



Datum
2023-03-28

Avdelning
Kronoberg

Senast ändrat den
2023-09-24

Namn
Anna Seiborg Kidell

Årsrapport 2023

Avdelning: Kronoberg

Sammanfattning

Konstaterar att det maler ganska långsamt och att vi ser arbetsgivare som tappas med svåra utmaningar med att framför allt bemanna sina verksamheter. Vi uppfattar en viss handlingsförlamning i akuta frågor och problem.

Vi som förbund har och försöker vara tydliga med att framföra förslag på åtgärder och bidra med dessa, men saknar ofta en part som förmår göra handling.

Vi som styrelse får också fundera på kommande verksamhetsplanering om vi kan vända på fler stenar, skruva på strategier och aktiviteter för att nå fram och få igång ett engagemang som leder till förändring åt det positiva hållet.

Att få till en rörelse i påverkansarbetet i den politik vi har och behöver se effekt av, hur gör vi det, vilka resurser har vi att få saker att hända och flytta positionerna framåt?

Konstaterar att vi äntligen haft ett verksamhetsår som vi kunnat mötas och träffas som planerat utan förhålla oss till restriktioner och det har varit så efterlängtat.

.

Vi ska vara en stark, kollektivavtalsbärande organisation för våra fyra yrken, med legitimitet och tyngd att driva och tillvarata medlems intressen samt påverka vården.

Det blir vi genom att:

1. Prioritera en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad i alla sektorer.
2. Teckna avtal och driva frågor om medlems livslön, arbetsmiljö, karriär och hållbart yrkesliv
3. Verka för att lokalt förtroendevald, känd av medlem, finns på arbetsplatsen och får stöd i sitt uppdrag av sin avdelning.
4. Använda våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlem.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Avdelning Kronoberg



Ovanstående är en beräkningsmodell framtagen för Kronoberg utifrån statistik tillbaka i tiden hur det faktiskt sett ut. Styrelsen har utgått från denna med några justeringar enligt nedan.

Övergripande rekryteringsmål är 90 st yrkesverksamma:

Region	66
Kommun	14
Privat/Stat	10

Sedan har vi brutit ner det ett led och identifierat några prioriteringsområden.

Studenter	90
Nya i yrket	?
Ambulansen	5
Privat	10

De har tagits fram efter bland annat nedanstående kriterier och omfattar arbetsplatser hos både region, kommun och privat/stat.

Vi har använt oss av den statistik och material som Vårdförbundet tagit fram samt jobbat med boken "medlemsmodellen"

- Arbetsplatser med ung personal och hög personalomsättning
- Fokus på förtroendevald på arbetsplats där det finns en sådan
- Arbeta med att öka antalet förtroendevald på arbetsplats främst inom satsningsområden men även på totalen.
- Arbetsplatser med låg anslutningsgrad

Utöver det söker vi andra arenor att möta potentiella medlemmar, inte bara i verksamheterna genom arbetsplatsbesök, utan även i vardagslivet.

Exempel på sådana aktiviteter som ändå genomförts är att vi funnits närvarande på hockeymatch i Vida arena och Våruset.



Det är en svårighet att behålla medlemmar när de går från studentmedlem till yrkesverksam. Viktigt att få kontakt med nya i yrket och att de snabbt får ett medlemsvärde och stannar kvar som yrkesverksam medlem.

Studenter träffar vi i termin 1 och 5 i både Växjö och i Ljungby. Vi närvarar på sjuksköterskeexamen och delar ut stipendium för bästa c-uppsats enligt de kriterier vi har.

Vi bjuder in oss på träffar som Region Kronoberg ordnar för nyanställda i Regionen. En riktad aktivitet för att snabbt få dem uppmärksamma på varför det är viktigt att stanna kvar i sitt medlemskap när man blivit yrkesverksam.



Våra förtroendevalda/skyddsombud spelar en stor roll för rekrytering och att behålla medlemmar. De finns nära medlemmar på arbetsplatsen och är de som tillsammans med medlemmar kan identifiera verksamhetsnära behov och påverka förändring och utveckling och på så sätt få ett större medlemsvärde.



För att de ska kunna känna sig trygga i sin roll, synliga på arbetsplatsen och agera i sina uppdrag så finns förbundets certifierade utbildningskoncept som vi använder oss av. Vi coachar, ger stöd och råd till dem dels genom styrelsens olika kontaktområden, men även på träffar där alla bjuds in som en större mötesplats.

Utöver grundutbildningar har vi genomfört påfyllnadsutbildningar inom arbetsmiljö och inflytande/samverkan.



Vi har dock inte nått våra uppsatta rekryteringsmål så här långt på året. Det totala antalet medlemmar har faktiskt ökat lite jämfört med samma tidpunkt för ett år sedan från 2 427 st 1/9 2022 till 2 449 1/9 2023. Men antalet yrkesverksamma har dessvärre minskat från 1 978 1/9 2022 till 1 966 1/9 2023.

Vi följer medlemsutvecklingen och analyserar de listor vi får på in och utträde regelbundet på styrelsens strategidagar. Vi konstaterar ofta att vi inte ser några tydliga effekter av planerade aktiviteter vi utför vad det gäller rekrytera nya medlemmar men vi kan ändå uppleva ett behålla-perspektiv och nöjda medlemmar men som är svårt att mäta. Vi har inte heller nått målen på våra

prioriteringsområden och vi har analyserat varför. En anledning är ett stort missnöje hos medlemmar i ambulansverksamhet främst kopplat till 11 timmars dygnsvila och att det inte längre är möjligt med dygnstjänstgöring. Vi har försökt möta upp medlemmar och förebygga ett sådant tapp men trots det är det ändå att konstatera att flera medlemmar valt att gå ur kopplat till det. Vi har haft fysiska medlemsmöten på ambulansen i både Ljungby och Växjö där vi haft bra samtal samt ett digitalt möte där faktiskt inte en enda medlem deltog.

Vi ser fortsatt en utmaning med att fånga upp de nya i yrket som går från studentmedlem till yrkesverksam. Här har vi analyserat två anledningar, den ena är svårigheten att nå studenterna och skapa kontakt överhuvudtaget. De vi träffar blir ändå majoriteten medlemmar. Vi har pågående dialog med lärosätet och försöker komma in på deras undervisningstid med en ombudsmannaresurs som undervisar i arbetsrätt och anställningsvillkor och hur partsmodellen ser ut, rättigheter, skyldigheter, hur undvika att råka illa ut och vad kan man göra om det händer mm.

Den andra är att veta vart de tar vägen efter sin utbildning för att fånga upp dem när de blir yrkesverksamma. Många blir automatiskt utträden här pga bristande betalning. Vi har lokalt lagt en del resurser på uppringsstrategier men då detta är något vi tampas med överallt har förbundet kraftsamlat och infört uppringsprojekt som vi hoppas se goda resultat ifrån framöver. Här är ju förtroendevald på arbetsplatsen en viktig resurs att fånga upp de som är nya både på arbetsplatsen och i yrket att göra Vårdförbundet synligt och ställa frågan om medlemskap.

Vår bedömning är att det som varit mest framgångsrikt är att vara ute på arbetsplatsbesök, medlemsmöten eller agerat tillsammans med förtroendevald på arbetsplats i en aktuell fråga verksamhetsnära. Där det finns aktiva trygga förtroendevalda på arbetsplatsen som får bra förutsättningar i sina uppdrag är det ofta en hög anslutningsgrad.

Vi har bland annat haft rekryterande och synlighetsaktiviteter med planerade arbetsplatsbesök tex delat ut frukostkassar och nattvandrat i flera verksamheter.





Målet för antal förtroendevalda hade nått upp till ända fram tills vi hade ett mandatskifte sista juni. Där har vi gjort insatser för att motverka ett allt för stort tapp dels genom att fatta ett beslut att de som valts från årsskiftet och framåt, fick hela nya mandatperioden men även kommunikationsstöd från kansliet bland annat genom sms-påminnelser.

