



Dokumentet skapat 2021-09-01	Senast ändrat 2021-09-17	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Jönköping	Version 1	Författare Iréne Sjövall Sanned
---------------------------------	-----------------------------	---	--------------	------------------------------------

Årsrapport 2021

Innehåll

Årsrapport 2021	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	3
Medlemsrekrytering	3
Region	3
Kommun.....	3
Privat sektor / Stat.....	3
Studenter	3
Förtroendevalda.....	3
Värde för medlem	4
Lön.....	4
Arbetsmiljö	6
Arbetstid.....	8
Yrkets utveckling	9
Lokala utvecklingsområden	10
Inflytande och påverkan	11
Övrigt	11

Sammanfattning

Den rådande pandemin som vi nu har levt med under 1,5 år har gjort att vi inte har kunnat bedriva vår verksamhet på samma sätt som tidigare år. De flest fysiska aktiviteter har fått skjutas på framtiden och där det varit möjligt har vi ställt om till digitala möten. Vidare har våra möjligheter till arbetsplatsbesök kraftigt begränsats av arbetsgivarnas pandemirestriktioner

Avdelning Jönköping ser att förtroendevalda på arbetsplatsen har stor betydelse för rekrytering av nya medlemmar. Vid digitala förtroendevaldsträffar har vi lyft det viktiga arbetet med att rekrytera medlemmar och detta har resulterat i 82 nya yrkesverksamma medlemmar, fram till och med augusti i år, där vi kan se att vårt mål i verksamhetsplanen för 2021 på 50 nya medlemmar har nåtts mer än väl. Men sett till vårt satta mål att öka antal arbetsplatser med förtroendevalda i 2021-års verksamhetsplanen har vi inte nått detta mål fullt ut vilket en bidragande orsak är att denna årsrapport endast täcker åtta månader av tolv men också att förtroendevalda byts ut och därmed krävt rekrytering av nya förtroendevalda. Sett ur det sistnämnda perspektivet har vi totalt fått 27 nya förtroendevald till och med 31 augusti 2021.

Vi har tillsammans med arbetsgivare genomfört löneöverläggning och analysarbete för löneöversyn 2021 och använt den partsgemensamma fördjupade analysen av 2020 års revision för att påverka 2021 års revisionsförhandling. Förändringen av lönespridningen per yrke har synliggjorts av avdelning Jönköping medels plotterdiagram och stapeldiagram och analyserats sedan 2015 i regionen och sedan 2018 i kommunerna. Avdelning Jönköpings påverkansarbete i Regionen på alla nivåer (politiker, sjukvårdsdirektörer, tjänstemän) har genererat 50 miljoner för 2020 och 50 nya miljoner för 2021 till 11 olika kvinnodominerade akademiska yrken där våra fyra yrken ingår vilka ligger lägst i förhållande till de övriga åtta men också till övriga yrken med samma studielängd och likvärdigt ansvar. Trots den högre utdelningen för 2020 minskade spridningskvoten och ingen tydlig satsning på särskilt yrkesskickliga kunde ses.

I vårt arbetsmiljöarbete kan vi se ett flertal positiva arbetsmiljöresultat som: förflyttningsmöjligheter för gravida under pandemin, fastställande av semesterprocessen samt schemaförläggningprocessen, en överenskommelse med Regionen om handläggningen av tillfälliga förflyttningar under Corona pandemin, regionens hantering av krislägesavtalet, skolsköterskors förflyttningar, provtagningar och smittspårningar. Vidare finns det samverkansavtal i Regionen och i 12 av 13 kommuner. Arbete pågår med Regionen för att förbättra följsamheten av samverkansavtalet och samverkansklimatet samt ett nytt samverkansavtal är på gång.

Vi arbetar aktivt för att våra medlemmar ska få möjlighet till specialistutbildning. En fråga vi tar upp vid varje fördjupad löneöversyn i kommunerna vilket i år har gett oss ett AST-avtal med Aneby kommun. Centrala Parterna ser möjligheterna att klara kompetensförsörjningen som en av välfärdens största utmaningar. Med Regionen har vi haft ett flertal påverkanssamtal för att inleda arbetet med karriärmodeller för våra fyra yrken enligt HÖK19. Detta har genererat att Regionen nu vill börja arbetet med karriärmodeller för biomedicinska analytiker i oktober i år tillsammans med avdelning Jönköping.

