



Dokumentet skapat 2021-09-06	Senast ändrat 2021-09-10	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Kronoberg	Version 1	Författare Anna Seiborg Kidell
---------------------------------	-----------------------------	---	--------------	-----------------------------------

Årsrapport 2021

Innehåll

Årsrapport 2021	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	3
Medlemsrekrytering	3
Region	3
Kommun.....	3
Privat sektor / Stat.....	3
Värde för medlem	4
Lön.....	4
Arbetsmiljö	8
Arbetstid.....	9
Yrkets utveckling	10
Lokala utvecklingsområden	12
Inflytande och påverkan	12
Övrigt	14



Sammanfattning

Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen och utvecklingen av professionerna.

Vid kongressen 2018 antogs nya mål att jobba mot under de fyra år som kongressperioden omfattar.

De övergripande gemensamma målsättningarna är:

- Vi prioriterar en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en anslutningsgrad
- Vi driver frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv
- Vi verkar för att förtroendevald känd av medlem finns på arbetsplatsen i sitt uppdrag av lokala avdelningar
- Vi använder våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlem

All verksamhet vi lokalt bedriver och som vår verksamhetsplan utgår ifrån, kan kopplas till ovanstående.

Även verksamhetsår 2021 har vi tvingats ställa om och anpassa vår verksamhet då pandemin fortsatt håller sitt grepp runt världen. Detta virus påverkar belastningen på vården på flera sätt och utmanar verkligen våra medlemmar och det påverkar självklart oss som lokal avdelning också.

Vi har anpassat vår verksamhet för att finnas till för rådgivning, ge stöd till medlemmar men även täta dialoger med arbetsgivare och beslutsfattare för att påverka för att bästa förutsättningar ska ges även i en kaosartad tillvaro. Det stora problemet är att det fanns inga marginaler innan pandemin, det var en hårt belastad vård och ansträngd arbetsmiljö för väldigt många av våra medlemmar redan innan vi hört tals om Covid 19. Det kommer leda till att vi kommer se konsekvenser av den under många år framöver och prägla vår verksamhet.

Många aktiviteter har inte gått att genomföra som det var tänkt men ibland kunnat genomföras på annat sätt och andra aktiviteter har tillkommit. Vi har vant oss mötas digitalt och det har lett till en tillgänglighet, lätt att snabbt hitta varandra och avstånd minskats på så sätt. Men det har också utmaningar och en baksida.

Vi har ändå skördat viss framgång, ett fackligt enträget påverkansarbete har gett resultat och vi har kunnat bistå med goda exempel från Kronoberg att HÖK 19 kan leverera när vi nu summerar avtalsperioden. Det har känts viktigt att sprida till övriga delar i länet och i landet. Men det är verkligen bara en början, det är lång väg kvar. Majoriteten av medlemmarna har inte fått ta del av några satsningar och har ett missnöje som nu måste tas på allvar.

Kort och gott har verksamheten i vårt lokala arbete prioriterats och ställts om utifrån med medlem i fokus. Arbetsmiljöfrågorna har ökad och mycket tid har gått åt till skyddsombudsfrågor. Värna om våra medlemmars arbetsmiljö, villkor och att förutsättningar finnas för att kunna bedriva trygg säker vård utan att deras egen hälsa äventyras. Just det sistnämnda blir oerhört viktigt att för arbetsgivare att ta reda på ett nuläge och att följa upp.



Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Region, Kommun, Privat sektor / Stat

Som utgångsläge planerade vi vårt arbete utifrån några områden som vi kallat för satsningsområden. 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

Vi ser tydliga effekter nu efter så långvarig frånvaro av fysiska möten och att inte kunnat genomföra arbetsplatsbesök. När Corona slog till så fick vi ställa in i princip alla våra planerade aktiviteter, vi behövde prioritera att sätta oss in i och hänga med i all ny information runt själva viruset och delta i planering av att ställa om vården, bevaka och vara aktiva i dialoger med arbetsgivare i denna planering för att förutsättningarna för medlemmar skulle bli så bra som möjligt.

Det har fortsatt så även under 2021 även om frågeställningarna har förändrats över tid och ersatts med andra tex vaccinationsplanering, vårdskulder, få vården tillgänglig och logistik kring den.

2020 hade vi tänkt om för att hitta potentiella medlemmar inte bara i verksamheterna genom arbetsplatsbesök, utan även i vardagslivet.

Vi ville vara synliga och möta dem på hockeymatcher, lokala idrottsevenemang och festivaler mm. Vi fick aldrig chansen att testa den planen så den har legat kvar även under 2021. Så när vi summerar året så här långt är det bara att konstatera att det är fortfarande mycket planering vi ej fått chans att pröva ännu, utan fått köra den parallella planeringen med att göra så gott vi kan under rådande omständigheter.

Svårt att behålla medlemmar när de går från studentmedlem till yrkesverksam. Viktigt att nå medlemmar och att de snabbt får ett medlemsvärde och stannar kvar som yrkesverksam medlem.



Vi träffar studenter i termin 1 och 5 i både Växjö och i Ljungby. Vi träffar de som är nyanställda i Regionen som en riktad aktivitet för att snabbt få dem uppmärksamma på varför det är viktigt att stanna kvar i sitt medlemskap när man blivit yrkesverksam. I privat sektor har det varit svårt så här långt detta verksamhetsår att möta medlemmar och förtroendevalda. Kontakter har tagits för att boka in träffar och telefonsamtal men som inte gett så bra resultat.

Våra förtroendevalda/skyddsombud spelar en stor roll för rekrytering och att behålla medlemmar. För att de ska kunna känna sig trygga i sin roll, synliga på arbetsplatsen och agera så har vi försökt genomföra utbildningar fast på anpassade sätt. Vi coachar, ger stöd och råd till dem dels genom styrelsens olika kontaktområden men också genom veckovis återkommande digitala drop-in möten för våra förtroendevalda på arbetsplatsen.

Vi har anpassat vårt utbildning för förtroendevalda till ett digitalt utbildningskoncept.

Men det är inte tillräckligt bra och vi har inte uppnått våra uppsatta mål när det gäller att öka antalet yrkesverksamma medlemmar. När vi gjorde vår verksamhetsplanering var vi 2007 st yrkesverksamma medlemmar och idag är vi 2005 st. Det totala antalet medlemmar är 2434 st och anslutningsgraden är 80%.

När vi analyserar varför vi ej nått målen så tror vi att det är just fysiska möten och samtal, uteblivna arbetsplatsbesök som är en stor del i det.

När det gäller våra mål att öka antalet förtroendevalda på arbetsplatsen har vi dock lyckats och det är glädjande. Även på de arbetsplatser som vi utsett som satsningsområden har vi fått nya förtroendevalda och det känns positivt för framtiden.

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.



Vi har följt den strategi styrelsen kom överens om när vi hade tecknat HÖK 19. 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 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 har ju varit 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 under avtalsperioden.

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

I Kommunerna valde vi 2020 att ha fördjupad analys i samband med att vi startar upp löneöversyn 2021. 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 inför 2021.

Alla har gjort prioritering av SY och försöker leva upp till avtalet. Samsyn i avtalets intentioner finns men däremot saknas oftast tillräckligt med pengar för att få den effekt vi vill uppnå.

Nedan ser du en bild på utfall i % hos de arbetsgivare som omfattas av HÖK -19, det vill säga Regionen och våra kommuner.

Det vi konstaterar är att majoriteten har kunna göra riktigt bra siffror något av de tre åren. Alla över det beryktade märket som i år är 2%. Det bekräftar att avtalet kan leverera.

Utfall 2019 - 2021

Kronobergs län HÖK 19



Arbetsgivare	2019	2020	2021
Alvesta	3,0 %	3,3 %	4,0 %
Älmhult	4,26 %	3,2 %	3,2 %
Tingsryd	2,9 %	2,9 %	4,5 %
Uppvidinge	2,6 %	2,7 %	2,7 %
Lessebo	2,6%	2,6 %	2,3 %
Ljungby	2,6%	2,7 %	4,9 %
Markaryd	3,0 %	4,68 %	2,9 %
Växjö	5,6 %	2,32 %	4,1 %
Regionen	2,64 %	5,3 %	2,7 %

När vi summerar avtalsperioden på tre år med HÖK 19 i Kronoberg kan vi konstatera några saker.

Vi har flyttat taket och ser nu en stor skillnad i antal personer som passerat 40 000 kronors-strecket och vi ser inga glastak. Det är glädjande och ökar förutsättningarna för en bättre löneutveckling för alla.

Men det är mycket kvar att göra då majoriteten ännu inte fått ta del av de satsningar som ändå gjorts, så - vi måste fortsatt fortsätta kavla upp ärmarna och jobba vidare.

