



Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2016-01-12	2018-12-20	Jönköping	1	Eva-Lotta Lager

Årsrapport

Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Måluppföljning	2
3. Effekt	4
4. Goda exempel	6
5. Risker	6
6. Förbättringsområden	6
7. Övrigt	6



1. Sammanfattning

2018 har ur Vårdförbundets synvinkel varit ytterligare ett år med hög arbetsbelastning för våra medlemmar pga. svårigheter att rekrytera och behålla våra yrken i vården. Det blev inte minst tydligt den gångna sommaren då flera förtroendevalda på arbetsplatsen signalerade låg bemanning, hög arbetsbelastning och en hel del övertidsarbete. Det är hög tid att arbetsgivarna runt om i länet tar sitt ansvar, värderar våra yrken efter sitt rätta värde. Det är först då som de kommer lyckas bemanna upp sina verksamheter och arbetsmiljön blir till det bättre.

2. Måluppföljning

Hälsa och helhet, Vårdförbundet arbetar för att vården ska bli personcentrerad, anledningen är att vi ser att det är det bästa för patienten, vårdens yrken och de olika vårdhuvudmännen. Avdelning Jönköping har under lång tid jobbat för att Vårdförbundets studiecirkelmateriale ska bli kända och användas av verksamheterna för att ändra perspektiv. Vi har även i år träffat politiker, verksamhets direktörer, HR-chefer, och utvecklingschefer för att påverka och följa upp arbetet till en personcentrerad vård. Vi har även en samarbete med Kultorum i frågan. Ansvariga i styrelsen har också gjort studiebesök i verksamheter som beskrivits påbörjat resan till en personcentrerad vård för att få inspiration men också för att få positiva exempel som vi kan lyfta i vårt påverkansarbete i olika sammanhang. Vi har under året följt upp de verksamheter som genomfört eller genomför studiecirkeln. Det anordnades också en heldag för förtroendevalda för att inspirera dem i det lokala påverkansarbetet i sin verksamhet. Under 2018 var det val. Med anledning av det träffade Vårdförbundet samtliga partier förutom SD på regionnivå för att samtala om framtidens vård och dess utmaningar.

Vi har under året delat ut stipendier till yrkesverksamma, kandidat och magister under året.

Hållbart yrkesliv, Vårdförbundets medlemmars arbetsmiljö är en fråga som får allt större prioritet då det blir allt svårare för verksamheterna att behålla och rekrytera våra yrkesgrupper. Vårdförbundet avdelning Jönköping arbetar aktivt med att få fler förtroendevalda på arbetsplatsen. Det gör vi genom att besöka arbetsplatser och delta på medlemsmöten, detta har även gjorts strategiskt utifrån den analys som gjorts av antal förtroendevalda på arbetsplatsen och var de finns. Vi belyser alltid vikten av att välja en förtroendevald på arbetsplatsen då medlem hör av sig till oss gällande ett arbetsmiljöproblem.

Det har anordnats en träff för förtroendevalda på arbetsplatsen med temat arbetsmiljö för att ge dem stöd i sin roll som skyddsombud. Huvudskyddsombuden har i sitt nätverk i enheten kompetensutvecklat sig. Under året har möjligheten att begära åtgärd enligt 6.6a används.

Vi har under året bjudit in medlemmar och länets politiker till frukostmöten där de fått möjlighet att diskutera vården nu och i framtiden och de utmaningar som de ser och eventuella lösningar. Styrelsen har även med anledning av denna fråga träffat regionpolitiker och tjänstemän för att beskriva våra medlemmars vardag



och vilka åtgärder som krävs. Styrelsens regionala skyddsombud har under året deltagit i det nationella nätverket och verkat i uppdraget lokalt.

Under året har vi fortsatt samtalen med arbetsgivaren om hälsosamma arbetstider inte minst i de verksamheter som använder sig av jour och beredskap.

Rätt värderad kunskap, Styrelsen har använt den statistik som vi arbetat fram om hur lönespridning och löneutvecklingen ser ut för våra medlemmar, strategiskt arbetat med att påverka politiker och tjänstemän. I påverkansarbetet har det även ingått att belysa frågan medialt. Det är viktigt att förändra löneprocessen så att lönesättande chef får de mandat som krävs och att det är tydligt att lönen som man tilldelas står i relation till det som man bidrar med till verksamheten. Det är inte rimligt att man har en löneutveckling fram till 35 års ålder sedan avtar den. Vi har erbjudit förtroendevalda utbildning i löneprocessen och hur de på bästa sätt coachar medlemmar inför lönesamtalet.