Under året har vi ett flertal gånger bjudit in och träffat ledande politiker framför allt i Regionen. Vi har bjudits in av enskilda partier att delta i möten där de vill höra Vårdförbundets synpunkter i olika frågor men även enskilda politiker kontaktar oss. Vid



dessa möten med politiker lyfter vi Vårdförbundets politik i olika frågor men också medlemmarnas tankar, fundering och åsikter som de förmedlat till oss i olika sammanhang.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Varje verksamhetsområdesansvarig har med hjälp av förtroendevalda på arbetsplatsen spridit material om rekryteringsarbetet. Vi har haft en kampanj där en förtroendevald och en medlem som rekryterat flest medlemmar under synlighetsmånaden blivit belönade med ett presentkort till dagspa på Hooks herrgård.

På grund av pandemin har vi inte kunnat möta våra medlemmar och potentiella medlemmar fysiskt då till exempel Regionens restriktioner gjort att det inte varit tillåtet att stå utanför sjukhusen och att vi även behövt vara mycket restriktiva med arbetsplatsbesök.

Vid digitala förtroendevaldsträffar har vi lyft det viktiga arbetet med att rekrytera medlemmar. Hitintills har detta resulterat i 82 nya yrkesverksamma medlemmar där vi kan se att vårt mål i verksamhetsplanen för 2021 på 50 nya medlemmar har nåtts mer än väl.

Region

58 nya yrkesverksamma t.o.m. 31/8

Kommun

16 nya yrkesverksamma t.o.m. 31/8

Privat sektor / Stat

4 nya yrkesverksamma t.o.m. 31/8

Studenter

4 nya yrkesverksamma t.o.m. 31/8

(64 studenter t.o.m. 31/8)

Förtroendevalda

Avdelning Jönköping ser att förtroendevalda på arbetsplatsen har stor betydelse för rekrytering och därför har vi stort fokus även på att rekrytera förtroendevalda. Varje verksamhetsområde i Regionen har beskrivit två arbetsplatser att arbeta särskilt med

för att få till förtroendevalda och även öka andelen förtroendevalda i kommun samt privat/stat.

Vi hade totalt 162 förtroendevalda på arbetsplatsen i oktober 2020 som har ökat till 170 fram till den 31 augusti 2021 vilket ger 8 fler förtroendevalda. Under året har förtroendevalda bytts ut på en del arbetsplatser men räknat utifrån antal arbetsplatser jämfört med oktober 2020 har vi totalt gjort en ökning med en förtroendevald i regionen och en i kommunerna och inom privat är det oförändrat.

- Regionen – 21% av arbetsplatserna saknar förtroendevald - **ökning av 1**
- Kommuner HS – 15% av arbetsplatserna inom HS saknar förtroendevald - **ökning av 1**
- Kommuner elevhälsan - 31% av arbetsplatserna inom elevhälsan saknar förtroendevald - **oförändrat**
- Privata VC – 79% av arbetsplatserna saknar förtroendevald - **oförändrat**
- Privata skolor – 100% av arbetsplatserna saknar förtroendevald - **oförändrat**

Sett till vårt satta mål att öka antal arbetsplatser med förtroendevalda i 2021-års verksamhetsplanen har vi inte nått detta mål fullt ut vilket en bidragande orsak är att denna årsrapport endast täcker åtta månader av tolv men också på att förtroendevalda byts ut och därmed krävt rekrytering av nya förtroendevalda. Sett ur det sistnämnda perspektivet har vi totalt fått 27 nya förtroendevald t.o.m. 31 augusti (Region +18, Kommun +7, Privat VC +1)

Värde för medlem

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.

Löneöverläggning och analysarbete för löneöversyn 2021

Avdelning Jönköping har tillsammans med arbetsgivare genomfört löneöverläggning och analysarbete för löneöversyn 2021 och använt den fördjupade analysen av löneprocessen 2020.

