



Dokumentet skapat 2020-11-25	Senast ändrat 2021-10-05	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Jämtland	Version 1	Författare Roger Bergebo
---------------------------------	-----------------------------	--	--------------	-----------------------------

Årsrapport 2020

Innehåll

Sammanfattning	2
Måluppföljning	3
Medlemsrekrytering	3
Värde för medlem	4
Effekt	5
Goda exempel	6
Risker	6
Förbättringsområden	6
Övrigt	6



Sammanfattning

2020 skulle bli sjuksköterskans och barnmorskans år men det blev inte riktigt som planerat då pandemin slog till över hela landet. Hela sjukvården och kommunala sjukvården i landet fick ställa om med alla dom utmaningar det innebär, allt från förflyttningar till enheter som man inte känner sig bekväm att arbeta på till att arbeta i full skyddsutrustning.

Det blev även biomedicinska analytikernas år då dom hamnade i rampljuset med all Coronadiagnostik som de bidragit med.

Denna situation har även visat på bristen på våra fyra professioner och specialister och hur livsviktiga våra professioner är.

Under året har protesterna på Östersunds sjukhus varit massiv på grund av att Vårdförbundet och arbetsgivaren inte kunna teckna ett nytt arbetstidsavtal. Vårdförbundets ingång har hela tiden varit en sänkning av veckoarbetstiden med två timar för alla i dygnet runt verksamhet. Vilket arbetsgivaren inte ville gå oss till mötes i. Arbetsgivarens ingång är att följa AB.

Det har även blivit förändringar i andelen patienter som sjuksköterskor på vårdavdelningar ska ansvara för med en ökad risk för patientsäkerheten och sämre arbetsmiljö för våra medlemmar som följd.

Till följd av detta har andelen som valt att avsluta sin anställning under 2020 uppgått till ca 100 anställda av våra fyra professioner på Östersunds sjukhus.

Efter sommaren 2020 lämnade vi in MBL §16 till Region Jämtland Härjedalen som avsåg att återuppta arbetstidsförhandlingarna. Vilket vi började med under hösten 2020 men processen är utdragen och vad vi har funderingar på är om det är en strategi från Regionen.

Inom kommunerna i regionen så är bemanningen skör, det visade sig tydligt under sommaren 2020 men främst när personal var tvungna att vara hemma då man hade symtom och väntade på provsvar på Corona test.

Jag vill med detta tacka ALLA fantastiska förtroendevalda inom Avdelning Jämtland för ert fantastiska arbete under 2020. Ni ska veta att ni är den viktigaste kuggen i Vårdförbundet för att vi ska uppnå resultat för alla medlemmarna som finns i Vårdförbundet.

Jag hoppas att 2021 ska bli ett bättre år och att vi kan börja och ses fysiskt.

Roger Bergebo

Ordförande

Vårdförbundet Avdelning Jämtland



Måluppföljning

Vi har inte kunnat genomföra den verksamhetsplan som var lagd för 2020 eftersom det kom en pandemi emellan. Vi har till stor del fått lov att ställa in aktiviteter och till en viss del ställa om och försöka att anordna möten digitalt. Ett av problemen med att genomföra digitala möten är att medlemmar inte har den utrustning som krävs.

Nya förtroendevalda hade möjlighet att gå grundutbildning dag 1 i digital form i våras. Det var svårt för både dem och för oss också då det var ett nytt sätt att kommunicera för oss alla. Det var svårare att genomföra dag 2-4 digitalt så det resulterade i att under våren hade vi flera förtroendevalda som inte gått hela grundutbildningen och inte var redo att sitta i samverkansgrupper. Vi fick där det fattades representation gå in och stött genom att sitta med i dessa samverkansgrupper.

Coronaläget lugnade ner sig under sommaren och tidigt på höstsidan genomförde vi grundutbildningen dag 2-4 med Corona säkert avstånd.

För att stötta förtroendevalda inför samverkan brukar vi ha förmöten där vi träffar förtroendevalda för att gå igenom föregående protokollet och aktuell kallelse. Även under pandemin har vi försökt upprätthålla dessa "förmöten" antingen via telefon, e-mail eller teams.