Det är viktigt att belysa våra fyra yrken för att de ska kunna värdesättas. Därför uppmärksammar styrelsen vår fyra yrkesgruppers yrkesdagar särskilt.

Strukturerad yrkesintroduktion finns i regionen där Vårdförbundet deltar och följer upp. Arbeten pågår för att kommunerna även ska erbjuda nya i yrket denna möjlighet.

Förutsättningar för att specialistutbilda sig enligt AST finns i regionen, i form av utbildningsanställningar, dessa följs regelbundet upp. Tre av länets tretton kommuner erbjuder denna möjlighet dessa följs upp med hjälp av de förtroendevalda på arbetsplatsen. Styrelsen träffar regelbundet hälsohögskolan i syfte att belysa vikten av specialistutbildningar även för våra övriga yrken som biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor.

Medlemsutveckling, Vårdförbundet avdelning Jönköping har identifierat den förtroendevalda på arbetsplatsen som en nyckelperson i att rekrytera och behålla medlemmar. Avdelningen har arbetat fram en organisation för att stödja medlem på bästa sätt och utgår ifrån den. Styrelsen sätter stor vikt att möta medlemmar och potentiella medlemmar. Detta gör vi genom frekventa arbetsplatsbesök och deltar gärna på medlemsmöten mm. Vi anordnade flera yrkescafé på olika platser i länet för att samtala om det som var/är viktigt för våra yrken i vardagen, med på dessa träffar fanns även ombudsman. Styrelsen har ett bra samarbete med hälsohögskolan och den nationella organisationen för studenter i syfte att så många studenter som möjligt ska organisera sig i Vårdförbundet under studietiden.

Vi arbetar också aktivt med att förmedla ut i sociala medier vad vi gör för att belysa värdet av medlemskapet.

Verksamhetsstöd, Vårdförbundet avdelning Jönköping arbetar för en budget i balans och att den används på ett klokt sätt. Under våren genomfördes Vårdförbundet kongress 2018, kongressombuden gavs förutsättningar att förbereda sig inför den. Den 27 september genomfördes vårt årliga årsmöte, där bland annat valberedningen var delaktig genom att presentera sitt förslag om arvode kopplat till styrelseuppdraget. Valberedningen har getts förutsättningar för sitt uppdrag. Styrelsen har i linje med kongressbeslut och förbundsstyrelsebeslut gjort en verksamhetsplanering för 2019.



3. Effekt

Beskrivning av vilken effekt som har uppnåtts.

Hälsa och helhet, Det finns flera verksamheter som påbörjat att ändra perspektiv inom regionen, regionen har även startat hälsocaféer, där syftet är att stödja patienter och anhöriga. Tyvärr är dessa verksamheter isolerade vilket gör att vi ännu inte nått målet om en sömlös vård. Länets kommuner har ännu inte tydligt påbörjat resan att ändra perspektiv. En del kommuner har beslut om annan typ av vård så som salutogent förhållningssätt alternativt helt avsaknad av ställningstagande trots att SKL, där kommunerna ingår fattat beslut om att vården ska vara personcentrad. Här krävs ett större påverkansarbete framöver.

Hållbart yrkesliv, Arbetsmiljön och arbetstiderna för våra medlemmar blir allt viktigare. Vi ser att arbetsbelastningen ökar i takt med bemanningssvårigheterna. Flera vårdplatser hålls stängda pga. av bristen på våra yrken, arbetsgivaren tenderar i större utsträckning att vilja kompensera med andra yrkesgrupper, med lägre eller smalare kunskap. Medlemmar i verksamheter som det tidigare fungerat med jour och beredskap signalerar nu att arbetsbelastningen under dessa tider ökar. Vårdförbundet för aktiva dialoger med arbetsgivarna när dessa problem uppstår. Ett exempel där vi arbetat strategiskt och intensivt tillsammans med de förtroendevalda på arbetsplatsen under året är ambulansverksamheten. Arbetet som Vårdförbundet har lagt ned genererar nu att denna verksamhet får tillförda resurser så att de kan öka bemanningen och därmed förkorta de långa arbetspassen och minska mängden jour. Vårdförbundet vill så långt det är möjligt lösa arbetsmiljöfrågor med dialog. Tyvärr har vi vid flera tillfällen använt oss av möjligheten att begära åtgärd enligt 6.6a, arbetsmiljöverket har även involverats vid flera tillfällen. Ibland måste denna påtryckning ske för att nå bra dialog om åtgärd. I allt detta arbete är den förtroendevalda på arbetsplatsen navet, det är ju den personen som är skyddsombud och har rätten till dessa åtgärder. Samtliga förtroendevalda får en grundutbildning av Vårdförbundet. