



Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2018-01-19		Jämtland	1	Roger Bergebo

Årsrapport

Innehåll

1. Sammanfattning	1
2. Måluppföljning	2
2.1 Hälsa och helhet	
2.2 Hållbart arbetsliv	
2.3 Rätt värderad kunskap	
2.4 Medlemsutveckling	
2.5 Verksamhetsstöd	
3. Effekt	5
4. Goda exempel	5
5. Risker	6
6. Förbättringsområden	6
7. Övrigt	7

1. Sammanfattning

Under verksamhetsåret har fokus varit på medlemsrekrytering och att vi ska få flera förtroendevalda. Vi har haft två personer med facklig tid som har fokuserat på detta arbete, med mycket bra resultat.

Medlemsantalet per sista december var 1540 yrkesverksamma medlemmar vilket är en ökning gemfört med 2016. Vi har även ökat andelen förtroendevalda.

Vi har under året haft möten med politiska majoriteten och oppositionen i Region Jämtland Härjedalen där vi har haft diskussion om allt från varför det är svårt att rekrytera och varför våra medlemsgrupper avlutar sina anställningar i stor grad. I samband med samtalen har vi också lyft personcentrerad vård, AST och övriga villkorsfrågor. Detta har vi även tagit upp med högre tjänstemän inom Region Jämtland Härjedalen.



Under våren har vi diskuterat och förhandlat fram arbetstidsavtal inom Region Jämtland Härjedalen som blev klart till sommaren 2017. Avtalet består av tre arbetstidsmodeller.

När vi har mött representanter från kommunerna har vi haft fokus på personcentrerad vård, AST och arbetstider, samt tecknandet av LOK. I de flesta kommunerna i republiken är tecknandet av LOK klart.

I samband med årsmötet genomfördes firandet av Vårdförbundets 40år som var välbesökt ca 200 medlemmar. Likväl som årsmötet har våra aktiviteter varit välbesökta som har givit oss möjlighet att nå ut med vår politik.

En reflektion är den negativa attityden arbetsgivaren har gentemot våra professioner som kommer från bemanningsföretag. Här vill vi trycka på att både arbetsgivare och Vårdförbundet måste bli bättre på att möta upp denna medlemsgrupp som ökar.

Viktigt att våra grupper ska känna att man är välkommen oavsett var man kommer ifrån.

Övrigt har arbetet präglats av arbetsmiljö och villkor för våra medlemsgrupper.

Nu ser vi fram i mott ett händelserikt 2018 med kongress i maj och ett val i september där vi måste vara på tårna för att bevaka vårdpolitikern.

2. Måluppföljning

2.1 Hälsa och helhet

Alla människor har rätt till hälsa och helhet. Därför prioriterar vi att utveckla vården och göra den säker. Vi prioriterar att arbeta för personcentrerad vård.

Under år 2017 har vi enligt beslut av kongressen och SKL förespråkade att arbeta personcentrerat. Vi har under året i alla sammanhang där vi träffat studenter, medlemmar, förtroendevalda och arbetsgivare påtalat att om vi ska klara vårdens utmaningar och samtidigt nå målet om en jämlik hälsa måste vi arbeta för personcentrerad vård. Under hösten har vi även träffat politiker och uppmanat att vården måste ställa om till personcentrerad vård.

Region Jämtland Härjedalen har inte kommit så långt i att ställa om till personcentrerad vård. Det pågår ett projekt vid medicinsk vårdavdelning att implementera personcentrerad vård. Det går framåt men inte så fort.

Vid årsmötet i oktober blev vi många nya styrelsemedlemmar och därför valde vi att delta på workshop i Umeå om personcentrerad vård.



Säker vård och jämlik hälsa är ett ständigt aktuellt ämne. Vi har deltagit i vårdförbundets nätverksträff om säker vård.

2.2 Hållbart arbetsliv

Förutsättningarna för vår insats är ett hållbart yrkesliv. Därför prioriterar vi att arbeta för en bättre arbetsmiljö med hälsosamma arbetstider.

För ett hållbart arbetsliv krävs det hälsosamma arbetstider. Mycket arbete har lagts ned på arbetstider 2017. Vi har fört livliga diskussioner med regionens arbetsgivare som på försommaren 2017 mynnade ut i ett lokalt kollektivavtal, med tre olika arbetstidsmodeller. Två av modellerna har fokus på återhämtning och nattarbete. De tredje modellen är inte valbar för vårdförbundets kollektiv eftersom den har fokus på pengar.

