



Datum
2023-09-14

Avdelning
Skåne

Senast ändrat den
2023-09-17

Namn
Malin Tillgren

Årsrapport 2023 avd Skåne

Innehållsförteckning

Årsrapport 2023 avd Skåne	1
Sammanfattning	1
Måluppföljning och effekt av verksamheten.....	2
Medlemsrekrytering.....	2
Studenter.....	6
Statistik.....	8
Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling	8
Lön	9
Arbetsmiljö.....	11
Arbetstid	13
Yrkets utveckling	15
Lokala förbättringsområden	19
Inflytande och påverkan	20
Övrigt	21

Sammanfattning

En nyhet 2023 är att vi infört något vi kallar fokusmånader, i mars var det lön, maj hälsosamma arbetstider, september yrkets utveckling och kvar i november har vi arbetsmiljö. Syftet har varit att sätta frågorna högre på agendan i tex sociala medier, genom debattartiklar i media men framför allt i möten med medlemmar. I maj fick vi dock göra lite omprioriteringar då lönefrågan krävde större fokus med anledning av att regionen och majoriteten av kommunerna la mycket mindre på våra grupper än det så kallade industrimärket. Därefter har det varit mycket fokus på arbetstider och implementeringen av EU-direktivet med fokus på schema, dygnsvila och veckovila. Arbetsmiljön är alltid en stor fråga då alldeles för många av medlemmarna har en arbetsmiljö som inte är sund. Arbetsbelastningen är för hög och det råder obalans mellan krav och resurser. Arbetsgivarens svar är då ofta att se vad någon annan kan göra, någon annan som oftast har lägre kunskap och kompetens. Detta är inte ok och vi påtalar vilken skillnaden kan bli för



arbetsmiljön och patientsäkerheten när det sker. Vi står upp för våra professioner och deras respektive kunskapsområden.

Vårdförbundet gör mycket för att förbättra villkoren för medlemmarna, men vi behöver fortsätta utveckla hur vi ska göra det mer känt. Den ekonomiska situationen i Sverige gör att fler ser över sin privatekonomi och ibland väljer bort medlemskap i fackförbundet för att man inte ser värdet. Det måste vi bli bättre på att visa för annars kommer vi inte att vara den växande organisationen vi vill vara för att fortsätta ha ett tydligt mandat från våra professioner att driva deras frågor. Det är tillsammans vi är starka och kan påverka!



Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Kongressen 2022 beslutade att Vårdförbundet ska vara en växande organisation, vilket vi i avdelningsstyrelsen helt står bakom. För att vi ska kunna bibehålla och utveckla våra påverkansmöjligheter är det viktigt att vi har en hög anslutningsgrad för att vara trovärdiga.

Det genomförs många olika typer av aktiviteter för att visa på medlemskapets värde i syfte att befintliga medlemmar ska vilja stanna kvar och nya ska vilja komma med.

När Vårdförbundet i Skåne får nya medlemmar samt när studenter blir yrkesverksamma välkomnas de genom ett telefonsamtal där det även finns möjlighet att ställa frågor. Denna aktivitet har visat sig ha en väldigt god effekt och vi behåller fler medlemmar. När det gäller studenter som blivit yrkesverksamma har vid uppringning 10 % gått ur förbundet, 4% arbetar utanför Skåne eller hittas inte i medlemssystemet och 86% är kvar som medlemmar i förbundet cirka 6 månader efter examen.

Förtroendevald på arbetsplatsen är Vårdförbundets ansikte lokalt och har en mycket viktig roll i att synliggöra Vårdförbundet och bidra till att anslutningsgraden på arbetsplatsen ökar. Vid välkomstsamtalet för ny

förtroendevald förs en dialog om vikten av att vi är en växande organisation och välkomstkitt delas ut för att underlätta i uppdraget. Detta upprepas sedan vid till exempel nätverksträffar och utbildningsdagar. Ett positivt exempel är i Malmö stad där några förtroendevalda har planerade välkomstsamtal med alla nya kollegor då de presenterar sig som förtroendevald tillika skyddsombud, uppmanar medlemmar att ändra arbetsplats i Komet och rekryterar ofta nya medlemmar.



Under året har 180 nyvalda förtroendevalda gått Vårdförbundets grundutbildning, vilket är en tydlig ökning. Grundutbildningen är utformad för att peppa de förtroendevalda i sitt uppdrag och genom det bli de bästa rekryterarna. Detta eftersom de visar potentiella medlemmar vad engagemang kan leda till och kan föra dialog på arbetsplatsnära nivå.

För att stärka de förtroendevalda anordnas det årligen utbildningsdagar i aktuella frågor samt nätverksträffar. Positivt var att det under vårens utbildningsdag var fler anmälda än det brukar vara så en extra dag fick sättas in. Regionen har sedan många år väletablerade nätverksträffar och det är positivt att se att detta även kommer mer och mer i och mellan kommuner, till exempel i Lunds kommun, Malmö stad samt i familjen Helsingborg som är ett nätverk för förtroendevalda i 11 kommuner. Ett annat positivt exempel är de nätverksträffar för förtroendevalda skolsköterskor i Malmö stad som har startats och planeras att utvidgas.

Även för de som har utökat fackligt uppdrag i regionens team eller som huvudskyddsombud i kommun, privat eller statlig verksamhet anordnas regelbundet träffar och utbildningar för att de ska kunna stötta medlemmar och förtroendevalda på bästa sätt.

Vårdförbundet arbetar aktivt med att synas på arbetsplatser. På akutmedicinavdelningarna på SUS har Vårdförbundet gjort mer frekventa besök då funnits tillgängliga i fikarummet för samtal och rekrytering några timmar under eftermiddagen då vi även bjöd på fika. Avdelningarna valdes specifikt då där finns många unga, nya sjuksköterskor och vi sett att rekryteringspotentialen där är hög.



