



Datum
2023-03-28

Avdelning
Region Kalmar län

Senast ändrat den
2023-09-15

Namn
Mari Eklind

Innehåll

Årsrapport 2023	2
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten.....	2
Medlemsrekrytering.....	2
Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling	4
Yrkets utveckling	6
Lokala förbättringsområden	7
Inflytande och påverkan	7
Övrigt	8



Årsrapport 2023

Avdelning:

Region Kalmar län

Sammanfattning

Det har varit ett turbulent år för Vårdförbundets styrelse i avdelning Kalmar län eftersom många av oss i styrelsen är nya. Det har varit fokus på att komma in i arbetet som styrelseledamot samt att hitta ett gemensamt arbetssätt med en bra struktur, på grund av detta har ambitionen varit högre än det styrelsen kunnat leverera i form av både stöd, medlemsvärde samt rekrytering. Med det sagt har vi nu skapat väldigt bra förutsättningar för att vi under nästa mandatperiod ska kunna genomföra alla våra ambitioner. Arbete kring verksamhetsbesök, värde för medlem, medlemsrekrytering samt stöd för medlemmar måste fortgå och förbättras.

Året har präglats av de nya arbetstidsdirektiven från EU-kommissionen samt att regionen har fått sparkrav på sig. Det har skapat en ytterst orolig arbetsmiljö med stress kring hur scheman ska gå ihop samt om det kommer finnas tillräckligt med anställda medarbetare på arbetsplatserna för att upprätthålla en långsiktig hälsosam arbetsmiljö. Här har alla ett pågående arbete som kommer fortsätta in till nästa år, viktigt att både medlemmar, arbetsgivare samt fackliga representanter fortsätter sträva efter hållbara/hälsosamma scheman, där kraven motsvarar resurserna.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Medlemsrekrytering jobbar styrelsen aktivt med varje dag, det sker via verksamhetsbesök, genom att visa vad Vårdförbundet kan göra i enskilda ärenden men också för hela kollektivet, genom att möta medlemmar i vardagen, genom att utbilda våra förtroendevalda i vikten av många medlemmar. Medlemsrekrytering sker också via olika kampanjer så som att medlemmar kan vinna priser genom att hjälpa till att rekrytera medlemmar till Vårdförbundet. Synlighetsmånaderna är då styrelsen lägger extra mycket resurser på att rekrytera medlemmar med hjälp av olika aktiviteter, allt från hockey, sociala medier till att vi står exempelvis på sjukhusens entréer.

Styrelsen har alltid rekrytering i fokus och uppmuntrar medlemmar och förtroendevalda att delta i rekryteringsarbetet genom att synas på arbetsplatsen och prata om vikten av att vara medlem i ett fackförbund. Tillsammans är vi starka och detta måste alla hjälpas åt med.

Medlemskap



Statistik över den totala medlemsutvecklingen i Kalmar län visar att vi är 2885 medlemmar i Kalmar län (2023-08-01). Det innebär att medlemsantalet sjunkit med 50 medlemmar sedan årsskiftet. Tappet av medlemmar är vid analys kopplat till terminsslut då antalet studentmedlemmar avslutat sitt medlemskap, sammanlagt 51 utträden i samband med terminsslutet.

Antalet yrkesverksamma inom region/kommun minskade under samma period med 7. Den positiva aspekten är att vi ökar med 8 medlemmar inom den privata sektorn.

Antalet medlemmar i kategorierna pensionärer och ej yrkesverksamma är konstant.

I analys av siffrorna behöver vi reflektera över orsaken till att många studenter avslutar sina studentmedlemskap men ej övergår till att bli yrkesverksamma medlemmar. Vi behöver titta närmare på hur många som stannar och blir yrkesverksamma i Kalmar Län.