Antalet förtroendevald på arbetsplats tillika skyddsombud är efter sommaren 100 st efter mandatbrytet (124 innan sista juni)

Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

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 följt den strategi som styrelsen kom överens om när vi hade tecknat HÖK19 och fortsätter med den i HÖK22.

Ombudsman tillsammans med ordförande har genomfört alla överläggningar, avstämningar samt fördjupade analyser tillsammans med lokala förtroendevalda där de finns.

Vi har resonerat tillsammans i styrelsen och sett ett värde i att hålla ihop processen och använda oss av den styrkan att "lära känna" arbetsgivaren för att också anpassa strategin att nå fram med våra budskap och få samsyn i så många av våra argument som möjligt. En typ av personcentrerat förhållningssätt, plus att de inte kan spela ut oss med sanningar om hur man gör och hur det ser ut i andra kommuner.

Vi har i kommunerna även haft representanter från chefslinjen med då det har varit viktigt att de kan bära avtalet och få sätta egna ord på det kopplat till de behov som finns.

En viktig del i avtalet är att följa och titta på statistik, vilken rörelse finns, vad händer med lönerna, lönespridning och prioritering av särskilt yrkesskickliga. Framför allt betona varför denna prioritering av särskilt yrkesskickliga ska ske.

Vi har varit noga i retoriken att nästan alla våra medlemmar är yrkesskickliga (SY), annars klarar man inte av dessa yrken. Syftet med prioriteringen och begreppet särskilt yrkesskicklig är en åtgärd för att rätta till tidigare misslyckanden i lönesättningen. Det är ett första steg för att öka möjligheten för alla att kunna få en trovärdig och rimlig löneutveckling under yrkeslivet.

Vi har fått bra statistik från arbetsgivarna där vi kunnat följa vad som hänt med våra medlemmars löner.

I Regionen har vi haft särskilda möten efter avstämning för att titta på och analysera siffror och statistik, sk fördjupad analys.

I Kommunerna har vi valt att ha fördjupad analys i samband med att vi startar upp löneöversyn. Vi inleder med att titta på statistik och har de siffrorna färskt i minne för att se vad som blir viktigt och vad behoven är i kommande lönerevision.



Det var mycket glädjande att se att det till sist fanns två kommuner som tog sitt ansvar och visade att man vill vara en attraktiv arbetsgivare. I Markaryd blev utfallet på totalen 5,2% och i Älmhult 7.1%.

För första gången begärde vi en ny förhandling och förhandlingsframställan skickades till de arbetsgivare i offentlig sektor som värderat våra yrkesgrupper under industrimärket där vi begär att de snarast ska korrigera löneutfallet så att det hamnar minst i nivå med det normerande industrimärket. Det är ett försök att få till ytterligare dialog och göra allt som står i vår makt för att påverka hos de arbetsgivare som inte värderat våra yrkesgrupper utan i praktiken bidragit till reallönesänkningar hos bristyrken i kvinnodominerade yrken.

I samband med att förhandlingsframställan skickats har vi mailat ut till ansvariga politiker om att det kommer en förhandlingsframställan, vår syn på agerandet samt konsekvenser som de får ta ansvar för. Delar av innehåll i dessa mail kan läsas nedan:

Argument som – Vårdförbundet har fått högre utfall än många andra i flera år eller att vi har sifferlöst avtal, håller inte. Vårt svar på det är:

- Medlemmarnas lönenivåer ligger inte i nivå med mer manligt dominerade yrken i andra sektorer/samma sektor med samma utbildningslängd och svårighetsgrad i yrket. Löneutfallen tidigare år har ännu inte lett till att lönerna kommit i kapp.
- Alla sektorer har haft reallöneökningar de senaste 25 åren – ingen har fått reallönesänkningar. Nu har industrin konstaterat att man på 2 år behöver löneökningar på 7,4 procent fördelat på 4,1 för 2023 och 3,3 för 2024 för

att inte förlora köpkraft. Det är då en hygienfaktor att se till att ens medarbetare inte förlorar köpkraft gentemot andra sektorer/yrken/branscher.

- De löneökningar som ni har bedömt som nödvändiga för att behålla och kunna rekrytera nödvändig kompetens behöver ni stå fast vid för att klara kompetensförsörjningen. Det är inget nytt läge nu – ni har samma kompetensbrist som tidigare. Hälso- och sjukvården står mitt i en vårdkris som till stor del beror på stor brist på Vårdförbundets yrken. Det problemet kan ni inte spara er ur. När det går upp för våra medlemmar att de fått sämre löneutveckling än industrin är det troligt att många byter arbetsgivare.
- Industrimärket är normerande för arbetsmarknaden och för alla löntagare. Det är också normerande på lokal nivå/arbetsplatsnivå. Det har kommit till för att bland annat värna reallöneökningar. Industrimärket är inte bara något man håller tillbaka löneutvecklingen med under låginflationstider och vid centrala avtalsförhandlingar. Industrimärket värnar också reallöneökningar – också under lågkonjunktur när inflationen är hög
- Industrimärket är normerande för arbetsmarknaden och för alla löntagare. Vi är just nu i en lågkonjunktur som riskerar att bita sig fast. Sveriges löntagare har inte fått reallönesänkningar på 25 år. Nu anser ni alltså att Vårdförbundets medlemmar i den här kommunen ska ha det. Trots att målsättningen med industrimärket är att inte urholka köpkraften hos arbetskraften i Sverige. Vår bedömning är att det kommer förvärpa situationen för hälso- och sjukvården genom att ni inte värnar dessa livsviktiga yrken. Industrimärket är ingen lyxnivå – det är en hygiennivå för att inte köpkraften ska urholkas.
- Vi kommer skicka in en förhandlingsframställan där vi begär att ni snarast ska korrigera löneutfallet så att det hamnar minst i nivå med det normerande industrimärket.

Vid dags datum har ingen arbetsgivare gjort någon justering men det har blivit ytterligare ett tillfälle till samtal med arbetsgivarparten.

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.

Mycket har handlat om arbetsmiljö under verksamhetsåret och det är ett område som kommer behöva stort utrymme i kommande planering både lokalt och nationellt.

Vi har aktivt lyft upp arbetsmiljön högt på agendan i de samverkansgrupper vi finns representerade i. Här finns fortfarande en övrig att konkret och aktivt jobba med dessa frågor men det har blivit något bättre i någon verksamhet. Framför allt finns brister att jobba förebyggande och strategiskt med arbetsmiljöfrågorna. Svårt att få till uppföljning av handlingsplaner.

Huvudskyddsombud och skyddsombud har involverats och bidragit i flera organisationsförändringar och ombyggnationer.

Inför sommaren var det många risk och konsekvensanalyser som behövdes göras inför sammanslagningar av verksamheter, nerdragning av vårdplatser, brist på kompetens samt stängning av IVA Ljungby.



Huvudskyddsombud har med en tydligare regelbundenhet kallat skyddsombud i flera verksamheter för att få till ett mer strategiskt och förebyggande arbetsmiljöarbete.

Vi har flera exempel på där vi strider för och ligger på om riskbedömningar i flera verksamheter utifrån våra medlemmars arbetsmiljö och allt för tunga arbetsbörda, en obalans mellan krav och resurser.

Vi har inte kommit tillräckligt långt i dialogen med arbetsgivaren om begärda åtgärder i flera fall utan behövt bli formella i skyddsombudsrollen och begäran om åtgärder med stöd av arbetsmiljölagen kapitel 6 § 6a. Här har huvudskyddsombud utbildat, stöttat, coachat lokalt skyddsombud och i nära samarbete fått till flera förbättringsarbeten som flera fortfarande pågår.

Vårdfokus.