Arbetsplatser som saknar förtroendevalda har oftare lägre anslutningsgrad än arbetsplatser med förtroendevald, vilket hänger nära samma med Vårdförbundets synlighet och möjlighet att påverka i de arbetsplatsnära frågorna. Dessa arbetsplatser har därför besökts mer frekvent för att Vårdförbundet ska vara mer lättillgängligt för våra grupper samt med syftet att få medlemmarna att välja en förtroendevald tillika skyddsombud. Detta har gett bra resultat med flera nya förtroendevalda på olika arbetsplatser till exempel på SUS och Ystads lasarett. Ett annat exempel är psykiatriska akutmottagningen i Lund dit Vårdförbundet kallades av medlemmarna till ett möte för att diskutera arbetsmiljön på mottagningen. Det resulterade i flera medlemmar bättre förstod vikten av fackligt engagemang och två nya förtroendevalda valdes. Även på rättspsykiatriska avdelningarna i Hässleholm ledde medlemsmöte, där vi pratade om fördelarna med att ha en förtroendevald på arbetsplatsen, till att det blev en ny förtroendevald i Hässleholm och en på den nya avdelningen i Kristianstad.

Nattrundor på de olika sjukhusen runt om i Skåne är aktiviteter som uppskattas av medlemmar. De möter oss glatt i dörren med ett förvånat uttryck och frågar vad vi gör där så dags. När vi berättar att vi är där för att vi vill träffa dem som jobbar natt bjuds vi in och det blir ofta långa och givande samtal. En stor anledning att samtalen blir bättre nattetid är att personalen oftast inte har det lika stressigt på arbetsplatsen som under resten av dygnet.





Att regelbundet synas på olika sätt genom till exempel informationsbord på strategiska platser gör att tröskeln till att gå fram och prata sänks, vilket har märkts på CSK. Många passar på att ställa frågor eller lyfta vad man önskar i fackligt arbete och vi har möjlighet att guida rätt i olika processer och hur man kan jobba med fackligt arbete på arbetsplatserna. Flera medlemmar får upp intresset för att vara förtroendevalda vid dessa insatser så därefter sker medlemsmöte med val.



Större insatser har genomförts på flera sjukhus där vi haft tält och bjudit på något att äta. På de mindre sjukhusen drar det mycket folk och synligheten är stor. Vi rekryterar nya medlemmar och för samtal med medlemmar, chefer och förtroendevalda om viktiga och aktuella frågor. I samband med insatserna besöks avdelningarna på sjukhuset så att vi kan möta de som ej har möjlighet att gå ifrån. Vi har också väckt intresse för förtroendevaldsrollen i och med dessa insatser. När det sker följer vi upp med besök på arbetsplatsen varpå medlemmarna väljer förtroendevald.



Möten på arbetsplatserna (medlemsmöte) är ett annat viktigt forum för att möta medlemmar och potentiella medlemmar samt synliggöra Vårdförbundet och vårt arbete. Det leder i några fall till att någon tar beslutet att bli medlem. Ett gott exempel är Vård och omsorgsförvaltningen i Lunds kommun där tre huvudskyddsombud regelbundet håller uppskattade lunchmöten med olika aktuella ämnen och pratar om värdet av att vara medlem i Vårdförbundet.

Studenter

Studenterna är vår framtid, både inom våra professioner och Vårdförbundet. Vårdförbundet i Skåne har ett aktivt och strukturerat arbetssätt för att möta studenterna regelbundet under studietiden vilket också visar sig i en hög anslutningsgrad bland studenterna.



Vid terminsstart brukar de flesta studenter vara fysiskt närvarande på skolorna och vi möter upp på olika sätt vid lärosätena i Skåne. I Kristianstad har vi befunnit oss på plats med infobord och även fått ett par minuter i aulan att prata med termin 1 på deras introduktionsdag. I Lund fixas goodiebags som novishgeneralerna delar ut i samband med deras nollning.

Under termin 1 föreläser Vårdförbundets studentinformatör eller någon annan från Vårdförbundet. Vi ser att det är viktigt att Vårdförbundet syns tidigt under utbildningen. Vissa förmåner finns också exklusivt för de som väljer att bli medlem under termin 1 och 2, och det vill vi gärna erbjuda.

Någon gång under termin 4-6 kommer ombudsman och håller i en arbetsrättsföreläsning för studenterna. Vid dessa föreläsningar medverkar även förtroendevalda för att fånga upp frågor, möjliggöra dialog och nå ut med information i syfte att rekrytera.



En dialog har förts med MAU och arbetsrättsföreläsningen har utvecklats efter utvärderingar av studenterna. Förändringarna har fått positiv respons och består av mer exempel från verkligheten och case som diskuteras i storgrupp. Det har även inletts dialog kring att föra in tentamenfrågor från föreläsningen i syfte att få studenterna mer benägna att komma på föreläsningen. Det är cirka 25 % av studenterna som närvarar vid föreläsningarna vilket även genomsyrar alla föreläsningar under programmet enligt lärarna.

Under året har vi haft infobord kontinuerligt på samtliga skolor. Infoborden brukar vara välbesökta och uppskattade av studenterna då det ges möjlighet att ställa frågor och få tips och råd, både för studietiden och det kommande yrket.



Lärosätena har kommit i gång med arbetsmarknadsdagar igen efter pandemin där Vårdförbundet och olika arbetsgivare finns på plats. Dessa är välbesökta och ett utmärkt tillfälle att träffa många studenter och Vårdförbundet är ett uppskattat inslag för att kunna ställa frågor inför första anställningen.

Vidare uppvaktar vi våra yrkesgrupper i samband med examen i januari och juni varje år. Vårdförbundet i Skåne strävar efter att ses som en självklar del från utbildning till yrkesverksam och vår närvaro på examen ger ett värde utifrån synlighet och påminnelse om vikten av att vara ansluten till Vårdförbundet.