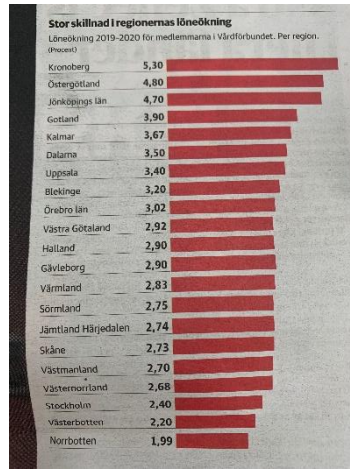
Vi har hittills hunnit titta på de identiska individer vi följt under avtalsperioden det vill säga de som bedömts som särskilt yrkesskicklig alla tre åren och kan konstatera att det skiljer mycket. Någon kommun har endast kommit upp i ca 3 500 kronor i ökning på tre år men de har ändå en grundlön på över 40 000 kronor.

De kommuner som lyckats bäst är Ljungby som kommit upp i en ökning på 7 450-7 800 kronor och Växjö 5 400 – 9 500 kronor.

I Regionen är det ett mycket större jobb att manuellt hitta de identiska personerna som varit särskilt yrkesskickliga alla tre åren på grund av att de är många, men här finns medlemmar som kommit upp i de 10 000 kronorna och strax i närheten. Detta tack vare den tilläggsbudget som kom 2020 med en satsning på 10,4% till särskilt yrkesskickliga. Det var 27% av medlemmarna som fick ta del av denna satsning.

Vi har kommunicerat och haft dialog med medlemmar via förtroendevalda på arbetsplatsen, mail, telefonsamtal, nyhetsbrev och hemsida.

De förtroendevalda i kommunerna som deltagit i löneöversynen fått i uppdrag att kommunicera med medlemmarna. Vi har funderat över utbildningsinsatser om den lokala löneprocessen men våra resurser har inte räckt till under rådande omständigheter. Det finns behov av information om den lokala processen där vi märkt att det finns medlemmar som tror att den är något annat än vad det är. Så vi behöver fortsätta fundera på hur vi kommunicerar med medlemmar om detta.



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.

Det har varit mycket som handlat om arbetsmiljö detta verksamhetsår och detta är ett område som kommer behöva stort utrymme i kommande planering både lokalt och nationellt. Det var en tuff arbetsmiljö för många av Vårdförbundets medlemmar redan innan pandemin som nu ytterligare har ställts på sin spets. Det grundar sig mycket i brist på våra yrkesgrupper och ett stort behov av den kompetens vi besitter. Verksamheter bemannas inte på rätt sätt utifrån den verksamhet som ska bedrivas och behoven är större än tillgången. Det ger en känsla av att inte räcka till, man ställs inför etiska dilemman som kan vara svåra att förhålla sig till. Tid för reflektion, vila och ägna sig åt annat än det som har med arbetet att göra har blivit ännu mindre.

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

Vi har kunnat erbjuda och haft medlemsmöten där arbetsmiljön varit extra ansträngd, uppmana till att välja ett skyddsombud där det saknas. HSO har haft nära dialog med skyddsombud och medlemmar för att kunna påverka mer i arbetsmiljöfrågor, vad de själva kan göra och vad styrelsen kan göra.

Vi har tagit initiativ till att snabbt möta arbetsgivaren när vi blivit kontaktade av medlemmar för att snabbt ha dialog om hur vi ser på saker och ting för att nå samsyn och ge arbetsgivaren chans att agera när de får ta del av tex arbetsmiljöproblem eller helst agera förebyggande så det inte uppstår.

När vi inte riktigt nått fram i dialogerna har vi behövt använda oss formellt av skyddsombudsrollen och begära åtgärder enligt arbetsmiljölagen.

Ett stort omtag har tagits i regionen för att förbättra samverkansprocessen. Ett digert arbete av fackliga organisationer tillsammans med arbetsgivaren har tagit fram ett utbildningsmaterial i samverkan som ett sätt att förbättra samverkan och på så sätt även arbetsmiljöfrågorna då det även är en skyddskommitté. Detta arbete pågår just nu och är ej helt klart i skrivande stund.



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.

Allt det som sammanfattar vad Vårdförbundet vill i rutan här ovanför angående arbetstid känns som det verkligen utmanas nu. Det är långt ifrån hälsosamma arbetstider på många arbetsplatser. Men vi jobbar enträget utifrån det som står i rutan som principer och utgår alltid från det.

Vi har haft täta möten med arbetsgivare och extra samverkansmöten. Utöver samverkan har vi haft egna möten med HR-chef i sjukhusvården regelbundet under pandemin för att återigen kunna jobba förebyggande och försöka nå samsyn i vad som måste göras vid ev olika scenarion och att de tydligt fått vår syn och förslag på hur man kan göra och absolut bör undvika. Vår röda tråd i alla dialoger med arbetsgivare har varit att jobba med frivillighet så långt det är möjligt och ge bra förutsättningar för våra medlemmar och rigga för uthållighet.