På akutmottagningen arbetar personalen efter en arbetstidsmodell kallad ”piloten” som pågått i snart två år, utvärdering av den pågår.

Diskussioner med arbetsgivaren vad det gäller prehospitala vårdens arbetstider har inletts.

Av våra åtta kommuner pågår diskussioner i fyra om arbetstider och olika arbetstidsmodeller.

2.3 Rätt värderad kunskap

Vår kunskap ska värderas rätt. Därför prioriterar vi att arbeta för högre löner och bättre karriärmöjligheter.

Vi har inför löneöversynen lagt fram yrkande till Region Jämtland Härjedalen. Vi har fört diskussioner om lönestrategi, löneutveckling och livslön. Våra medlemmar borde ha en bra löneutveckling i ramen för sin anställning, de ska inte behöva byta arbetsgivare eller gå till bemanningsföretag för att få detta. Vi utbildar våra lokala förtroendevalda i löneprocessen. Vi coachar medlemmar som vill ha stöd inför medarbetarsamtal och lönesamtal. Vi har genomfört flera paragraf tre förhandlingar för enskilda medlemmar med lyckat resultat.

Arbetet med AST har upptagit oss till en stor del. Region Jämtland Härjedalen har till viss del infört AST eller utbildningstjänster (som arbetsgivaren väljer att kalla det) men kravet för AST är att man arbetar 50% och studerar 50%. Detta blir krångligt eftersom det flesta specialistutbildningar går på heltid. Ett annat problem är att våra medlemmar inte kräver AST utan tackar ja till studiebidrag (18000 kr).

I kommunerna har vi diskuterat AST i samband med att vi har tecknat LOK. Det stora problemet även i kommunerna är att våra medlemmar tacka ja till studiebidrag och att arbeta 50% och studera på 100%. På grund av det anser inte arbetsgivaren att det finns behov för AST.



2.4 Medlemsutveckling

Vårdförbundet växer i medlemsantal. Medlemmarna upplever ett högt medlems värde.

Avdelning Jämtland Härjedalen arbetar på en positiv medlemsutveckling och att medlemmar ska vara nöjda så det väljer att stanna kvar i Vårdförbundet. Vi har fortsatt att öka vårt medlemstal, sista december år 2017 var vi 1540 yrkesverksamma.

Under 2017 har vi utfört cirka 200 arbetsplatsbesök både spontana och planerade. Under sommaren har vi i flera års tid varit ute på arbetsplatsbesök varje vecka tillsammans med arbetsgivare, politiker och andra fackförbund. Två styrelseledamöter med facklig tid hade som uppdrag att besöka arbetsplatser främst de som saknar förtroendevald. Deras uppgift var också att ringa till dem som höll på att uteslutas på grund av bristande betalning samt att aktivt kontakta icke medlemmar.

Att ha en engagerad förtroendevald på varje arbetsplats gynnar medlemsutvecklingen oerhört mycket. För att inspirera och pusha våra förtroendevalda genomförde vi två heldagar, en vår och en höst för utbildning, påfyllnad och stöd till dem.

Våra aktiviteter under året har varit välbesökta och mycket populära. Under hösten riktade sig aktiviteterna mot återhämtning. Vi genomförde besök på relaxavdelning och soma move (en slags yoga).

Vi har försökt att synas och höras i olika sociala medier TV, radio och lokal press.

2.5 Verksamhetsstöd

Årsmötet genomfördes 11 oktober med cirka 200 deltagare. Styrelsens sammansättning förändrades under årsmötet då en ny styrelse valdes och sex nya och tre erfarna fick förtroendet att leda Vårdförbundets verksamhet i avdelning Jämtland. Hösten har till en stor del bestått av att introducera de nya styrelsemedlemmarna.

Lokalt arbetar vi aktivt för att uppnå kongressmålen. Vi arbetar för en ekonomi i balans.

Vår ambition är att vara tillgängliga för våra medlemmar och vid behov företräda och stödja dem, både i grupp och individuellt. En del av våra medlemmar är chefer och vi har arbetat med att kunna vid behov vara ett stöd för dem. Vi anordnar fyra chefsforum.