Vi har som mål att ständigt växa och vara ett attraktivt förbund att vilja vara medlem i. Även om det är en marginell minskning av antalet medlemmar inom region/kommun är det viktigt med reflektion och analys. Djupare analys får göras under längre tid men en aspekt är att den första delen av 2023 präglats av mycket oro och osäkerhet gällande hur scheman och arbetstider kommer att förändras från och med 2023-10-01 när det nya avtalet präglats av EU-direktivet träder i kraft. Styrelsen har haft stort fokus på att nå ut till förtroendevalda med information om vad det innebär för medlemmarna. Samverkan med och information från regionen har i vissa avseenden tyvärr varit bristfällig, detta sammantaget har styrelsen uppfattning om kan vara en orsak till visst medlemstapp, dock har en stor del åter ansökt om medlemskap efter en tid.

Förtroendevalda

Styrelsen har ett tydligt och långsiktigt mål att öka antalet förtroendevalda och det är glädjande att vi under perioden jan-aug 2023 ökat antalet förtroendevalda från 152 till 158 st.

Våra förtroendevalda tillika skyddsombud spelar en stor roll för rekrytering av medlemmar och för att behålla medlemmar men också som en mellanhand till styrelsen vid organisationsförändringar med mera. De förtroendevalda har en nyckelroll i styrelsens framgång och hur mycket Vårdförbundet kan vara delaktiga i lokala frågor.

Förbundets certifierade utbildningskoncept ger förtroendevalda tillika skyddsombud möjlighet och verktyg att känna trygghet i sin roll, att vara synliga på arbetsplatsen och att agera i sina uppdrag. Vi coachar, ger stöd och råd dels genom styrelsens olika kontaktområden, dels genom "förtroenderåd" där alla bjuds in för samverkan, utbyte av erfarenheter och för att ta del av ny kunskap och information.



Vi har under våren haft två förtroenderåd med sammanlagt 83 deltagare, här är målet att ännu fler ska delta. Stort fokus har i år varit de nya skärpta arbetstidsreglerna som träder i kraft 1/10 utifrån EU-direktivet.

I september månad hölls ett förtroenderåds internat där alla förtroendevalda bjöds in för att under två dagar samlas för utbildning, workshops, föreläsningar med mera. Deltagarantalet denna dag var 54, dessa dagar var givande, trevliga och ett fantastiskt tillfälle att lära av varandra och känna sig stärkt i sin roll som förtroendevald/skyddsombud. Vi hade också nöjet att få besök av Sineva Ribeiro, Vårdförbundets förbundsordförande, Vid detta tillfälle hölls även årsmötet.

Våren 2023 har vi genomfört nattvandringar på samtliga sjukhus. Vi har även besökt många avdelningar och mottagningar. Vi har under en dag/sjukhus (tre i vårt län) anordnat "öppet hus" i entrén där vi har varit tillgängliga för att ge information och för diskussion gällande nya AB.

Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

Vi är en ny styrelse med ett nytt presidium i Kalmar län, detta har medfört en inlärningsperiod för oss. Vi har varit öppna för att ta emot önskemål från våra förtroendevalda. Detta gör att vi befinner oss i en förändring för att helt enkelt kunna vara det stöd som våra medlemmar ser att de behöver. Vi har fortsatt gott samarbete med arbetsgivare, vilket gör att vi kan bidra med våra kunskaper och erfarenheter i arbetsmiljöarbetet. Detta arbete sker tillsammans med lokalt förtroendevalda.

Regionalt skyddsombud (RSO) diskuteras i styrelsen för att ta fram och fördela uppdraget. Detta för att säkra stödet inom privat och stat. Detta förväntas att vara färdigt innan årets slut.

Under året har vi haft många arbetsmiljöärenden. Vi vet att arbetsgivare fått sparkrav, i och med det kan arbetstagare komma i kläm. Många ärenden handlar om bristen på kollegor, arbetsmiljön och villkor. Bemanningen dras ner pga. sparkrav på bemanningsföretag, vilket påverkar våra yrken, den etiska stressen ökar samt försämrade arbetsmiljö-. Många arbetsplatser ser inte allvaret i bristande återhämtning, att inte behöva arbeta övertid och att få ta ut sin lagstadgade rast. Vårdförbundet styrelse i region Kalmar har informerat om ersättningen som ska finnas vid de tillfällen man inte kan ta ut sin rast. Arbetsgivarna i regionen har givit arbetstagarna flextid istället för övertidsersättning, vilket styrelsen har arbetat för och kommer fortsätta arbeta hårt för i de verksamheter där det fortfarande förläggs som flextid.

Vi har hjälpt och stöttat våra medlemmar på arbetsplatserna genom våra förtroendevalda samt varit med på medlemsmöten. Detta har inkluderat att vara behjälpliga vid riskbedömningar, åtgärdsplaner, verksamhetsbesök samt samtal med förtroendevald och chef för att nå en gemensam bild.

Styrelsen även hjälpt och stöttat enskilda medlemmar med deras arbetsmiljö och arbetsrättsliga problem. Detta har genomförts genom att vara stöd till medlem i



möten med chefer, rehabiliteringsmöten, förstärkta lönesamtal samt hjälp vid anmälan om kränkande särbehandling.

Årets arbete avseende arbetsmiljö har också inneburit:

- Förhandlingar kring arbetstidsförkortning
- Arbete kring hälsosamma scheman
- Diskussioner kring bemanning, arbetsbelastning, omstrukturering, chefstillsättningar, kränkande särbehandling samt säkerhet.
- 6:6a anmälningar till arbetsmiljöverket.

Vilket resulterat i:

- Arbetstidsförkortning
- Ett pågående arbete kring hälsosamma scheman kopplat till 11 timmars dygnsvila där Vårdförbundet är fortsatt aktiva i diskussionen.
- Riskbedömningar, åtgärdsplaner samt uppföljning av åtgärder från möten med arbetsgivare lokalt samt i förvaltningsnivå. Detta relaterat till arbetsbelastning, bemanning, samt omstrukturering av verksamheter.
- Vårdförbundet har varit aktiva i chefstillsättningar för att föra fram medlemmarnas åsikter till förhandling.
- Ett arbete har genomförts i flera verksamheter där anmälan om kränkande särbehandling gjorts. I detta arbete har Vårdförbundet aktivt varit delaktiga för att stötta medlemmar samt kräva utredning och åtgärder.
- Vårdförbundet har varit aktiva i de arbetet som rör säkerhet ute i verksamheterna, i vissa fall har skyddsstopp övervägts, i de fallen har arbetsgivarna valt att själva stänga av den delen av verksamheten där fara finns tills åtgärd är genomförd.
- Vårdförbundet har varit delaktiga i att stötta skyddsombuden som behövt skriva en 6:6a anmälan till arbetsmiljöverket för ett ställningstagande kring arbetsmiljöåtgärder.

Lönerevisionen är genomförd med Vårdförbundets deltagande. Vi har pratat lön i våra månadsmöten, förtroenderåd samt på sociala medier. Vi har också varit ett stöd i de fall medlem känt sig diskriminerad i löneprocessen då vi varit med i möte med chef och HR.

Vissa verksamheter nådde inte upp till "märket", Vårdförbundet tillämpar individuell och differentierad lönesättning eftersom Vårdförbundet inte vill ha något tak eller golv. I de verksamheter som man hamnade lägre procentuellt än märket hade vi dialog med Vårdförbundet centralt samt arbetsgivare. I dessa verksamheter fick vi till svar från arbetsgivare att de kunde göra om löneprocessen men att det inte skulle leda till någon förändring på grund av att vårt avtal är sifferlöst. Vårdförbundet är besvikna på löneprocessen då årets lönerevision resulterade i en reallönesänkning på grund av det ekonomiska läget med inflationen i Sverige. Vårdförbundet vill se att kompetens, erfarenhet



samt lojalitet till arbetsplatsen värdesätts högre än det tidigare gjort och att bedömningen särskilt yrkesskicklig hanteras enligt vår huvudöverenskommelse.