Annat stöd till förtroendevalda är att genomföra fördjupningsutbildningar med olika aktuella teman, en på våren och en på hösten. På våren lyckades vi genomföra en utbildning med kommunens förtroendevalda där temat var löneprocessen och delegationsordningen. Tidig höst lyckades vi genomföra samma för Regionens förtroendevalda och även en dag gemensam för region och kommun med tema arbetsmiljö och skyddsombudsarbete. Coronaläget lugnade ner sig under sommaren och tidigt på höstsidan genomförde vi grundutbildningen dag 2-4 med coronasäkert avstånd.

Medlemsrekrytering (siffror från medlemstatistik.online)

Under Pandemi så har fysiska arbetsplatsbesök varit nästan omöjliga att genomföra. Rekryteringsinsatser under 2020 har varit genom sociala medier och genom våra förtroendevalda. De förtroendevalda har fått i uppgift att vara aktiva och ha kontroll på vilka på arbetsplatsen som är medlemmar eller inte och ställa frågan om de vill bli medlem. Att vara synliga på arbetsplatser har också till mesta delen fått ske via de förtroendevalda genom att de ordna en facklig hörna och håller den uppdaterad. I Jämtland har vården debatterats i media TV, radio och sociala medier. Det startades ett vårduppror på facebook där arbetsgivare och politiker varit ett hett ämne.

Region

Kurvan över antal medlemmar i regionen har en negativ trend. Slutresultatet är att vi minskat medlemsantalet i region Jämtland Härjedalen. Framför allt är trenden negativ av medlemsantalet barnmorskor – 13,64% (-6) men även sjuksköterskor -1,52% (-23) och biomedicinska analytiker -4,65% (-3) det är enbart röntgensjuksköterskor som



ligger på +-0. Sammanlagt är vi 1107 medlemmar per 31/12 -2020 i Region Jämtland Härjedalen.

Kommun

Sammanlagt för våra 8 kommuner har antal medlemmar sjunkit från 338 till 331.

Förtroendevalda

Antalet förtroendevalda har också minskat både i kommunerna och Regionen

Privat sektor

Jämtland har få privata vårdgivare men antal medlemmar har ökat från 56 till 58.

Pensionärer

Antalet pensionärsmedlemmar har ökat från 273 till 285 medlemmar

Studenter

Ända sedan studentrekryteringen togs över centralt så har antalet studentmedlemmar minskat. Antal rekryterande studenter har dalat från 247 till 203.

Värde för medlem

Att vara med i Vårdförbundet har stor betydelse på individnivå när man hamnar i svåra situationer som till exempel förflyttning mot sin vilja, eller med arbetsuppgifter som ligger utanför min kompetens, avstängning, löneskuld, beordring, indragen semester och stöd i rehabiliteringsprocessen. Vårdförbundet har lagt mycket arbete på att stötta enskilda medlemmar.

I de flesta kommuner framför allt skolsjuksköterskor blivit flyttade till den kommunala äldreomsorgen mer eller mindre frivilligt, så ganska mycket tid har lagts på att ha överläggningar med kommunerna.

Värde för medlem på kollektivets nivå så har arbetsmiljön och skyddsfrågor varit centrala frågor under det gångna året. Anmälan till arbetsmiljöverket på enskilda områden har tagit sin tid. Samverkan fungerar inte optimalt på alla nivåer i Region JH så en hel tid och kraft har lagts på att stötta förtroendevalda inför samverkan. Under 2020 har vi begärt MBL förhandling för brott mot samverkansavtalet.

Vi har genomfört ett par MBL § 14 om omorganisation. Bland annat ville arbetsgivaren ersätta BMA inom primärvården med en undersköterska samt införa ett chefsled till och tillsätta tre divisionschefer.

Vi har genomfört MBL § 10 om semester och semesterförläggning i samtliga kommuner och i Regionen JH.



Effekt

Region Jämtland Härjedalen ha nya arbetsgivarrepresentanter och en ny politisk ledning. Region Jämtland Härjedalen har ett stort budgetunderskott och tjänstemännen har fått i uppdrag av politikerna att få budgeten i balans. I ett försök att få budget i balans skulle det år 2019 tas bort 100 medarbetare och år 2020 ytterligare 160-180 medarbetare. En annan åtgärd var att säga upp alla kända och okända arbetstidsavtal inom Region Jämtland Härjedalen. Vårdförbundet hade som målsättning att teckna nya avtal innan uppsägningen av de gamla skulle träda i kraft men arbetsgivaren ville inte möta oss så då gick man tillbaka till det centrala kollektivavtalet, allmänna bestämmelse (AB). Detta innebär en högre veckoarbetstid för de flesta som arbetar på schema/rotation så att arbetsgivaren får ut mer tid av varje anställd sjuksköterska, röntgensjuksköterska, biomedicinska analytiker och barnmorska. Dessutom skulle all vårdpersonal dela på helgerna så alla som går i mottagningsverksamhet ska arbeta helger inom slutenvården. Detta har fått till följd att ett flertal i våra yrkesgrupper valt att säga upp sig. På våren 2020 löpte uppsägningen av arbetstidsavtalen ut och ett flertal medarbetare avslutade sin anställning. Pandemin var nu ett faktum och vi uppmanade arbetsgivaren att pausa genomdrivandet av att införa AB men inte heller här gick arbetsgivaren oss till mötes.