Ordförande och ombudsman har tillsammans med respektive förtroendevald på arbetsplatsen genomfört fördjupad analys av 2020 års löner i alla 13 kommunerna. Avdelning Jönköping har presenterat grafer, ett gemensamt för alla kommunerna, jämförande trendkurvor för de senaste tre åren, plotterdiagram samt utvärdering av

antal särskilt yrkesskickliga (SYS) som tillkom 2020 men som inte var SYS 2019 (47,5%) samt antal SYS som var det 2019 men inte längre 2020 (32%). Två av 13 kommuner hade gjort egen statistik. Ordförande och ombudsman har genomfört fördjupad analys i Regionen där avdelning Jönköping också visat grafer, jämförande trendkurvor för de senaste fyra åren, plotterdiagram samt utvärdering av antal SYS som tillkom 2020 men som inte var SYS 2019 (18,1%) samt antal SYS som var det 2019 men inte längre 2020 (9,6%). Vidare har vi tagit fram och visat grafer för varje verksamhetsområde i Regionen samt för var och en av våra fyra yrken. Regionen hade gjort egen statistik i mindre omfattning. Den fördjupade analysen av löneprocessen har visats och har legat till grund i avdelning Jönköpings yrkanden och överläggning inför löneöversyn 2021 i alla kommuner och i regionen. Vidare har den fördjupade analysen visats och samtalats kring vid våra möten med var och en av våra politiska partier i regionen och det samma har skett vid våra möten med Regionens alla fem verksamhetsområdens sjukvårdsdirektörer samt HR-chefer. Arbetsgivarna efterfrågar den statistik som Vårdförbundet tar fram och använder den i sitt lönearbete. Regionen publicerar den även på intranätet så den blir tillgänglig för medarbetarna och lönesättande chefer.

Analys av lönespridning per yrke

Vi har tillsammans med arbetsgivare analyserat förändringen av lönespridning per yrke för de senaste åren.

Förändringen av lönespridningen per yrke har synliggjorts av avdelning Jönköping medels plotterdiagram och stapeldiagram och analyserats sedan 2015 i regionen och sedan 2018 i kommunerna. Det har förts samtal kring denna analys med arbetsgivaren inför varje löneöversyn och nu även vid den fördjupade analysen för 2019 och 2020.

Partsgemensam analys inför 2021 års löneöversyn

Den partsgemensamma analysen av förra årets revision har använts för att påverka 2021 års revisionsförhandling.

Vi är överens med regionen centralt om vad avtalet säger och vad som måste ske men regionen har svårt att kommunicera det till lönesättande chefer. Avdelning Jönköpings påverkansarbete i Regionen på alla nivåer (politiker, sjukvårdsdirektörer, tjänstemän) har genererat 50 miljoner för 2020 och 50 nya miljoner för 2021 till 11 olika kvinnodominerade akademiska yrken. Bland dessa 11 yrken finns alla våra fyra yrken vilka ligger lägst i förhållande till de övriga åtta men också till övriga yrken med samma studielängd och likvärdigt ansvar. Trots den högre utdelningen för 2020 minskade spridningskvoten och ingen tydlig satsning på särskilt yrkesskickliga kunde ses. 2021 års löneöversyn är inte klar än (ny lön utbetalas med juni lönen) därför vet vi inte utfallet ännu i Regionen. Nästan alla kommuner är klara med sin löneöversyn för 2021. Generellt ser vi en oförändrad lönespridning. Några har försökt att prioriterat särskilt yrkesskickliga medan de flesta inte har gjort det alls. 3 kommuner har gett ett större utfall än andra.

Exempel på hur förtroendevald på arbetsplats engagerats och involverats i löneprocessen: Vi har haft seminarier för förtroendevalda på arbetsplatsen sedan 2015 där vi visat och berättat med hjälp av nämnda underlag (grafer) efter/inför varje löneöversyn. Vi utbildar förtroendevalda och stödjer och ger underlag så att de själv kan bära detta.

Exempel på hur dialog och kommunikation har skett med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld med exempel från vårt arbete med lön: Medlemmar i regionen och kommunerna får riktade nyhetsbrev som visar grafer med beskrivande text om utfallet från löneöversynen. Dessa nyhetsbrev läggs upp på vår webb att läsas av både medlemmar och icke medlemmar. Vi berättar på sociala media om löneseminarier vi har med förtroendevalda. Vi lyfter frågan med media i samband med att de kontaktar oss även om det gäller en annan fråga.

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.

Arbete med att öka antalet förtroendevalda på arbetsplatserna

Vi har skickat information till de arbetsplatser som saknar förtroendevald där vi också skickat med tidningen Vårdfokus att lägga i personalrummet.

Två (2) arbetsplatser inom varje verksamhetsområde i regionen samt inom kommunerna har valts ut för att påverkas och bearbetas extra för att välja en förtroendevald. Totalt har vi fått 27 nya förtroendevald t.o.m. 31 augusti (Region +18, Kommun +7, Privat VC +1)

Exempel på hur vi har arbetat aktivt för att ge lokalt förtroendevalda rätt förutsättningar i sitt uppdrag som skyddsombud i form av tid, kompetens och stöd: Avdelning Jönköpings interna organisation utgår från arbetsgivarens organisation för att kunna utföra vårt uppdrag som part. Varje verksamhetsområde i Regionen har en representant/mentor för förtroendevalda inom sitt verksamhetsområde och förtroendevalda i de 13 kommunerna har en övergripande samordnare/mentor. Förtroendevalda i kommunerna träffas var 3:dje vecka digitalt för att prata om vad som är aktuellt just nu hos dem. Dessa möten leds av samordnaren för avdelningens kommuner. Två RSO finns för privat/stat vilka också är mentorer till de förtroendevalda på arbetsplatsen och har regelbunden och tät kontakt med dessa.

Huvudarbetsgivare och skyddskommittéer/samverkansgrupper

Vårdförbundet avdelning Jönköpings har representation hos olika huvudarbetsgivare i skyddskommittéer/samverkansgrupper. Vi har 14 huvudarbetsgivare i avdelning Jönköping, en Region och 13 kommuner. I Regionen finns det en central samverkansgrupp (CSG) där vi finns representerade vidare finns vi representerade i 6 av 6 samverkansgrupper/skyddskommittéer på verksamhetsområdesnivå samt 61



samverkansgrupper av 74 på klinisknivå. I kommunerna har vi representation i 10 samverkansgrupper av 13.

Positiva arbetsmiljöresultat:

- Vårt arbete med förflyttningar av gravida till andra arbetsuppgifter pga. pandemin.
- Ett arbete med fastställande av semesterprocessen som var en överenskommelse i tvisteförhandlingarna 2020 med Region Jönköpings län.
- Ett arbete med fastställande av schemaförläggningsprocessen som var en överenskommelse i tvisteförhandlingarna 2020 med Region Jönköpings län.
- En skriftlig överenskommelse om handläggning av tillfälliga förflyttningar under Corona pandemin med Region Jönköpings län
- En överenskommelse med Region Jönköpings län om ett personcentrerat förhållningssätt vid anvisningar till krislägesavtal (KLA) vilket har inneburit att man tagit hänsyn till individens förutsättningar att kunna gå på KLA t.ex. att inte bli anvisad, anpassat schema, längden på anvisningen (kortare än fyra veckor) mm.
- Regionen ville att skolsköterskor skulle förflyttas för att hjälpa till med vaccinationer i Regionen vilket stoppades efter påverkansarbete av Vårdförbundet avdelning Jönköping.
- Regionen ville att skolsköterskor skulle provta samt smittspåra skolklasser på gymnasie- och högstadienivå i skolorna. Detta stoppades med påverkansarbete i regionens centrala samverkansgrupp (CSG), smittskydd, kommunerna tillsammans med medicinskt ledningsansvariga skolsköterskor (MLA) och Vårdförbundet avdelning Jönköping.
- Gällande schemaförläggning har det pågått och pågår ett stort arbete på ambulansen med att minska dygnstjänstgöring, förhindra ett årsarbetstidsavtal som innebär mer arbetstid och helgtjänstgöring på sommaren.
- Arbete med ambulansen på bred front för att förbättra arbetsmiljön och förutsättningarna för våra medlemmar, långsiktig kompetensförsörjning, arbetstid mm.
- Påbörjat arbete med att omförhandla övervägande avtal med regionen då framförallt med fokus på arbetstid men även semester.