4 Växjö

VAXJO



Karolina Fransson,
Vårdförbundets huvud
skyddsombud på Cen-
trallasarettet.

73 procent av Vårdförbundets medlemmar på akuten i Växjö svarade ja på frågan om de överväger att byta jobb. Nu vänder sig Vårdförbundet till Arbetsmiljöverket gällande

hade varit tänkt att dra arbets-situationen en gång till med arbetsgivaren, men det är alldeles för många långbänkar. Vi vill ha åtgärder här och nu. Som det ser ut i dag tror jag inte ens vi finnar sommarlön med det ökande patientflödet vi sett den senaste tiden, säger Karolina Fransson, Vinnöförbundets huvudsakskyddsombud på Centrallasarettet.

I skivburen Till Arbetsmiljöverket pipade Vinnöförbundet ett antal brevter med också åtgärder såsom bland annat schemaöversyn och bemanning utifrån patientflödet, möjligheter ledigtet ter enligt önskemål och krav på att färdiga patienter flyttas från akutmottagningen till vårdavdelning.

– Ett vanligt förslag har aldrig släppts, istället det här

Fakta
Arbetsmiljöverket
Arbetsmiljöverket har re-

regler och riksdagens uppdrag att se till att lagar om arbetsmiljö och arbetstider följs av företag och organisationer. Myndighetens mål är att minska riskerna för ohälsa och olyckor i arbetslivet samt förbättra arbetsmiljön.

långt. En enkel grej redan nu är att öppna fler vårdplatser och att öka vår bemanning på kvällar och helger när primärvården inte är tillgänglig. Patienttrycket dessa tider ökar markant, säger Karolina Fransson och fortsätter:

– Vi vill visa att det inte är en ökad arbetsmiljö på akuten. Vi vill ha arbetsgivarens uppmärksamhet så att vi tillsammans kan förebygga här och nu. Inte sen. Vi har så otroligt många medarbetare ute i verksamheten och vi har valt att gå till Ar-

Marie Fransson
Test

12 (23)



Även om vi fått ett uppdrag av medlemmar och via kongressen jobba med bland annat det, så blev det på ett annat sätt än vi planerade och i ett lite snabbare tempo. Det har tagit mycket av våra resurser att möta både medlemmar, förtroendevalda på arbetsplatsen och arbetsgivare kring detta.

Vi har samlat och paketerat det uppdrag vi fått av kongressen som Vårdförbundets **8 måsten för ett hållbart yrkesliv** och jobbat utefter och använt oss av i möten med politiker och arbetsgivare. Men också utbildningsinsatser för förtroendevalda.



Vårdförbundets 8 måsten för ett hållbart yrkesliv

1. Hållbar arbetstidsförläggning
2. Begränsa arbetspassens längd
3. Säkra dygnsvilan
4. Begränsa jour och beredskap
5. Minska övertid och mertid
6. Garantera semestern
7. Säkra raster och pauser
8. Möjligt att arbeta heltid ett helt yrkesliv

Gäller alla medlemmar i alla sektorer



Flera av ovanstående punkter går ju in i HÖK22 bilaga 3 i offentlig sektor som vi har ett pågående arbete med regionen och kommunerna.

Nyligen avslutat en tvist med regionen som inte har följt sin överläggningsskyldighet gällande uttag av övertid över 200 timmar enligt bilaga 3 som ledde till ett

skadestånd till Vårdförbundet. Här har vi även lyft chefers arbetstid att hälsosamma arbetstider även gäller dem och arbetsgivaren säkerställer att arbetstidslagen efterlevs för chefer.

Arbetsgivaren och Vårdförbundet gör följande överenskommelse för 2022 med hänsyn till att avtalet HÖK22 bilaga 3 är nytt:

- För tvistens lösande betalar arbetsgivaren en ersättning om 65 000 kr till Vårdförbundet
- Arbetsgivaren säkerställer att rutiner för övertidsuttag följs och är kända i verksamheten. Arbetsgivaren återkommer med en handlingsplan under oktober månad 2023 som specificerar insatser som sker för att uppnå det, tidsplan och ansvarig. Handlingsplanen ska även innehålla hur förtroendevalda möjliggörs att ta del av information/utbildning med mera.
- Parterna är ense om att det är viktigt att även chefer har hälsosamma arbetstider. Senast i maj 2024 ska arbetsgivaren göra en omvärldsanalys och utreda möjligheterna att bättre följa chefers (vissa chefer) arbetstid för att säkra att Arbetstidslagen följs.

Vi har även begärt förhandling MBL§14 avseende aktiv tjänstgöring för chefer inom primärvården på lördag, söndag och helgdag efter varit oeniga i samverkan.

Vi vädjade om omtag då vi såg andra sätt att lösa det på men arbetsgivaren valde att stå fast vid sitt beslut. Vi lyckades i alla fall få till så det utgår ob-ersättning vilket inte alls var självklart.

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 specialist-nivå 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.

Framtagandet och implementering av karriärmodeller har tagit ett rejält steg framåt i regionen. Modellen för sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor är igång som piloter och på väg att breddinföras inom snar framtid. Röntgensjuksköterskor är även de en god bit på väg och vi sitter just nu i referensgrupper för framtagande av liknande modell för barnmorskor och biomedicinska analytiker.

Vi ser trots allt en risk i att det inte ges förutsättningar ibland annat villkorsdelarna så det får den positiva effekt som behövs och som vi önskar men hoppas på att bli motbevisade.

Det har varit ett ganska tufft samtalsklimat med både arbetsgivare och beslutsfattare då vi starkt har kritiserat hanteringen av våra yrkesgrupper i den brist som råder och konsekvenser som det får. Vi oroas över synen och hanteringen av våra yrkesgrupper och har i olika forum försökt bidra för att påverka detta.



Vi har tagit initiativ att lämna skrivelser till hälso och sjukvårdsdirektör men även till politiker på konkreta förslag både i det lilla och i det stora, på kort och på lång sikt att jobba med kompetensförsörjningen av våra yrken. Dessa har inte besvarats eller bemötts alls av arbetsgivare men någon del har vi sett politiker tagit med sig men det är anmärkningsvärt att intresset inte varit större.

Vi har aktivt bidragit till arbetsgivarens svar på IVOs kritik samt förslag på hur man jobba med att ta fram andra arbetssätt inom hälso och sjukvården.

Bjudit in sjukhuschef och områdeschef för primärvård, psykiatri och rehab för dialog kring våra yrkesgruppers betydelse och hur vi ser deras kunskap och kompetens kan användas ännu mer effektivt och vad som är attraktiv arbetsgivare.

Begärt en MBL§12 angående budskapsplattformen "kronobergare hyr inte i Kronoberg". I detta protokoll går att läsa:

§ 3

Vårdförbundet ställer sig oenig till arbetsgivarens inriktning enligt dokumentet Budskapsplattform - "Kronobergare hyr inte i Kronoberg"

Vårdförbundet anser att behovet av personal med rätt kompetens ska styra för att på så vis säkerställa en god arbetsmiljö för våra medlemmar samt därmed även uppnå en patientsäker vård.

Inte vart personer geografiskt bor. Vårdförbundet anser att Region Kronoberg ska jobba med grundproblematiken, så personal väljer att stanna. Samt att de som lämnat ser möjlighet att återvända till bättre förutsättningar än de som de lämnat. Om Region Kronoberg vill vara trovärdiga i att vilja anställa hellre än hyra så är det betydligt större chans att kunna rekrytera tillbaka de som geografiskt bor i närområdet än de som kommer långväga ifrån.

Vårdförbundet ser just nu för stora risker med att budskapsplattformen minskar tillgången till hyr och att det ökar belastningen ytterligare för ordinarie medarbetare

En tvisteframställan är lämnad angående brott mot samverkan angående beslutet om hyrstopp 1/10.

Vi uppmärksammar som vanligt yrkesdagarna lite extra och lyfter professionerna på deras dagar.