Nytt koncept som prövats under våren är lönecoachning i Malmö för studenter i slutet av studierna samt unga och nya i yrket. Ett ämne som brukar engagera våra medlemmar, dock var uppslutningen inte så stor. Engagemanget var stort hos de som närvarade och tillfälle gavs att även utbilda i svenska modellen och lyfta vikten av att vara fackligt ansluten.



Statistik

Här kan du ta del av hur Vårdförbundet avd Skåne utvecklats i siffror (siffrorna är baserade på Vårdförbundets Statistik Online som baseras på de uppgifter medlemmar lämnat). Siffrorna är baserade på hur det såg 220901 respektive 230901.

Totalt har Vårdförbundet avdelning Skåne 13138 medlemmar vilket är en ökning med sju stycken. Av de är 10725 yrkesverksamma, vilket är en minskning med 58 stycken. Glädjande är att studenterna har ökat och är nu 707 stycken, vilket är en ökning med 51 stycken.

Våra medlemmar finns inom olika sektorer; 7748 (minus 11) arbetar i region Skåne, 1659 (minus fyra) arbetar i någon av de 33 kommunerna, 927 (plus nio) i privat verksamhet och 72 stycken (plus tio) arbetar inom statlig verksamhet.

För våra fyra legitimerade professioner ser det utvecklingen ut så här; Barnmorskor 301 (minus 13), biomedicinska analytiker 441 (plus 13), röntgensjuksköterskor 301 (minus fyra) och sjuksköterskor 9670 (minus 64). Medlemmar som är registrerade som chef eller ledare är 344 stycken (minus sex).

Antalet förtroendevalda tillika skyddsombud är 740 stycken (minus tre). Det vi ser i gruppen förtroendevalda är att det är en hög omsättning främst på grund av att många byter arbetsplats. Många nya förtroendevalda blir valda vilket också märks på trycket på vår fackliga grundutbildning.

Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

Kommunikation med medlemmar är en central del av det fackliga uppdraget. Den vanligaste och viktigaste kommunikation är den som sker i vardagen mellan medlem och förtroendevald på arbetsplatsen. Men även förtroendevalda med utökat uppdrag som till exempel huvudskyddsombud, teammedlemmar i team support och utbildning samt styrelsen är måna om kommunikationen både med medlemmar och förtroendevalda. Ett exempel är på SUS där huvudskyddsombuden har börjat skicka månadsbrev till alla sina förtroendevalda med aktuell information från Vårdförbundet och SUS-specifik information. Det har varit mycket uppskattat och förtroendevalda uppmanas att sprida och skicka vidare informationen till medlemmar. Ett annat exempel är styrelsens nyhetsbrev som skickas ut via mejl tio gånger per år med aktuell information och erbjudande. Två gånger per år skickar styrelsen nyhetsbrev som är riktade direkt till förtroendevalda i avdelningen. En annan viktig informations- och kommunikationskanal är våra sociala medier, Facebook och Instagram, där vi ständigt växer och når allt fler.



Vårdförbundet i Skåne hanterar de ärenden som kopplas hit via Vårdförbundet direkt. Det ger ett direkt mervärde i medlemskapet att kunna få snabba och kunniga svar av förtroendevald som har lokal kännedom. Vanliga frågor är kring lön, anställning, arbetsmiljö, arbetstider och schema, rättigheter, rehabilitering och löneskuld. Majoriteten av ärendena hanteras genom stöd via telefon och/eller mejl. En del ärenden leder till att medlem behöver stöd i möten med arbetsgivaren, vilket då också tillgodoses. Andra ärenden läggs vidare till förbundsombudsman då det kan innebära stöd, och ibland förhandling, gällande enskilda arbetsrättsliga frågor.

Lön

För att tydligare sätta frågan på kartan hade vi särskilt fokus på lön under hela mars månad där det erbjuds digitala och fysiska medlemsmöten för att öka kunskapen hos medlemmar. Lönefrågan lyftes även särskilt i nyhetsbrev och på sociala medier.

För studenter i slutet av studierna samt unga och nya i yrket har det anordnats fysisk lönecoachning samt för alla medlemmar finns det lönecoachning digitalt att anmäla sig till. Det är även en vanligt återkommande fråga vid samtal som kopplats från Vårdförbundet direkt och vid andra kontakter med medlemmar.

Lönerevisionen 2023 blev året som satte det sifferlösa avtalet på prov på ett sätt som aldrig tidigare. Flertalet arbetsgivare, däribland Region Skåne och majoriteten av kommunerna, valde att lägga betydligt lägre utfall på våra grupper än det normgivande märket. Vårdförbundet valde då att begära extra överläggning med samtliga arbetsgivare som lagt sig lägre i syfte att försöka få dem att skjuta till mer pengar till lönerevisionen och våra medlemmar. Vårdförbundet framförde att utfallet inte var acceptabelt samt att arbetsgivaren behöver ta ansvar för löneutvecklingen och tillskjuta mer pengar så de kan behålla och rekrytera nödvändig kompetens för att klara kompetensförsörjningen framåt. Det blev tydligt i flera av överläggningarna att lönesättande chefer inte har mandat att påverka utrymmet och därmed väldigt begränsade möjligheter att påverka lönestrukturen. Vårdförbundet lyfter lönefrågan i alla dialoger med politiker. Ett exempel är från

Helsingborgs lasarett där politikerna bjöd in medarbetare till dialogmöte. Årets dåliga lönerrevision debatterades flitigt av våra engagerade förtroendevalda och medlemmar. Många frågor men väldigt få svar från våra ansvariga politiker...

De extra överläggningarna har visat både medlemmar och arbetsgivare att Vårdförbundet har frågan högt på agendan och både fler medlemmar och förtroendevalda visade på ett stort engagemang. För regionens medlemmar skickades det ut en uppmaning att framföra sitt missnöje direkt till regionstyrelsens ordförande via mejl eller brev, vilket över 500 medlemmar gjorde.