Siffror på årets löneutfall i region, privat och kommun:

Region Kalmar Län 3,4% SYS 4,1%

Borgholms kommun 3%

Hultsfreds kommun 2,9%

Högsby kommun, Missade att bjuda in vårdförbundet i sin lönerevision

Kalmar kommun 2,95%

Kalmarsundsgymnasieförbund 2,8%

Mörbylånga kommun 3,33

Oskarshamns kommun 3,0

Vimmerby kommun 2,56

Västerviks kommun 4,76%

Torsås kommun 3,8%

Mönsterås kommun 4,5%

Emmaboda kommun 2,9%

Nybro kommun 3,8%

Vi har påbörjat ett samarbete med Folksam där medlemmar kan boka en personlig rådgivning kring medlemsförsäkringarna och pension. För mer information och tidsbokning kontaktas någon i styrelsen.

Yrkets utveckling

Vårdförbundet har i huvudöverenskommelsen (HÖK) avtalat om att det ska finnas karriärvägar för alla yrkeskategorier, Vårdförbundet har varit med och tagit fram karriärvägar för biomedicinska analytiker och sjuksköterskor i region Kalmar under året. Vi har fått indikationer om att det även är på gång för barnmorskor, det är av yttersta vikt att vi ser till att alla har karriärvägar, därför kommer vi fortsätta driva arbetet framåt för även barnmorskor och röntgensjuksköterskor.

Särskilt yrkesskickliga (SYS) är också något som står i HÖK:en och där har vi försökt driva på hårdare men mött stort motstånd av arbetsgivare, de hänvisar till den tuffa ekonomin för att inte kunna tilldela SYS pengar. Sannolikt finns fler SYS än vad arbetsgivarna har angett.

Vårdförbundet fortsätter att driva på vikten av att kunna erbjuda specialistutbildningar till alla våra yrkeskategorier då det är av största vikt att kompetensutveckla av många olika orsaker, dels för lönen men framförallt för att kunna ge den bästa och säkraste vården.

Vårdförbundet delar ut stipendier bland de studenter som är medlemmar och skickar in sitt examensarbete till oss, där värdesätter vi främst arbeten som gjorts för professionens utveckling.



Lokala förbättringsområden

Då styrelsen har haft mycket fokus kring att komma in i sina roller har det varit svårt att hinna med allt som behövs göras i form av medlemsrekrytering och medlemsvärde. Det vi ser har varit populärt är våra nattvandringar, det var andra året i rad som det genomfördes och har varit mycket uppskattat och något vi planerar att fortsätta med. Verksamhetsbesök över lag anses vara väldigt trevligt och lärorikt för både styrelsen och våra medlemmar, här ser vi att en extra satsning behöver göras för att vi ska komma ut mycket mer till arbetsplatserna.

En viktig förändring som påbörjats är kontaktmannaskap. Rutinen för kontaktmannaskap håller på att tas fram och beräknas vara färdigt innan årsskiftet. Rutinen görs för att på ett strukturerat sätt kunna nå våra förtroendevalda, men även ett enklare och mer personligt sätt för våra förtroendevalda att ta kontakt med huvudskyddsombud.

Detta förväntas resultera i:

- En förbättrad dialog mellan huvudskyddsombud och förtroendevalda, vilket i sin tur ger en större kunskap angående Vårdförbundets politik, samt lokal kännedom.
- Enklare och mer personlig kontaktväg för våra förtroendevalda.
- Fler arbetsplatsbesök.
- Stöd och insatser för god dialog med medlemmar och öka det arbetsplatsnära fackliga arbetet.
- Ökad kunskap i lokala förhandlingar samt förhandlingar på förvaltningsnivå.

Styrelsen ser att kunskap och förståelse för våra 8 måsten för ett hållbart yrkesliv behöver öka hos Vårdförbundets medlemmar genom att medlemmarna bland annat behöver ta sig tid att läsa informationen som skickas ut från Vårdförbundet. Ibland räcker det med att små saker händer för att de stora sakerna ska komma i gång, det som anses litet kan ibland leda till något större. Detta är ett budskap vi måste vara duktigare på att förmedla genom att ge goda exempel på hur små saker resulterade i något större.

Inflytande och påverkan

Årsmötet är ett bra tillfälle för medlemmar att delta på för att själva kunna påverka vad Vårdförbundet i Kalmar län ska arbeta för. Tyvärr har det ofta varit ett väldigt lågt deltagarantal på våra årsmöten. Vi försöker att alternera mellan orterna Västervik, Oskarshamn och Kalmar eftersom vi är ett avlångt län och det är långt mellan orterna. Det är av stor vikt både för medlemmarna och styrelsen att deltagandet ökar då styrelsen önskar ett stort inflytande från medlemmar och att man upplever sig delaktig.



Vårdförbundet har påbörjat dialoger med både personalutskottet samt regiondirektören för att lättare kunna framföra och diskutera våra medlemmars behov och rättigheter.

Facebook och Instagram används för att försöka nå ut till så många som möjligt, följer ni inte oss på dessa kanaler så kan styrelsen varmt rekommendera er att göra det för att få lite snabbare information om events, artiklar, utbildningar, roliga fakta om Vårdförbundet med mera.

Får vi möjlighet att synas i media så tar vi vara på det, där skulle vi kunna göra ett bättre arbete att synas lite mer. Under året som gått har vi skickat in artiklar och varit med på intervjuer vid ett par tillfällen. Det är dock svårt att synas i media då konkurrensen om nyheter är stor och det är många stora frågor som prioriteras högre av media.

Vi har skickat ut ett nyhetsbrev från styrelsen för första gången och det kommer vi fortsätta med att göra ett par gånger om året för att se till att alla medlemmar får information om aktuella frågor, evenemang, saker vi åstadkommit, framtida projekt med mera.

Vi har gjort verksamhetsbesök där vi träffat medlemmar och potentiella medlemmar som berättar om sina arbetsförhållanden, erfarenheter och önskningsar. Det är vid dessa tillfällen vi kommer närmast våra medlemmar och det är då vi kan påverka mest och jobba för det som våra medlemmar behöver.

Övrigt

I rådande situation där arbetsgivarna hänvisar till den dåliga budgeten är Vårdförbundet aktiva i diskussionen då budgeten inte får påverka arbetsmiljön negativt. Det är viktigt att Vårdförbundet får information om det finns arbetsplatser där man tummar på arbetsmiljön för att spara pengar. Det är sagt att all hyrbemanning ska fhasas ut, Vårdförbundet ser en fara med utfasningen som kan öka arbetsbelastningen och påverka arbetsmiljön negativt för regionens personal.

Det är tydligt att det kommer bli ett tufft år för alla, vi har haft några tuffa covid år med restriktioner och ökat tryck på sjukvården som fortfarande påverkar vår arbetsmiljö, detta tillsammans med budgetbesparingar, nedskärningar i hyrbemanningen samt nya scheman som följd av EU-direktivet om 11-timmars dygnsvila kommer att kännas lite extra tufft. Alla måste hjälpas åt och Vårdförbundet ser att det är stora förändringar som kommer ta tid att lösa, vi måste gå tillsammans in i det här och hjälpa till att påverka. Våra legitimerade yrken förtjänar en bra arbetsmiljö, bra arbetstider utan övertid, med raster och en semester där vi kan få återhämtning. Vi har vår chans nu, det har blivit otroligt tydligt att det är brist på sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor. Hade det funnits fler medarbetare så hade vi kunnat ha en mycket bättre återhämtning. Vårdförbundet finns redan i alla dessa dialoger, vi kommer fortsätta strida för våra medlemmars rättigheter till en bra arbetsmiljö.