Tillsammans med avdelning Jönköping och Östergötland hade vi i november ett chefsinternat. Ett forum för chefer att nätverka och känna samhörighet som chef i Vårdförbundet samt få kunskapspåfyllnad. Chefsombudsman deltog för att

berätta om olika anställningsformer för chefer. Vi berättade även om tidsplanen för uppstartandet av en chefsförening i Vårdförbundet. Förbundsombudsman Alma Kastlander berättade om utmaningarna och möjligheterna i bilaga 3 HÖK22.



Vi har också haft ett frukostmöte i Växjö och lunchmöte i Ljungby med chefer där vi haft chefsförordnande och arbetsmiljö på agendan.

Digitalt möte för chefsmedlemmar i primärvården kopplat till organisationsförändring.

En mötesplats för skolsköterskor har genomförts tillsammans med avdelning Jönköping.

Ett arbete med öka fackligt engagemang och stärka vår ställning i kommunerna har påbörjats. Vi använder en metod som heter arbetsplatstrappan kommun. En enkät utförd av förtroendevalda i kommunerna har genomförts som ett första steg i kartläggningen av fackligt engagemang i våra kommuner. Ett nätverksmöte med förtroendevalda i kommunerna genomfördes i vecka 37 och vi har förhandlat facklig löpande tid i Tingsryd kommun. Det är bara en början på ett arbete som fortsätter framöver.

Lokala förbättringsområden

Vi vill förbättra oss på att jobba mer med professionsfrågorna. Vi behöver få mer kontakt och en delaktighet från professionerna i deras frågor.

Vi vill vända oss till professionerna för att få kunskap och väcka ett engagemang. Det kommer vi behöva för att starkare kunna argumentera för tex specialistutbildning för biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor. Men också för att dessa professioner ska känna tillhörighet och att det går att påverka genom Vårdförbundet. Känna ett starkt värde i medlemskapet samt att fler vill bli medlem i förbundet.

Vi har en idé om att adjungera in förtroendevalda eller engagerade medlemmar till våra strategidagar för att väcka ett engagemang och för att förse oss med kunskap om de områden vi saknar i styrelsen.

Vi behöver bli fler medlemmar för att vara den starka part vi är, bli bättre på att rekrytera fler medlemmar men att man också vill stanna kvar i medlemskap. Att fylla på den luckan som blir efter de medlemmar som går i pension med att få studenterna att stanna kvar som yrkesverksam medlem efter det att de börjar betala hela medlemsavgiften.

Vi vill även bli fler chefsmedlemmar och att de ska se oss som ett självklart val att vilja tillhöra för att kunna framföra, synliggöra och förbättra deras arbetsmiljö och villkor. Vården är i stort behov av chefer och ledare som får förutsättningar att utföra sina uppdrag i de stora utmaningar den står inför.

Inflytande och påverkan

Vi tog avstamp vid 2022 års årsmöte genom att tillsammans stå upp för aborträtten



Vi påminner ständigt om att vårt uppdrag som legitimerade yrkesutövare i vården måste jobba evidensbaserat. Det borde ligga i linje med hur även arbetsgivare vill bedriva hälso- och sjukvård.

Vi har etablerat kontakter med lokala politiker och bjuder regelbundet in till möten.

Vi gör vårt bästa i att bevaka politikens budgetar runt om i länet och försöker göra så mycket avtryck vi kan, göra medskick, ställa frågor och kommentera för att påverka att det behövs avsättas ekonomiska medel till bland annat löner men även kompetensutveckling och tillräcklig bemanning med rätt kompetens. Ifrågasätta hur man tar lärdom av pandemieffekter och säkerställer kompetensförsörjningen.

I de samverkansgrupper vi finns i tar vi plats och är aktiva i vårt påverkansarbete samt rätten till inflytande.