Då vi vet om att lön är en av de viktigaste frågorna för våra medlemmar lägger vi ner mycket tid och engagemang i frågan. Förtroendevalda på olika nivåer deltar i möten med arbetsgivare och argumenterar bland annat om varför våra grupper behöver bättre löneutveckling, varför lönespridningen behöver öka samt om varför det behövs rejäla satsningar på de särskilt yrkesskickliga. Inför dessa möten finns det möjlighet till utbildning, stöd och coachning för de förtroendevalda.

Det som ses hos flertalet arbetsgivare är att lönespridningen mellan de som har lägst och högst betalt inte ökar. Arbetsgivarnas motivering är ofta att rörligheten bland våra medlemmar ökat vilket har föranlett att ingångslönerna ökat mer än satsningen på särskilt yrkesskickliga. Det är just därför vi ser att det behövs en särskild satsning på de särskilt yrkesskickliga. Arbetsgivarna behöver även arbeta med lönesättningen hos cheferna, både våga differentiera och dels satsa så att det inte blir ett tak för övriga medlemmar.

Ett positivt exempel gällande lönekriterier för särskilt yrkesskickliga är inom förvaltning Primärvården i regionen. Där pågår ett utvecklingsarbete kring kriterierna som vi hoppas på ska bli klart under hösten och kunna leda till att begreppet blir tydligare för medarbetare och chefer.

Kristianstad kommun är den arbetsgivare som bäst valde att satsa på Vårdförbundets grupper i årets lönerrevision med 6,6 % för kollektivet och 10 % på de som är bedömda som särskilt yrkesskickliga.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljöfrågorna är en annan viktig fråga för medlemmar och som Vårdförbundet arbetar aktivt med. I majoriteten av samtalen med medlemmar kommer arbetsmiljön upp, och tyvärr ofta bristerna i den. Ett av de största problemen är att det saknas balans mellan det som krävs av mig som medarbetare att jag ska göra och tiden jag har för det, alltså arbetsbelastningen är alldeles för hög vilket också är en hög riskfaktor för ohälsa. Vid dessa samtal coachar Vårdförbundet medlemmen i vad hen kan göra själv, vad skyddsombudets roll är samt vilka krav medlemmen kan sätta på arbetsgivaren.



Som förtroendevald i Vårdförbundet är man även skyddsombud, en roll som ofta behöver tillämpas då arbetsmiljöfrågorna upptar en stor del av uppdraget. Under året som gått har flera saker gjorts för att skyddskommitté och samverkan ska vara självklara arenor där Vårdförbundet tar plats och skapar inflytande över vad som påverkar den individuella och gemensamma arbetsmiljön och där vi värnar ett hållbart yrkesliv. Många frågor hanteras även i mindre formella sammanhang och dialoger med arbetsgivare.

Vårdförbundet har i den regionala samverkan flertalet gånger påtalat för Region Skåne att det krävs ett omtag kring det gemensamma samverkansavtalet, att partsrelationerna behöver stärkas och utvecklas samt att samverkan tolkas och hanteras på olika vis på olika nivåer i arbetsgivarens organisation. Upplevelsen har under en lång tid varit att den intention som fanns när avtalet tecknades under senare år tappats bort. Flertalet gånger har Vårdförbundet tagit upp problematiken med arbetsgivaren och under våren 2023 beslutade parterna att slå slag i sak. Det resulterade i två utvecklingsdagar i augusti där den regionala samverkansgruppen träffades i syfte att stärka och utveckla partsrelationerna. Vårdförbundet framförde behovet av ökad delaktighet, tidig information och en ökad tillit och respekt till de yrkesprofessioner som vi representerar. Arbete kommer fortgå och vi är inte i hamn men vi ser att det här, på sikt, kan öka Vårdförbundets möjlighet att påverka villkor, yrket och vården.

Som skyddsombud får man regelbundet utbildning för uppdraget samt kontinuerligt stöd och coaching. Den kontinuerliga coachingen resulterar i självständiga

och kompetenta skyddsombud som genomför sina uppdrag med bravur. Vi kan fira många små segrar som gör skillnad för medlemmarna tack vare detta.

Som skyddsombud ska man ha en naturlig del i arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete och att delta i att göra så kallade risk- och konsekvensanalyser är vanligt. Skyddsombudens input är viktiga och ska hjälpa arbetsgivaren att fatta kloka beslut så att arbetsmiljörisker minimeras. Tyvärr är det inte alltid arbetsgivaren tar skyddsombudets varningar om brister i arbetsmiljön på allvar och då kan skyddsombudet, oftast tillsammans med huvudskyddsombud, lägga en så kallad 6:6a. Ett positivt exempel där arbetsgivaren, efter en 6:6a, har arbetat bättre med arbetsmiljön är på kirurgavdelningen på Ystads lasarett. Där har arbetsgivaren arbetat för och uppnått en bättre bemanning och övertiden har sjunkit. Andra gånger har en tätare dialog mellan arbetsgivare och skyddsombud på arbetsplatsen tillsammans med huvudskyddsombud lett till förbättringar i arbetsmiljön, så att man inte behövt lägga en 6:6a. Ett exempel på det är på ortopedavdelning 83-84 på CSK. Där upplevde medarbetarna stora svårigheter med överflyttningar mellan avdelningarna på CSK och Hässleholm med en dålig förståelse för de stora olikheterna som finns i vården som bedrivs på de olika orterna (CSK akut ortopedi och Hässleholm enbart elektiv ortopedi). Vårdförbundet har genom dialog med cheferna fått arbetsgivaren att ta fram tydliga riktlinjer vad gäller flytt mellan enheterna samt att det finns en ökad transparens vad gäller information och uppdrag vilket har gett en trygghet samt en arbetsro som trots ett tufft läge med stora rekryteringsproblem gör att medlemmarna väljer att arbeta kvar. Ett annat positivt exempel är från KAVA på CSK. Vid ett medlemsmöte framkom diverse arbetsmiljöproblem och det konstaterades att en övergripande riskbedömning behövde göras vilket Vårdförbundet påtalade för arbetsgivaren. Arbetsgivaren var lyhörd, genomförde den, tog fram åtgärder och återkopplade sedan till samtliga medarbetare. Det var mycket positivt att se medlemmarnas reaktion när de såg att påverkansarbetet fungerade. Ytterligare ett exempel på där Vårdförbundet arbetat aktivt för en förändring är gällande det så kallade Direktiv 65 inom ambulansen, där regionen nu beslutat att det ska lämnas över till Skånetrafiken (Direktiv 65 hanterar vem som ska hjälpa till med förflyttning/bärhjälp av tunga personer).