Samverkansavtal

Det finns samverkansavtal i Regionen och i 12 av 13 kommuner. Arbete pågår i regionen för att förbättra följsamheten av samverkansavtalet samt samverkansklimatet på övergripande och på verksamhetsnivå, klinisknivå kommer också senare att involveras. Även ett nytt samverkansavtal med Regionen är på gång utefter Avtal om samverkan och arbetsmiljö (SAM 17).

Antal skyddsombud per huvudskyddsombud (HSO)

Vi har ca 25–30 skyddsombud per huvudskyddsombud (HSO) (Bra Liv 26 st, Jönköpings kommun 14 st, Kirurgisk vård 30 st, Medicinsk vård 36 st, Psykiatri-Rehab-Diagnostik 27 st). Vi har träffar en gång/månad med verksamhetsområdesrepresentanter (regionen) samt samordnare (kommuner), VORK, där vi går igenom vad som är på gång i de olika verksamhetsområdena och lägger strategier för hur vi ska gå vidare och driva olika saker som är viktiga för våra medlemmar. I dessa möten deltar även ombudsman, ordförande och vice ordförande.



Exempel på hur dialog och kommunikation har skett med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld med exempel från vårt arbete med arbetsmiljöfrågor:

Våra VORK:ar har tät kontakt med förtroendevalda i verksamheterna och vi bjuder in till informationsträffar för både medlemmar och förtroendevalda. Vi syns i media när arbetsmiljöproblem dyker upp, vilket det varit mycket av nu under pandemin. Vi delar på sociala medier vilket arbete styrelsen utför för att påverka beslutsfattare och tjänstemän med att arbeta för en hållbar arbetsmiljön.

Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

Vi ska verka för hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning ingår i arbetstiden vid nattarbete och schemalaggningsen säkerställer dygnsvila på minst 11 timmar. Våra medlemmar ska ha fyra veckors sammanhängande semester under den lagstadgade semesterperioden, juni-augusti. Beredskap och jour ska begränsas till att endast förekomma i den omfattning som är absolut nödvändig och beredskap ska räknas in i ordinarie arbetstid.

Semesterprocessen

Förtroendevalda på arbetsplatsen har erbjudits seminarium med genomgång av den överenskomna semesterprocessen med Regionen. Förtroendevalda med facklig tid som har ansvar mot specifika verksamheter har aktivt efterfrågat hur det går med årets semesterprocess till de förtroendevalda på arbetsplatserna för att hålla frågan vid liv och kunna aktivt gå in och stötta dem i frågan när det behövs. Medlemmar får information och stöd av sin förtroendevald på arbetsplatsen, för övrigt har information getts via nyhetsbrev. Information, stöd och hjälp har självklart getts när medlem och förtroendevald på arbetsplatsen hört av sig i frågan.

Vårdförbundet avdelning Jönköping har tillsammans med Region Jönköpings län tagit fram en rutin där det tydligt framgår hur semesterprocessen ska genomföras steg för steg, den har dock inte fått full verkan ute i verksamheten ännu men den har inneburit ett bra stöd för både arbetsgivare och Vårdförbundet i de verksamheter där det brustit. I kommunerna är det framförallt den förtroendevalda på arbetsplatsen som handhar detta arbete, de har haft möjlighet att delta i seminarium om semesterprocessen för att bli stärkta i sitt arbete.

Vi har bedrivit aktivt samverkansarbete på alla nivåer, utarbetat rutin med den största arbetsgivaren (Regionen), stärkt de förtroendevalda på arbetsplatserna med kunskap och informerat förtroendevalda och medlemmar via nyhetsbrev.

Hälsosam arbetstidsförläggning

Löpande samtal behöver ske på arbetsplatsträffar (APT) om frågor kring hälsosam arbetstidsförläggning utifrån exempelvis bilaga 5B i HÖK 19. Detta kan gälla samtal om schemalaggnings, rast, måltidsuppehåll, dygns och veckovila och tid för reflektion.

Vad som sker och tas upp på APT kan inte styrelsen direkt påverka. Det vi göra är att stärka förtroendevalda i sitt arbete genom utbildning, seminarium och nyhetsbrev. Varje förtroendevald har tillgång till en mentor där de kan få stöd och föra dialog om hur de utför sitt uppdrag. Det pågår och har genomförts arbetet kopplat till samverkan hos flera arbetsgivare där vårdförbundet funnits med. Ett större arbete gällande detta pågår i Region Jönköpings län.

Exempel på hur vi aktivt arbetat för att begränsa jour och/eller beredskap i verksamheterna: Vi har analyserat hur mycket beredskap som nyttjas vilket inte är i någon större omfattning, det finns en verksamhet som nyttjar det mer och då berör det enbart några få medlemmar. Avdelningen avser påbörja ett arbete med den medlemsgruppen under hösten. När det gäller jour så är det känt var det finns. Ett längre arbete kopplat till ambulansverksamheten pågår för att få bort all jour, arbetet har genererat ett betydligt minskat nyttjande av jour, dock har det ökat tillfälligt pga. pandemin. Det finns även ett pågående arbete kopplat till Röntgenverksamheten där jour nyttjas det går dock långsamt, både utifrån arbetsgivarens ovilja och ökad arbetsbelastning pga. pandemin. Det finns även ensidiga arbetsgivarbeslut med fördelaktigare förutsättningar än AB inom vissa områden dessa planeras av parterna att ses över på sikt.

Exempel på hur vi aktivt arbetar när beredskap förekommer och utgör ett problem där vi bedriver systematiskt arbetsmiljöarbete och påverkansarbete för att beredskap ska räknas in i ordinarie arbetstid. Utgångspunkten är medlem, och där det behövs en aktiv förtroendevald på arbetsplatsen. Vi möter medlemmarna, fyller på med kunskap och finns som bollplank och stöd. Går in när så behövs till exempel om frågan behöver lyftas högre upp eller om det blir frågan om att teckna lokalt kollektivavtal.

Exempel på hur dialog och kommunikation har skett med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld med exempel från vårt arbete med hälsosamma arbetstider: Det sker om och när det uppstår ett behov. Ex. En verksamhet ville införa årsarbetstid, det fanns olika uppfattning i medlemsgruppen och bland förtroendevalda på arbetsplatserna om det var bra eller inte. Då påbörjades det en dialog med förtroendevalda där de fick kunskapspåfyllnad. Därefter bestämde vi oss för att informera och ställa frågor till medlem om vad de tyckte och vad som var viktigt för dem, det gjorde vi genom en enkät. Icke medlemmar ville också förmedla sin syn på frågan och det fick de om de blev medlem. Utifrån medlemmarnas svar tog lokalavdelningen ställning till avtalsförslaget i detta fall tackade vi nej.

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 specialistnivå 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.



Akademisk specialisttjänstgöring (AST)

Vi arbetar aktivt för att våra medlemmar ska få möjlighet till specialistutbildning, t. ex genom att AST finns med i lokalt kollektivavtal. Denna fråga tar vi upp vid varje fördjupad löneöversyn i kommunerna och samtalar om hur det ser ut och om deras behovet. I år har vi tecknat ett AST-avtal med Aneby kommun. Regionen har inget AST-avtal med Vårdförbundet men har utbildningsanställningar utan avtal som ger det samma som en AST (70 st på heltid per år). Vidare har avdelning Jönköping påverkat politiker och tjänstemän så att Regionen utvidgat möjligheten för biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor att vidareutbilda sig under samma förutsättningar vid studier som omfattar minst en termin. Av kommunerna har vi tre kommuner av 13 som vi har AST-avtal med.