Vi ingår i TCO-rådet i kronoberg och finns representerade i styrelsen. Här kan vi kroka arm med övriga TCO-förbund och driva gemensamma frågor och ordna gemensamma aktiviteter för våra medlemmar. Innan sommaren så bjöd vi in lokala riksdagspolitiker över en lunch. Mycket bra dialog om framtida rekrytering, arbetsmiljö, budget, validering av utbildning, pensioner och mycket mer med Thomas Ragnarsson (M), Monica Haider (S) och Oliver Rosengren (M).



Tillsammans med TCO deltog vi i Pride-paraden.



Vi har tagit plats i lokalmedia som framgått i flera av ovanstående rubriker både som vårdförbundet men också haft tvärfackliga samarbeten. Nu senast aviserade vi vårt ställningstagande till Tidöavtalets förslag och utredning om angevärilagstiftning.



Debatt >

Missriktad kritik mot Ivo skadar förtroendet för ledningen i regionen

Ett öppet svar och inbjudan till regionstyrelsens ordförande Mikael Johansson från facken i Region Kronoberg med anledning av en artikel i Dagens Samhälle den 20 januari.

Debatt • Publicerad 29 januari 2023

Innan semestern ägde vår stora mötesplats "After Vård" rum, ett tillfälle i Ljungby och ett i Växjö. En mötesplats där medlemmar får mingla och prata med våra folkvalda politiker. Varje parti fick presentera frågor de driver som gynnar Vårdförbundets medlemmar. Sedan fick deltagarna ställa frågor och den stora heta frågan var missnöjet med hur man hanterar bemanningskris, arbetsmiljö men framför allt årets löneöversyn där man värderade Vårdförbundets yrkesgrupper under det normerande industrimärket och i praktiken bidragit till reallönesänkningar. En uppskattad aktivitet av både medlemmar och politiker där kontakter och erfarenheter utbyts.





Övrigt

På grund av den bemanningskris som råder har verksamheter svårt att släppa iväg förtroendevalda på utbildning men också få den tid som uppdraget kräver på sin arbetsplats. Orken tryter att engagera sig det mesta utöver det som absolut krävs av mig på arbetsplatsen i min yrkesroll.

Det leder till en risk att Vårdförbundet inte upplevs synligt på arbetsplatsen och svårt att uppfatta och ta del av medlemsvärdet.

Vi kan också se risker när det råder brist inom våra yrkesgrupper så sänks kraven på kompetens, vilket leder ytterligare arbetsbelastning och påverkar arbetsmiljön och patientsäkerheten negativt. Det gynnar inte heller det ekonomiska perspektivet då vi vet genom forskning och studier att det leder till fler vårdskador, vård dygn, återinläggningar osv. De redan begränsade resurserna används inte på bästa sätt och dessa kostnader vägs inte mot varandra.

Hög arbetsbelastning i kombination med hög omsättning på personal, fel bemanning i förhållande till vårdtyngd och kompetens leder till slitningar i vardagen. Dessa slitningar ökar risken för konflikter och ärenden som är svåra att lösa samt resurskrävande.



Vi vill särskilt lyfta det fantastiska jobb våra förtroendevalda på arbetsplatsen till-
lika skyddsombud gör som har stor betydelse och lett till förändring. Det är ibland
tufft och svårt att våga driva svåra frågor verksamhetsnära och kanske uppfattas
lite obekvämt.

Men vill avsluta med att det inte är kris och katastrof överallt som man ibland kan
få känslan av. Det finns välfungerade verksamheter och det är verkligen viktigt att
lyfta de goda exempel som finns och titta vad som är framgångsfaktorer.

I styrelsen har vi i vårt fortlöpande arbete tillsammans med ombudsman jobbat
med många enskilda medlemsärenden som verkligen är stort medlemsvärde. En
stor del av styrelsens vardag men som ofta är svårt att prata om.



Tack för detta verksamhetsår och välkommen att bidra och tycka till och vara en
del av det kommande verksamhetsåret.

Styrelsen Vårdförbundet avdelning Kronoberg

Anna Seiborg Kidell, Avdelningsordförande