Ett positivt exempel på en mer övergripande nivå är att Vårdförbundet påverkat Helsingborgs lasarett att arbeta vidare med Sunt arbetslivs friskfaktorer, vilket planeras starta under hösten. Ett annat exempel där Vårdförbundet spelat en avgörande roll är inom Medicinsk service och Baslab i Lund där de biomedicinska analytikerna en längre tid upplevt en dålig arbetsmiljö med hög arbetsbelastning och hög personalomsättning. Här har Vårdförbundet haft en aktiv och tät dialog med medlemmarna som sedan återkopplats till arbetsgivaren som nu tar situationen på allvar och ska sätta in åtgärder.

Ytterligare ett positivt exempel där Vårdförbundet gjort skillnad är på SUS. Tack vare påtryckningar från Vårdförbundet avseende arbetsgivarens bristfälliga hantering av gravida och föräldralediga medarbetare påbörjades ett partsgemensamt arbete för att förhindra och förebygga diskriminering och missgynnande av föräldralediga bland annat inom verksamhetsområde kvinnosjukvård men även förvaltningsövergripande på SUS. Vårdförbundets påverkansarbete har även lett till att region Skåne uppdaterat sin information på intranätet avseende riskbedömning av gravida och inkluderat detta i sin arbetsmiljöutbildning.

En annan viktig roll är att följa upp och bevaka att arbetsgivaren gör det de säger, så det inte bara blir tomt prat. Så kommer till exempel att ske under hösten på Helsingborgs lasarett gällande arbetsgivarens eskaleringsplan. Vårdförbundet har fått signaler om en mycket pressad arbetsmiljö till följd av lasarettens eskaleringsplanen och att resurser i form av medarbetare, framför allt våra medlemsgrupper, kraftigt understiger behoven/kraven på vård. En plan som inte är samverkad med fackförbunden och helt saknar arbetsmiljöaspekterna.



Arbetstid

Hälsosamma arbetstider är ett annat område som Vårdförbundet arbetar aktivt med och utgår från Vårdförbundets 8 måsten och det var även vårt fokus under maj månad i bland annat sociala medier.

I vårt avtal med SKR och Sobona fastställs det att vi ska ha årliga uppföljningar med arbetsgivarna kring övertid, arbetspassens längd, dygnsvila samt jour och beredskap vilket också görs. I de flesta kommuner är det inte ett så stort problem och vi upplever där att arbetsgivarna är mer benägna att åtgärda de brister som hittas. I regionen är det ett betydligt större problem och där behöver vi som förbund ofta ligga på mycket mer för att få arbetsgivaren att sätta in åtgärder.

Övertiden är alldeles för hög på många arbetsplatser och bottnar sig i att det inte finns tillräckligt många av våra grupper anställda. Vi har alldeles för många medlemmar som arbetar långt över vad arbetstidslagen tillåter. Arbetsgivare inom region och kommun är ålagda att de ska begära överläggning med Vårdförbundet innan de tar ut extra mertid/övertid från våra medlemmar. Detta följs tyvärr inte fullt ut och störst är problemet i regionen samt i några kommuner, så det behöver vi arbeta vidare med. Ett gott exempel är hur huvudskyddsombuden i psykiatri arbetat med övertidsfrågan. De har tre gånger per år begärt ut övertidslistorna och kan då tidigt ta en dialog med arbetsgivaren när siffrorna rusar iväg. En annan sak som regionen inte skött är utbetalningen av den extra ersättningen vid övertid mer än 200 timmar för år 2022. Detta har Vårdförbundet påtalat regelbundet sen i våras och nu kommer de (äntligen) att betala ut pengarna. Ett annat problem är att det inte är ovanligt att flex och övertid blandas ihop. En vinst som Vårdförbundet uppnått för en medlem är där arbetsgivaren sa att tiden skulle sättas upp som övertid och inte flex. Vårdförbundet kopplades in och efter dialog insåg arbetsgivaren att de hade hanterat tiden fel och det blev registrerat som övertid. Gällande arbetstid har Vårdförbundet drivet ett fall av kollektivavtalsbrott i Primärvården gällande "timbank" där arbetsgivaren valde att avstå tvist och förlika sig med Vårdförbundets krav till förmån för våra medlemmar.

Ett exempel där Vårdförbundet arbetat aktivt med för långa arbetspass är på Ystads lasarett där arbetsgivaren vill permanenta arbetspass på 12 timmar på helgerna, vilket strider mot vår överenskommelse som säger att arbetspassen inte bör vara längre än 10 timmar. Här pågår ett aktivt arbete från Vårdförbundet som bland annat ställt krav på Risk- och konsekvensanalys samt handlingsplan.

Dygnsvilan har varit en stor fråga då EU-direktivet ska implementeras from 231001 inom SKR och Sobona, privata avtal kommer lite senare. Här har det genomförts utbildningar både riktade till medlemmar och förtroendevalda, fysiska på olika orter och digitala. Det är en stor omställning och förändring för många medlemmar och skapar mycket oro. Oro kring hur deras nya schema ska se ut, men även hur det kommer att fungera med egna byte (efter fastställt schema) och hantering av övertid kopplat till reglerna om dygns- och veckovila. Arbetsgivarna har arbetat på olika sätt med frågan. Sjukhusförvaltningarna i Landskrona, SUS och Trelleborg har skapat en facklig referensgrupp kopplat till dygnsvilan där Vårdförbundet har haft en given plats. Helsingborgs lasarett har anordnat föreläsningar med Myrna Palmgren gällande schema och hälsosamma arbetstider där Vårdförbundet har bjudits in och deltagit tillsammans med chefer, HR m.fl. Även inom privat verksamhet är dygnsvilan ett hett ämne och hur man ska klara bemanningen.



Inom regionen är jour och beredskap inte så vanligt, även om det förekommer. Inom privat verksamhet tillämpas däremot jour och beredskap mer och mer och tyvärr träffar arbetsgivaren överenskommelser med medlemmar som inte skulle hålla för en granskning. Några kommuner har ändrat sina upphandlingar från att sjuksköterskor skall vara på plats till anträffbara inom ett tidsintervall vilket privata verksamheter löser med att sjuksköterskorna har beredskap. Här kommer de nya reglerna att börja gälla under nästa år så arbetsgivaren har börjat dialogen hur reglerna skall implementeras.

Ett annat sätt att få hälsosamma arbetstider och tid för återhämtning är genom arbetstidsförkortning. Ett exempel för att bli en attraktiv arbetsgivare och kunna rekrytera kvällssjuksköterskor inom en kommun var att de sänkte arbetstiden till 34,33 tim/v vilket flera tyckte var attraktivt. Ett positivt exempel är Ängelholms kommun där Vårdförbundet tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren om sänkt arbetstidsmått för kvällssjuksköterskorna.

Ytterligare en del som är viktig för att ha hälsosamma arbetstider är rätten till fyra veckors sammanhängande ledighet under sommaren. Det är många medlemmar som får frågan av arbetsgivaren om de kan flytta semesterveckor, vilket flera accepterar för kollegornas och verksamhetens skull. Sommaren innebär ofta en högre arbetsbelastning och något arbetsgivaren ofta inte klarar av är att vara ett stöd i prioritering när krav och resurser inte räcker till.

Inom regionen finns flera stora verksamheter som går på så kallade kvotavtal. Det har varit stora problem med avtalen och Vårdförbundet har drivit ett aktivt arbete tillsammans med regionen för att komma tillrätta med problemen. Utbildningsinsatser har gjorts gentemot förtroendevalda på dessa arbetsplatser. För att öka kunskapen hos medlemmarna gällande avtalen har medlemsmöte anordnats på olika håll i Skåne.



Yrkets utveckling

Att ha möjlighet att utvecklas i sitt yrke och få förutsättningar att använda sin kompetens på rätt sätt är viktigt både för individen och samhället. För att extra uppmärksamma våra fyra professioner har det varit vårt fokus under september månad i bland annat sociala medier. Att våra legitimerade yrkesgrupper byts ut mot andra grupper med lägre kunskap och kompetens gynnar inte



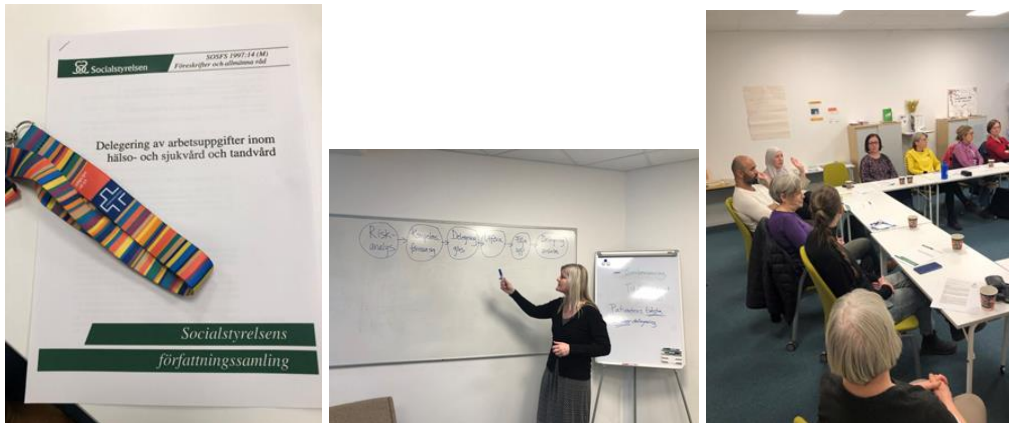
patientsäkerheten, vilket Vårdförbundet lyfter i alla möten med arbetsgivare och politiker. Ett exempel är när regionens politiska styre bjöd in till ett tvärfackligt möte efter sommaren. Vårdförbundet beskrev för politiker att det inte är möjligt att olika yrkesprofessioner ersätter varandra, utan att vi alla behövs och att vi ska komplettera varandra om det ska vara möjligt att bedriva en god och säkervård. Vidare framförde Vårdförbundet att arbetsgivaren behöver fokusera på att skapa de förutsättningar och ge de resurser som Vårdförbundets yrkesprofessioner tydligt uttrycker att de behöver om de ska vara möjligt för Region Skåne att rekrytera, behålla och kompetensutveckla de olika yrkesprofessionerna.

Det pågår flera positiva projekt i Skåne som är till gagn för våra medlemmar. På Helsingborgs lasarett har arbetsgivaren initierat dialogmöte med Vårdförbundet för att diskutera sjuksköterskans roll nu och i framtiden. Arbetsgivarens syfte har varit något otydligt men det finns en vilja hos arbetsgivaren att Vårdförbundet bidrar i arbetet med rätt använd kompetens, RAK. Vårdförbundet välkomnar arbetsgivarens initiativ till dialog och partsgemensamt arbete och framtiden får utvisa vad detta samarbete kan mynna ut i. Ett annat positivt exempel är från SUS där Vårdförbundet deltar i projektgruppen för Magnet och bidrar med Vårdförbundets syn samt tillvaratar och bevakar våra medlemmars intressen. På CSK har Vårdförbundet medverkat i projektet Framtidens vårdavdelning där våra professioners yrkesroll renodlas och man arbetar även med personcentrerad vård. På Landskrona lasarett har arbetsgivaren fortsatt med att anställa utbildnings-sjuksköterskor och de finns nu på alla vårdavdelningar inom VO Internmedicin.

I möten med kommuner lyfter Vårdförbundet kontinuerligt frågan kring kompetensförsörjningen och omställningen till nära vård och vikten av våra yrkesgrupper.

Det finns tyvärr flera konkreta exempel där Vårdförbundet istället ser att medlemmarnas kunskap och kompetens används fel och där drivs frågan på flera plan. Ett exempel är att arbetsgivaren lagt på våra grupper att ha bemanningsansvar på jourtid, vilket är helt orimligt.

En annan viktig fråga gäller delegeringar, både inom kommuner och region. Delegering får aldrig användas för att lösa brist på personal, men det är det som sker och håller på att ske på flera håll just nu. För att höja kompetensen hos kommunernas huvudskyddsombud har Vårdförbundet arrangerat en workshop både gällande regelverk, delegeringsprocessen samt identifierade risker och problem och tog fram förslag på förbättringsåtgärder. I Malmö stad har Vårdförbundet lämnat in en skrivelse gällande problematiken kring delegeringar. Det har resulterat i flera dialogmöten med arbetsgivare och medicinskt ansvarig sjuksköterska, MAS. Förbättringsarbete har påbörjats i dialog med Vårdförbundet och en riskbedömning av arbetsmiljön kring delegeringsprocessen är planerad i hemsjukvården.



Även inom regionen har delegeringar varit en aktuell fråga. På grund av den alltför låga bemanningen på Akutmottagningen i Lund hade arbetsgivaren långtgående planer på att delegera smärtstillande läkemedel till undersköterskorna. Vårdförbundet protesterade och agerade på bred front bland annat genom att kontakta chefsjuksköterska både på lokal och regional nivå. Vårdförbundets påtryckningar fick arbetsgivaren att backa i frågan och vi ser detta som en viktig markering från oss som yrkesförbund. Andra enheter har också försökt att tumma på sjuksköterskans kompetensområde genom att delegera sjuksköterskeuppgifter till undersköterskor. Vårdförbundet har även där värat om sjuksköterskans unika kompetens och framhåvt att ingen annan yrkeskategori kan ersätta den kompetensen. Även inom Primärvårdsförvaltningen har det varit diskussioner om delegering, utbildningstid och innehåll gällande behörighet för sjuksköterskor vid ordination och hantering av läkemedel vid diverse vaccinationer.

Ett sätt att använda kompetensen rätt är att arbeta i team och med personcentrerad vård. Under våren genomfördes en workshop i regionen med olika fackförbund och arbetsgivarrepresentanter med fokus på personcentrerad vård. Vårdförbundet poängterade att det krävs en stor förflyttning och en stor förändring från arbetsgivarens håll, såväl hos tjänstemän som hos styrande politiker, personcentrerad vård är ett etiskt förhållningssätt som ska genomsyra hela organisationen. Vi lämnade tips på material att använda och kommer efterfråga återkoppling under hösten 2023. Det blev också tydligt att det är Vårdförbundets yrkesprofessioner som besitter mest kunskap när det kommer till personcentrerad vård. Ett annat sätt där Vårdförbundet påverkar för våra professioner är i arbetsgivarens kompetensförsörjningsplaner. I Region Skåne har arbetsgivaren tagit initiativ till att revidera arbetet med kompetensförsörjningsplanen. Vårdförbundet efterfrågade var mervärdet är för medarbetarna. Upplevelsen har länge varit att kompetensförsörjningsplanerna varken genomförts eller använts på ett korrekt vis. Arbetsgivaren backade därför i sitt beslut och en första dialog gällande förändringen kring arbetet har inletts. Vårdförbundets intention är att arbetet med kompetensförsörjningen ska göras på alla nivåer och inte hanteras som en pappersprodukt som läggs på hög.

Att ha möjlighet att specialistutbilda sig eller utbilda sig till barnmorska med full lön och goda villkor, så kallad akademisk speciallisttjänstgöring (AST), är en fråga

Vårdförbundet driver. I regionen har vi kollektivavtal, utbildningsanställning, men samtidigt använder arbetsgivaren alltmer sin egen variant, utbildningslön. Detta ser Vårdförbundet allvarligt på då det visar på bristande respekt för vårt kollektivavtal samt ger lite sämre och osäkrare villkor för medlem. Det pågår aktiva samtal med regionen kring detta och fortsättning följer. Det finns AST i flera av Skånes kommuner och fler är på gång, dialog förs med samtliga. Ett positivt exempel är Bromölla kommun där vi tecknade kollektivavtal hösten 2019 och de har redan sin tredje sjuksköterska på AST. Ett annat positivt exempel är Ängelholms kommun som under året sett att det blivit svårare att rekrytera specialistsjuksköterskor till elevhälsan, varpå vi reviderat det AST-avtal som fanns så det nu är kommunövergripande och även gäller inom elevhälsan. Redan nu finns en sjuksköterska som läser på 100% studietakt med villkor utifrån AST. Några kommuner, till exempel Malmö stad, erbjuder sjuksköterskor att läsa specialistutbildning på betald arbetstid dock utan kollektivavtal för AST. Där för vi kontinuerlig dialog för att teckna kollektivavtal som säkrar villkoren och förutsättningarna under studierna. Parallellt med dialogerna kring AST diskuteras hur specialistkunskapen används i verksamheten.

