

Men även utan förtroendevald kan du som yrkesverksam medlem utifrån din anställning, via ditt medarbetarsamtal och på arbetsplatsträffar där det finns tecknade samverkansavtal, vilket alla kommuner och regionen i länet har, påverka. Även hos de privata och statliga vårdgivarna i Blekinge finns möjligheten till direktinflytande via dessa forum och möten. Du kan använda styrkan och kunskapen i din profession för att påverka din och dina kollegors vardag. Allt vi behöver göra är att ta platsen och inte ge upp när de snabba resultat vi allra helst skulle vilja se dröjer.

Som medlem har du även ett inflytande över Vårdförbundet genom alla de möten som vi tillsammans skapar under verksamhetsplaneringen. Verksamhetsplaneringen är en del av varje årsmöte, så ta tillfället och förmedla vilka aktiviteter du

tycker att kommande år ska innefatta. Du kan även skriva motioner både lokalt och nationellt även om vår ambition är att vi vill ha en kontinuerlig dialog med varandra under året och utveckla verksamheten till det bättre så snart vi ser ett behov. Men du kan också vara aktiv och vara med och välja förtroendevald på arbetsplatsen, till styrelsen samt kongressombud och sen fortsätta samtalen med dessa personer utifrån hur vi ska driva frågor kring vård, yrke och villkor. Du är alltid välkommen för ett samtal. Vår förening behöver dig och dina tankar för att fortsätta växa, för att kunna påverka även framöver.



Påverkan via media innefattar många kanaler och är ett viktigt instrument både lokalt och nationellt. Styrelsen har ett särskilt ansvar att skapa relationer och arbeta upp en kommunikation med lokal media och vara en aktiv förening i samhällsdebatten utifrån alla våra frågor, vilket vi arbetat in en struktur för i vardagen. I en tid när polariseringen ökar blir det än viktigare att vi använder våra professioner och står upp för öppenhet, frihet och rätten till olikhet. Att vara en aktiv röst i samhällsfrågor och tillsammans.

Informella och formella samtal med länets politiker är en annan viktig del i vårt inflytande- och påverkansarbete. Som professioner och förtroendevalda är vi efterfrågade och har kontakter och kontinuerliga möten med politiker hos alla fem kommunerna samt med regionen.

Behov av långsiktighet i en vardag som kräver snabba resultat

Vi ser att många mål i en facklig ideell förening är långsiktiga och tar tid att uppnå. Dagens samhälle kräver snabba resultat vilket gör att det blir en utmaning att bibehålla engagemanget och uthålligheten i viktiga frågor som kräver längre tidsperspektiv för att få genomslag. Vårdförbundets mål att vara ett växande och starkt medlems- och fackförbund med starka professioner kräver långsiktiga och hållbara strategier.



Vi behöver fortsätta känna och skapa vilja och engagemang för att alla som kan ska vilja vara medlem. Men för att vi ska vara en part att räkna med även i framtiden behöver vi få fler att se hur ett uppdrag i föreningen kan ge nya förutsättningar, både för individen och för kollektivet. Att ett förtroendevaldsuppdrag ger möjlighet till inflytande och påverkan, men även till att

växa som person. Att aktivt få vara med och driva vården, yrkena och villkoren framåt är väldigt inspirerande. För bara någon dag sedan pratade jag med en medlem om hur det är att vara aktiv som styrelseledamot och hen tittar på mig och undrar varför inte fler lockas av det, det låter ju fantastiskt. Och det är verkligen det, det är en unik möjlighet och ett enormt förtroende som ges när medlemmarna röstar på dig som förtroendevald i vår förening.

Med det sagt tackar vi för förtroendet! Styrelsen och anställda i Blekinge tackar för året som gått. Nu fortsätter vi vår gemensamma vandring framåt, för vården, yrkena och villkoren, det är tillsammans vi kan göra skillnaden.