



Dokumentet skapat  
2021-09-15

Senast ändrat  
2021-10-11

Grupp/avdelning/projek  
Avdelning  
Jämtland

Version  
1

Författare  
Kerstin Lilja

## Årsrapport 2021

### Innehåll

Årsrapport 2021 .....	1
Sammanfattning .....	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten .....	3
Medlemsrekrytering .....	3
Region .....	3
Kommun.....	3
Privat sektor / Stat.....	4
Värde för medlem .....	4
Lön.....	4
Arbetsmiljö .....	5
Arbetstid.....	5
Yrkets utveckling .....	6
Lokala utvecklingsområden .....	7
Övrigt .....	7



## Sammanfattning

Pandemin har präglat även 2021 och slagit hårt mot sjukvården och våra medlemmar. Covid vaccineringen drog igång i mitten av februari där våra medlemmar agerat i en central roll. I Region Jämtland Härjedalen har det varit många pensionärer som ställt upp och vaccinerat.

Vårdförbundet avdelning Jämtland har så långt det varit möjligt arbetat hemifrån. Överläggningar, förhandlingar, styrelsemöten, utbildning och samverkan har övervägande fått ske digitalt. Från början kändes det hopplöst men med tiden har det fungerat bättre och bättre. Vi har varje morgon digitalt möte med de i styrelsen som har facklig tid via teams. I stället för förtroendevald-dag vår och höst har det blivit digitala möten via teams en timme en gång i månaden. Vi har genomfört alla löneöversyner via teams både uppstart och avstämning.

Sjukvården i Region JH har var och varannan vecka varit i fokus i media och sociala medier, så Vårdförbundet har varit synligt. Det började redan 2020 med att arbetsgivaren valde att säga upp alla kända och okända arbetstidsavtal och inte var intresserade av att teckna något nytt. Detta innebär att personalen arbetar fler timmar för samma lön eftersom man föll tillbaka på AB. Det i sin tur ledde till att många i personalen valde att säga upp sig.

Det påbörjades diskussioner om nytt arbetstidsavtal hösten 2020. Det har varit en lång process men nytt arbetstidsavtal var färdigt i början av maj 2021 och ska börja gälla 1/10. Fokus har legat på nattarbete.

Arbetsgivaren har hävdade att det är en normal rörlighet på personalen inom regionen men kirurgen tvingades att gå ned från 52 till 35 vårdplatser och ortopederna från 48 till 28 vårdplatser på grund av personalbrist. På medicinenheten varierar antalet vårdplatser beroende på bemanningen. Akuten fick stänga sina obs-platser och IVA gick ned till 4 platser i somras. Operation har tvingats stänga operationssalar på grund av bristande bemanning.

Vårdförbundet har skrivit tre 6.6a angående slutenvården kirurgen, akuten och medicinenheten med fokus på arbetsbelastning relaterat till problem med bemanning.

Alla förtroendevalda har dragit ett tungt lass, framför allt har de inte fått tid att utföra sina uppdrag så det fackliga arbetet har fått stå tillbaka. Det märks i antal medlemmar som har minskat och det märks i samverkan som inte har fungerat optimalt.

**Stort tack till alla förtroendevalda ni gör ett fantastiskt arbete!**

## Måluppföljning och effekt av verksamheten

### Medlemsrekrytering

Inplanerade aktiviteter för medlemsrekrytering har tyvärr ej kunnat till fullo uppnås pga. pandemirestriktioner exempelvis styrelserutt i kommunerna av styrelseledamöter. Aktiviteterna har i mångt fått styras över till digitala träffar samt sociala medier. I början på året har digitala möten hållits med förtroendevalda i egenskap att stötta, stärka samt utbilda dem var 14:e dag och sedan glesats ut till 1 ggr/månad. Detta har varit uppskattat av förtroendevalda och många aktuella frågor har avverkats, dock ej sett tillräckligt resultat i antal nya yrkesverksamma medlemmar /månad. Känslan har varit att förtroendevalda haft fullt upp att lösa problem i verksamheten kopplat till dålig bemanning samt arbetsmiljöproblem istället för att fokusera på nyrekrytering. Förmöten med förtroendevalda innan samverkan har erbjudits till samtliga och hållits i stor utsträckning digitalt.