Att kunna göra karriär inom sitt yrke är viktigt och Vårdförbundet har i sitt avtal med kommuner och regioner en överenskommelse att karriärmodeller ska tas fram. Malmö stad har arbetat aktivt med frågan och nu har fyra förvaltningar i dialog med Vårdförbundet tagit fram karriärmodeller, arbetsgivaren har dock valt att kalla det kompetensmodeller. Förvaltningarna har genomfört ett antal piloter som utvärderats och håller på att justeras. I skolförvaltningarna var det lite svårare och utvärdering av pilotprojekten har till slut landat i att begreppet behövde ändras till kompetensdialog. I region Skåne finns det kompetensstegar sedan tidigare och inom bland annat primärvården har Vårdförbundet varit bollplank gällande Kompetensstege för sjuksköterskor i primärvården. Region Skåne har fattat beslut om att införa kompetens- och tjänstemodeller för alla yrkesprofessioner. Arbetet är i startgropparna och Vårdförbundet kommer vara delaktiga på alla nivåer i Region Skåne vid utveckling och införande av kompetens- och tjänstemodeller.



Vårdförbundet organiserar även de från våra professioner som arbetar som ledare eller chef. Just nu händer det mycket organisatoriskt för ledare och chefer inom Vårdförbundet då man håller på att starta upp en nationell chefsförening. Lokalt i Skåne har vi vår första förtroendevalda chef och fler är på gång. Vi ser att chefernas villkor och arbetsmiljö ofta har stora brister och på till exempel Helsingborgs lasarett finns det en önskan från arbetsgivarens sida att vi partsgemensamt arbetar med förutsättningarna för första linjens chefer.

Vårdförbundet är stolt yrkesförbund för fyra professioner vilket uppmärksammas extra i samband med respektive yrkesdag bland annat genom insändare till dagstidningarna. Först ut i denna årsberättelse är röntgensjuksköterskornas dag som firas i november. Först på året däremot är det biomedicinska analytikerns dag i april och därefter i maj månad är det först barnmorskornas dag och strax därefter sjuksköterskornas dag. Arbetsplatser som tillhör regionen i Kristianstad uppvaktdes med fika och samtal kring de frågor som medlemmarna önskade lyfta.



Lokala förbättringsområden

Det vi ser generellt är att det är svårt att väcka engagemang och få deltagare på aktiviteter utanför arbetstid. Här behöver vi fråga medlemmarna vad de önskar och hur vi kan möta dem.

Vi vill gärna möta våra medlemmar och potentiella medlemmar på olika sätt. Det vi har sett är att tält fungerar sämre på de stora sjukhusen, kanske för att det kan vara längre att ta sig. På de sjukhusen behöver vi göra mer uppsökande verksamhet. Vi ser att det är positivt när vi är många som gör aktiviteter tillsammans, vi kan besöka många arbetsplatser samma dag och Vårdförbundet blir väldigt synligt.

En annan utmaning är att alla medlemmar ska uppleva att vi är deras yrkesförbund, oavsett till exempel profession, arbetsgivare eller om man arbetar i öppenvård eller slutenvård.

Samarbetet med högskola och universitet behöver fortsätta utvecklas för att till exempel smidigare kunna boka in besök samt arbetsrättsföreläsningar.

Vårdförbundet gör skillnad för medlem, både på individnivå och för grupper, men vi behöver bli bättre på att synliggöra det. Vi måste fortsätta arbeta med att visa medlem vilka fackliga segrar vi gör – stora som små.

Inflytande och påverkan

Vi har identifierat ett behov av att stärka kommunikationen och påverkansmöjligheten när det kommer till frågor som hanteras i samverkan och skyddskommitté i Region Skåne. Vi har påbörjat ett arbete med en intern strategi för att öka möjligheten att påverka i olika frågor samt för att information och beslut ska vara förankrade hos Vårdförbundets medlemmar via förtroendevalda tillika skyddsombud.

Vårdförbundet arbetar aktivt med att påverka politiker för att ta beslut som gynnar våra medlemmar. Sedan valet i höstas, när det blev många nya politiker, har Vårdförbundet bjudit in partier i utbildande syfte för att berätta om våra professioner, hur vården påverkas när de saknas samt vilka villkor som behöver förbättras.



Vårdförbundet finns närvarande i styrelser och nämnder både i regionen och i flera kommuner där vi framför allt använder pauserna för att skapa relationer med politikerna för att bättre kunna påverka. Vårdförbundet har även dialoger med politikerna vid andra, informella, tillfällen där vi framför hur medlemmarna har det på arbetet och vad de som politiker kan göra för att förbättra situationen både för medarbetare och patienter. Regionens styrande politiker bjöd in fackförbunden till dialog med fokus "Hälsöfrämjande arbetssätt med fokus på sjukskrivningar". Vårdförbundet framförde att arbetet med de åtta friskfaktorerna enligt Sunt arbetsliv bör vara centralt eftersom forskning funnit att organisationer med låg och stabil sjukfrånvaro visar sig ha de åtta friskfaktorerna gemensamt. Vårdförbundet framförde vidare att ansvariga politiker måste säkerställa att det finns resurser och förutsättningar för chefer och medarbetare att aktivt arbeta med friskfaktorerna om sjukskrivningar ska minska och arbetsplatserna ska bli hälsöfrämjande.

Övrigt

Vårdförbundet ingår i paraplyorganisationen TCO, tjänstemännens centralorganisation. I lokalavdelningen TCO Skåne finns numera två representanter för Vårdförbundet. I somras deltog Vårdförbundet i samarbete med TCO Skåne i Pride parad i Malmö och Kristianstad. Syftet med att delta i Pride är att visa att vi är en organisation som står upp för rätten att älska vem man vill oavsett vem man är. Våra medlemmar ska värderas jämlikt, oavsett kön, hudfärg och sexuell läggning. Det handlar om rätten till ett inkluderande arbetsliv!