År 2020 har dominerats av pandemin och Vårdförbundets medlemmar har axlat en tung börda med ofrivilliga förflyttningar, bristfällig skyddsutrustning, indragna semestrar och ändrade/sänkta bemanningsmål som inför för sommaren 2020 sänktes ytterligare för att kunna ha fler vårdplatser öppna. Arbetsmiljön har varit ansträngd med extra pass, övertid, beordning, förflyttning till annan enhet där arbetsuppgifterna ligger utanför kompetensen och att arbetsgivaren sänkt bemanningsmålen 1/6 – 31/8 så att våra medlemmar fått ansvar för fler patienter.

Under 2020 31/1-20) bildades en facebook grupp Jämtland Härjedalens sjukvårdsgrupp där den försämrade arbetsmiljön, bristande bemanning, ökade belastning och arbetsgivarens och politikernas ovilja att lyssna diskuteras flitigt i sociala medier och lokalpress, radio och lokal TV. Vid stormöte mellan AG och medarbetarna i slutet på sommaren så sades att Vårdförbundets var ovilliga att teckna arbetstidsavtal (alltså att vi var överens om AB) och att medarbetarna därför fick kontakta Vårdförbundets lokala representanter. Detta ledde till att vi lämnade in MBL § 16 om att återuppta förhandlingarna om arbetstider.

I regionen sköts LÖV upp till hösten med ett utfall på 2,7%. Vi ägnade mycket tid åt att diskutera särskilt yrkesskickliga. I regionen var särskilt yrkesskickliga en prioriterad grupp och genererade cirka 600 kr.

Vi har åtta kommuner och i tre av dem genomfördes LÖV på våren till tidig sommar. I de andra så sköts LÖV upp till sen höst och utfallet låg på 1,93 – 2,95 %. I tre kommuner så ville arbetsgivaren inte prata om särskilt yrkesskickliga. I Östersunds kommun ska man införa särskilt yrkesskicklig år 2022.

Under v. 41 genomförde digitalt årsmöte men det var få deltagare som deltog.

Vad det gäller opinionsbildning och påverkansarbete så har vi legat lite lågt med det under 2020. Vi träffade de styrande politikerna i januari 2020 och har haft flera diskussioner med oppositionen som bjudit in oss och önskat att höra Vårdförbundets åsikter.



Goda exempel

Då pandemin satte stopp för fysiska träffar så införde vi digitala teams möten med förtroendevalda från och med mitten av maj. Vi träffade kommunerna för sig och regionen för sig en timme var 14: dag, lite glesare under sommaren.

När andra vågen av corona kom under hösten har vi beslutat att vi kallar till de digitala teams träffarna så vi får fler deltagare.

Vi har tidigare träffat, innan pandemin, haft träffar med de förtroendevalda inför samverkan för att titta igenom föregående protokoll och kallelser och funderingar på att även ha dessa möten digitalt

Risker

Det har varit många försämringar 2020 för medlemmarna i Jämtland främst i regionen och det finns en risk att medlemmarna tycker att försämringarna är vårdförbundets fel.

Redan innan pandemin så ansåg våra medlemmar att vi har varit osynliga och nu när vi inte kan genomföra arbetsplatsbesök eller anordna aktiviteter så blir vi om än mer osynliga.

Vi tappar studentmedlemmar på grund av att vi inte kunnat varit inne i de kurser som startat under 2020 som vi brukar.

Förbättringsområden

Rekrytera fler både medlemmar och förtroendevalda.

Övrigt

Vi upplever att under 2020 men även in på 2021 så har vi flera ej började på eller oavslutade förhandlingar och överläggningar med arbetsgivaren där vi inte kommer till avslut på grund av deras ovilja? tidsbrist att kalla oss.