Lokaler för styrelseledamot på Region Jämtland Härjedalen i syfte att vara nära medlemmar samt lättare kunna rekrytera har påbörjats och vidare diskussioner inplaneras men detta är en komplex fråga då det råder lokalbrist på sjukhuset. *Ytterligare försvåring är att lokal för Vision samt Kommunal drabbats av eldsvåda och fått flytta till temporära lokaler inom sjukhuset vilket ytterligare skapar lokalbrist. Lokal utanför sjukhuset ej aktuellt då det motsäger syftet.*

Angående medlemsantal finns 100st med okänd arbetsgivare.

### Region

Antal yrkesverksamma medlemmar 1 januari 1081, 2 september 967 vilket resulterar i minskning med 114 yrkesverksamma medlemmar

Antal förtroendevalda 31 januari 67, 31 augusti 68 vilket resulterar i ökning av 1 förtroendevald.

### Kommun

Antal yrkesverksamma medlemmar 1 januari 319, 2 september 319 vilket resulterar i minskning med 12 yrkesverksamma medlemmar

Antal förtroendevalda 2 september 26 ingen statistik att jämföra med från januari



## Privat sektor / Stat

Antal yrkesverksamma medlemmar var 1 januari 61 och 2 september 58 vilket resulterar i minskning med 3 yrkesverksamma medlemmar

Antal förtroendevalda 2 september var 2 vilket är oförändrat från januari.

## 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.*

Under löneöversynen, LÖV 2021, har vi inom Region JH försökt stötta förtroendevalda i den lokala lönerevisionen genom att ha träffar inför respektive områdes avstämningsmöte för att coacha dem. Där har vi tittat på särskilt yrkesskickliga och lönespridningen. Regionen har anammat begreppet särskilt yrkesskickliga och andelen som anses vara särskilt yrkesskickliga har ökat från 14,7 % 2019 till 19,1 % 2021. Särskilt yrkesskickliga fick 1200 kr år 2019 och 800 kr 2020. År 2021 valde Region JH att differentiera särskilt yrkesskickliga så summa varierade från 150-1200 kr. År 2019 kom Vårdförbundet och arbetsgivaren överens om en definition kring särskilt yrkesskickliga. Vårdförbundet såg redan efter första året brister i denna definition. 2020 påpekade Vårdförbundet att det var inskrivet i överenskommelsen att definitionen skulle utvärderas men trots många påtryckningar ville inte arbetsgivaren göra justeringar eftersom de ansåg att det var för sent i löneprocessen. Jobbet med att ändra denna definition ligger fortfarande framför oss. Utfallet i LÖV 2021 blev litet (2,18 %) trots allt arbete som våra medlemmar utfört under pandemin, ofta under svåra förhållanden.

I våra åtta kommuner i Jämtland Härjedalen har fyra valt att inte använda begreppet särskilt yrkesskickliga och därmed sagt att det inte finns några särskilt yrkesskickliga. I dessa kommuner har dialog skett mellan Vårdförbundet och arbetsgivaren under tidig höst som förhoppningsvis ger resultat inför LÖV 2022. Generellt har utfallet i kommunerna varit högre än regionens.



## 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.*

Förflyttningsskaoset på regionen satte i gång igen under 2021 men lite annorlunda än 2020. Arbetsgivaren beordrade enhetschefer på olika områden att bemanna vissa turer och vissa veckor på vissa enheter. Det var inte samma personal som förflyttades utan gjordes lite hur som helst. Områden där personal togs från fick många gånger ta in extra personal eller låta någon gå dubbelpass för att tillräcklig bemanning. Det togs personal ifrån i stort sett alla mottagningar och där köerna då växte. Mottagande område fick i stort sett varje pass en ny personal som inte alls kunde arbeta självständigt. Det fanns i stort sett ingen frivillighet i detta. Vårdförbundet begärde flera MBL förhandlingar på individnivå men många medlemmar hörde inte av sig till oss för stöd.

Under våren har lokala skyddsombud och huvudskyddsombud lämnat in 6.6a-anmälningar till Arbetsmiljöverket inom kirurgiområdet, på akutmottagningen och medicinenheten som alla resulterade i inspektioner. På kirurgiområdet har underrättelse kommit från Arbetsmiljöverket med krav på åtgärder i 4 av 8 punkter. Åtgärdas inte dessa riskerar Region Jämtland Härjedalen ett vite på 400 000 kr. I de två andra anmälningarna har inte Arbetsmiljöverket lämnat underrättelse än.