I avdelning Jämtland har vi ett uppbyggt kontaktnät inför samverkan, vi träffar förtroendevalda på så kallade förmöten inför samverkan.



3 Effekt

- Vi har ökat vårt medlemsantal.
- Vi har fått ett flertal nya förtroendevalda.
- Vi har arbetat med att skriva LOK till vårt centrala löneavtal HÖK 16. Vid årsskiftet 2017/2018 är vi så gott som klara med uppgiften.
- Vi har under 2017 tecknat ett nytt lokalt kollektivavtal om arbetstider med fokus på nattarbete och återhämtning.
- Påbörjat diskussion om arbetstider inom den prehospitala vården.
- Utvärdering pågår om den så kallade piloten (arbetstidsmodell på akutmottagning)
- Medicinsk vårdavdelning arbetar med att utveckla personcentrerat arbetssätt anpassat för deras verksamhet och har resulterat en bättre arbetsmiljö.
- Regionen Jämtland Härjedalen har AST-tjänster och vår ambition är att de ska utökas och att vi får teckna samsyndokument eller kollektivavtal.
- Genomför certifierad grundutbildning för nya förtroendevalda.
- Förtroendevalda har gått fördjupningsutbildning.

4 Goda exempel

- Till och med i oktober 2017 har vi haft två styrelsemedlemmar som arbetat med arbetsplatsbesök och rekrytera medlemmar och förtroendevalda.
- På årsmötet delades pris ut till ”årets förtroendevald”
- Alla som riskerar uteslutning genom bristande betalning kontaktas personligen.
- Arbete med att ringa alla oorganiserade i Jämtland Härjedalen inom våra professioner.
- Många medlemmar är engagerade i Vårdförbundet. Vi hade cirka 200 medlemmar som kom på vårt årsmöte. Deltagarna fick möjlighet att lämna förslag på aktiviteter och förbättring i avdelning Jämtlands arbete.



- Uppmärksammat chefer genom att ordna frukostar där fler och fler chefer uppskattar att få möjlighet att diskutera med varandra.
- Genomfört cirka 200 arbetsplatsbesök både planerade och spontana.
- Avdelning Jämtland har varit synliga genom sociala media, TV, radio och lokal press.

6 Risker

Jämtland Härjedalen är till ytan ett stort geografiskt län samt ett glesbygdslän. Det har och är en stor utmaning att ge medlemmarna i våra ytterområden samma möjlighet till likvärdigt medlemsstöd.

Vi skulle vilja ha engagerade förtroendevald på varje arbetsplats, så är ännu inte fallet. Att det inte finns förtroendevald urholkar demokratin och arbetstagarna mister sin chans till påverkan/ samverkan.

Det flesta arbetsplatser både inom regionen och kommunerna har högt arbetstempo och har vakanta tjänster inom våra professioner. Detta medför att både patientsäkerheten och medlemmarnas hälsa sätt på spel.

År 2016 var den allmänna uppgivenheten en stor riskfaktor ("det är ingen ide att göra något", "det blir ingen förändring") Den allmänna uppgivenheten har minskat.

Medlemmar som tar anställning inom bemanningsföretag är svåra att hitta. Detta är ett växande problem både lokalt och nationellt.

5 Förbättringsområden

För bättre kommunikation och information till medlemmar behövs engagerade förtroendevalda på varje arbetsplats. Förtroendevalda i sin tur behöver råd och stöd att genomföra medlemsmöten, arbeta mot deras arbetsplats högst prioriterade mål och faktiskt göra skillnad. Det i själv blir också rekryterande.

Vi i styrelsen behöver vara mer ute på arbetsplatsbesök för att kommunicera och fånga upp det som är på gång.

Vad är medlemsnyttan för de som arbetar inom bemanningsföretag? Vad gör Vårdförbundet för dem? lokalt men också nationellt.

6 Övrigt

Under året har vi haft flera aktiviteter för studenter. Exempelvis utdelande av "Bästa C-uppsats" både vår och höst termin. Vi har genomfört två studentkvällar. Har även varit på Mittuniversitet och haft föreläsning om arbetsrätt till studenter i termin fyra. Studenterna har fått nominera till "Årets handledare" och stipendiet delas ut på årsmötet.



Roger Bergebo
Ordförande Avdelning Jämtland