Karriärmodeller

Parterna ser möjligheterna att klara kompetensförsörjningen som en av välfärdens största utmaningar. Strukturerade och välfungerande karriärmodeller kan bidra till verksamhetens utveckling samtidigt som de attraherar, motiverar och bidrar till att behålla medarbetare genom att skapa tydligare förutsättningar för kompetensutveckling, karriär- och löneutveckling. Centrala parter gemensamma uppföljning visar att det finns skillnader mellan arbetsgivarna i hur långt man kommit i arbetet med karriärmodeller. Det framkommer också önskemål och synpunkter på modellerna från lokala parter.

Vi lyfter vikten av karriärmodeller när vi träffar politiker och verksamhetsdirektörer och HR-chefer samt tjänstemän minst en gång per år. Vi för också samtal och har dialog med förtroendevalda och medlemmar. Med Regionen har vi haft ett flertal påverkanssamtal för att inleda arbetet med karriärmodeller för våra fyra yrken enligt HÖK19. Detta har genererat att Regionen nu vill börja arbetet med karriärmodeller för biomedicinska analytiker i oktober i år tillsammans med avdelning Jönköping.

Internationella yrkesdagarna för våra fyra yrken

Vi uppmärksammar de Internationella yrkesdagarna för våra fyra yrken och år valde vi att firat med tårta för deras extra insats under pandemin. Biomedicinska analytiker och Barnmorskor hade också möjlighet att delta i digitala nationella webinarium för respektive yrkesgrupp.

Vi för dialog och kommunikation med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld genom att både lokal media och Vårdfokus har publicerat vårt nya AST-avtal och detta har i sin tur delats på våra sociala medier.

Lokala utvecklingsområden

Så fort arbetsgivarna lättar på sina restriktioner behöver vi på nytt ta upp våra arbetsplatsbesök i större omfattning än vad vi har kunnat göra under det senaste 1,5 året på grund av pandemin.



Vidare behöver vi utveckla att våra verksamhetsområdesrepresentanter möter våra medlemmar genom digitala kortare träffar samt ha digitala avstämningar med förtroendevalda utöver de stora fysiska förtroendevaldträffarna vi brukar ha.

Inflytande och påverkan

Under året har vi ett flertal gånger träffat ledande politiker framför allt i Regionen, där är det i första hand ordförande och vice som är med. Vi har blivit inbjudna av enskilda partier att delta i möten där de velat höra Vårdförbundets synpunkter i olika frågor. I många frågor hör olika politiker av sig för att efterhöra Vårdförbundets åsikter inför olika skrivelser, motioner eller inför möte i regionfullmäktige. Vidare deltar vi också vid Nämnden för Hälso- och sjukvårds sammanträden där vi även får yttra oss.

Vid dessa möten med politiker lyfter vi Vårdförbundets politik i olika frågor men också medlemmarnas tankar, fundering och åsikter som de förmedlat till oss i olika sammanhang.

Vi uppmanar förtroendevalda i kommunerna att ta kontakt med politikerna i sin kommun. Vi träffar ledningen i varje verksamhetsområde inom Regionen där ordförande, vice ordförande och verksamhetsrepresentant medverkar.

Övrigt

Den rådande pandemin som vi nu har levt med under 1,5 år har gjort att vi inte har kunnat bedriva vår verksamhet på samma sätt som tidigare år. De flesta fysiska aktiviteter har fått skjutas på framtiden och där det varit möjligt har vi ställt om till digitala möten. Till exempel har frukostmöte med politiker fått utgå, fysiska storträffar för förtroendevalda har utgått och till mindre del blivit digitala, även aulaföreläsningar har fått utgå och till en mindre del gjorts om till digitala möten.

Vidare har arbetsplatsbesök varit möjliga i betydligt begränsad omfattning beroende på arbetsgivarnas restriktioner vad gäller besök på arbetsplatser och dess lokaler men också begränsningar av att mötas på olika sjukhusområdena utanför sjukhusen.

Sist men inte minst arbetar vi med enskilda medlemsärenden, driver frågor för enskild medlem men även för att nå förbättringar i sak för kollektivet.

Med vänliga hälsningar

Styrelsen, Vårdförbundet avdelning Jönköping

Genom/
Irène Sjövall Sanned, ordförande Vårdförbundet avdelning Jönköping