Vi har argumenterat för att vi hellre vill jobba proaktivt innan fel och misstag uppstår än att tvista om saker som faktiskt hanterats fel i efterhand.

Ett exempel är att vi precis som inför sommaren 2020 påkallat förhandling med förhandlingschef i Region Kronoberg för att klargöra och nå samsyn i semesterplaneringen. Vi har varit tydliga med att de inte kan, ska göra på något annat sätt än att följa de lagar och regler som gäller, de gäller även under pågående pandemi.

Något vi påtalat extra för våra förtroendevalda inför denna sommar som vi tog lärdom av efter de tvister om semester vi hade 2020, är att det måste vara överdrivet tydligt vilka rutiner man har på varje arbetsplats när man ansöker om semester och framför allt- hur får man beskedet om att semestern är beviljad.

Den information vi har är att man verkligen försökt se till att ge fyra veckors sammanhängande semester till våra medlemmar men vi tror att det har haft ett ganska högt pris. Att vi skriver tror beror på att vi inte vet exakt hur det sett ut, väldigt få har hört av sig men av de som gjort det vet vi att det varit möjligt tack vare att de som varit i tjänst har tagit mycket extrapass, dubbelpass, gått ännu mer kort i bemanning samt blivit inbeordrade.

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.

Vi har i de möten med alla arbetsgivare i samband med överläggning löneöversyn, tagit upp att vi tycker att man som attraktiv arbetsgivare till yrken som det råder stor brist på, bör kunna erbjuda betald specialistutbildning AST (akademisk specialisttjänstgöring)

I samtal med politiker i kommunerna har vi lyft denna möjlighet och koppla det till pandemieffekter vi sett, coronakommissionens uttalande och IVOs rapport samt arbetet som pågår och är högaktuellt i Kronoberg kring den nära vården.

Vi har ett intresse nu i någon kommun till i länet och precis innan semestrarna kunde vi glädjas åt att vi tecknat ett sådant avtal i Växjö kommun.

Arbetet med karriärvägar i regionen har gått trögt på grund av att de inte utsett någon projektledare som ska ansvara för framtagandet. Vi har haft två nationella mötesplatser digitalt genomförda tillsammans med SKR. Vårdförbundet har startat ett karriärnätverk som har regelbundna träffar för att dela med oss av goda exempel från dem som kommit längre.

Nu finns det en utsedd person som tillträder i september och vi väntar på en inbjudan från hen så vi kan ta det vidare även i Kronoberg.

Vi har även i kommunerna fört dialog om karriärvägar även om det inte är en del i själva HÖK 19 att de ska införa det till 2022, så ser vi såklart värde av att ta fram det för att vara attraktiv arbetsgivare.

Omställning till god och nära vård, närmare kronobergaren är verkligen ett hett ämne i vårt län. Något som Vårdförbundet i grunden är positiva till och som vi har drivit både nationellt och lokalt under många år som utgår från personcentrerad vård. Vi har mycket kunskap och stort engagemang i ämnet då våra yrkesgrupper kommer vara nyckelpersoner om en sådan omställning ska vara möjlig. Att använda begränsade resurser på bästa sätt som gynnar både profession, effektivare vård till bättre kvalitet för medborgaren och för samhällsekonomin.

Regionen arbetar med utkast på handlingsplan som varit ute på remiss, där vi som förbund lämnat ett remissvar. Återkommande i handlingsplan och i andra dokument kopplat till närmare kronobergaren nämns begreppet kompetensväxling.

Ett begrepp som vi gärna vill stanna upp kring och dyka djupare in i under pågående samtal med både politiker och tjänstemän, vad som döljer sig bakom det.

Kan det förtydligas och konkretiseras? Är det arbetsuppgifter som ska fördelas? Överföra kompetens, i så fall - hur? Skulle behövas särskiljas och beskrivas den reella och formella kompetensen.

Detta kommer vi prata med våra förtroendevalda på arbetsplatsen mer om då det blir en viktig uppgift för dem att lyfta i sina verksamheter. Men vi ser även att det saknas forum för dessa reflektioner och samtal ute i verksamheter där vården faktiskt bedrivs. Hur ska de som bedriver vård alla dygnets timmar årets alla dagar ges möjlighet att delta och bidra med sin kunskap och erfarenhet i denna omställning?

Vi befinner oss fortfarande i en pandemi som lamslagit oss och allt vi önskar är att det ska bli lite mer som vanligt igen. Att i detta skede orka lyfta blicken och tänka på omorganisation och omställning till en nära vård, känns just nu lite övermäktigt. Att dessutom koppla ekonomiska aspekter till det hela att det ska minska kostnader, känns oroande. I praktiken är det nog så att det faktiskt måste vara ökade kostnader i en så stor omställning innan effekterna syns.

En farhåga är att medborgaren och medarbetarna inte hänger med och att det blir ett motstånd och ovilja, en onödig uppförsbacke het enkelt.

Det finns ett intresse att påskynda processen med anledning av planer på nytt akutsjukhus i Växjö. Det planeras för fullt med bland annat dimensioneringen av det och vilken vård som ska bedrivas där.

Det planeras för mindre antal vårdplatser med hänvisning till omställningen av nära vård. Mycket svårt att bedöma rimligheten i det när denna omställning endast är i planeringsstadiet och vi inte alls vet hur det lyckas i praktiken. Det finns utmaningar och en av dem är absolut brist på våra yrkesgrupper oavsett var vården ska bedrivas eller av vilken vårdgivare.





Lokala utvecklingsområden

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 prova bjuda in till digitala möten som riktar sig till just professionen 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.

Det blir också en viktig åtgärd för att våra barnmorskor ska se fördelen med att vara organiserade i Vårdförbundet om vi kan lyckas driva både professionsfrågor och villkorsfrågorna. Vi saknar just nu representant från Kronoberg i barnmorskornas nätverk, det blir ett uppdrag att fylla denna plats.

Men det kommer också bli en viktig del i framtagandet i karriärvägar. 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 vill bli fler medlemmar, 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

Sista månaderna har vi lagt mycket tid på att sätta oss in i 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.

Vi har lämnat in yrkande till budgetprocessen i alla våra kommuner samt regionen som innehåller just ovanstående. Vi har i samband med det bjudit in till digitala möten för att fördjupa samtalet för att klä på argumenten ytterligare för att de ska tänka till när de sitter med sin budget.

Det har skett flera sådana möten och det planeras för fler under hösten.

Nära vård närmare kronobergaren har såklart varit ett ämne och som vävs in i samtalen då det hänger ihop.

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- sjukvård. Vi har visat, överlämnat material och pratat om stora studier som RN4CAST och magnetsjukhus och effekter som de visar på. Framför allt effekterna borde alla vilja ha.

Det har varit ett år då medlemmar klivit fram och hörts och synts väldigt mycket, både i media men också tagit kontakt med politiker för att berätta om hur de har det. Ställa krav på svar och hur de tänker kring våra yrkesgrupper och deras insatser, arbetsmiljö och vad menar de med att vara en attraktiv arbetsgivare.

Ett fantastiskt medlemsengagemang.

MEDLEMMAR SYNLIGA I MEDIA



SMP: "Personal larmar om hög arbetsbelastning på akuten"



SMP:
"Idag uppmärksammas
sjuksköterskorna – läs
flera reportage här"



SMP: Vården står mitt i en andra våg:
"Rädd att vi inte har sett det värsta
ännu"



SMP: Sara arbetar på iva: "Ständig oro att inte veta
hur många som kommer in i morgon"



"Jag tycker att det känns förnedrande att beslutsfattarna menar att det vi inom vården gjort det senaste året är värt så lite", säger sjuksköterskan Paulina Tengberg i radio P4 Kronoberg.



VXONEWS.SE:
"Pandemins hjältar tackas med några hundralappar."
Debattartikel från sjuksköterskorna på kirurgavdelning 34



SVT: "Besvikna IVA-sköterskor i Kronoberg – minsta lönepotten på flera år "



VXONEWS.SE: Tankar från intensivvårdssjuksköterskorna i Växjö

Övrigt

Risker, orosmoln och svåra utmaningar i vårt fortsatta lokala arbete:

På grund av den bemanningskris som råder är det svårt att släppa iväg förtroendevalda på utbildning men också få den tid som uppdraget kräver på sin arbetsplats. Orken som tryter att till och med engagera sig det mista 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 vårdsador, 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.

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.

Goda exempel finns och bland annat har vi hjälpt medlem med att efter överläggning göra överenskommelse om halvera löneskuld, undvika införande av beredskap i en verksamhet samt lyckats få arbetsgivaren att göra enskilda överenskommelser med ett antal medlemmar istället för att återkalla beviljad semester.



Tack för i år

Avdelningsstyrelsen Vårdförbundet Kronoberg

Anna Seiborg Kidell, avdelningsordförande