De förtroendevalda och huvudskyddsombuden deltar i det fortsatta arbetet med åtgärder för att få till en bra arbetsmiljö för medarbetarna på dessa områden och enheter.

Vårdförbundet har diskuterat bemanning och kompetensförsörjning på alla samverkansnivåer. Det har inte gett så mycket resultat än men förhoppningen är att det ska göra det i framtiden.

Utbildning och diskussioner med förtroendevalda inom både kommuner och region har skett för att stärka dem i rollen som skyddsombud.

## Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

*Vi ska verka för hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning ingår i arbetstiden vid nattarbete och schemalaggnings 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.*

## Arbetstid

Efter mycket möda och stort besvär var arbetsgivaren och Vårdförbundet överens om ett nytt arbetstidsavtal. Fokus låg på nattarbete där ständigt natt får det lägsta arbetstidsmålet 32,20 då ständigt natt är mindre ohälsosam än att rotera på dygnets alla timmar. Arbetstidsavtalet ska börja implementeras 1/10–21. Vårdförbundet ser detta som ett första steg mot kortare veckoarbetstid för alla inom dygnet runt verksamhet och det är inskrivet att avtalet ska följas upp om ett år. Vi har lagt mycket tid på det tillhörande tillämpningsanvisningar som är knutet till arbetstidsavtalet.

Nytt flextidsavtal inom dygnet-runt verksamhet har också förhandlats fram. Flextidsavtalet har en snäv ram på +10 timmar och -10 timmar samt avstämning varje månad. Vid minussaldo blir det avdrag på lönen och vid plussaldo så stryks tiden över tio timmar. Under våren har medarbetare inom Region JH blivit av med 1126,15 timmar. Under våren var det högt tempo inom alla områden så arbetsgivaren har inte kunnat bevilja flexledighet och därför har tid över 10 timmar plus tagits bort. Vi är just nu inne i en förhandling om detta.

I en av våra kommuner har tre medlemmar fått en semestervecka borttagen var. En medlem har fått flyttad semester så delar av semestern hamnade utanför ordinarie semesterperiod. Vårdförbundet drev en tvisteförhandling och till medlemmarna det utgick vite.

## 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.*

## Yrkets utveckling

Enligt intentionen i HÖK 19 har Vårdförbundet och Region JH påbörjat samarbetet med karriärvägar. Arbetet blev mer på planeringsstadiet i våras då det var svårt att motivera både chefer och medarbetare att arbeta med karriärvägar eftersom områdena slet med bemanning varje dag. Nu under hösten börja karriärvägarna ta form och Vårdförbundet och arbetsgivaren är eniga i mycket men inte allt. Om allt går enligt planerna så ska en pilotgrupp kunna använda karriärvägarna i medarbetarsamtalet hösten 2022.



## Lokala utvecklingsområden

Region Jämtland Härjedalen har på grund av uppsagt arbetstidsavtal, försämrade bemanningsmål, förflyttningar och skral löneutveckling förlorat mycket personal och då också kompetens. Detta har lett till att allmänsjuksköterskor får arbeta på uppvakningen, akuten och BB eftersom det inte finns tillräckligt med anestesijuksköterskor och barnmorskor för att täcka bemanningsbehovet. På röntgen anställer man undersköterskor istället för röntgensjuksköterskor.

Vårdförbundet avdelning Jämtland behöver arbeta med AST och förhoppningsvis kunna teckna kollektivavtal för detta.

Vårdförbundet avdelning Jämtland behöver utveckla sitt chefsstöd vilket har varit eftersatt en tid.

## Inflytande och påverkan

Samverkan har inte fungerat optimalt inom Region Jämtland Härjedalen. Förtroendevalda har inte getts tid för att kunna gå på samverkansmöte då de har behövts i vården. Dialogen mellan förtroendevald och arbetsgivaren saknas. Vårdförbundet hade tankar på att säga upp samverkansavtalet med Region JH, men avstod. Nu har arbete med att teckna ett nytt påbörjats.

## Övrigt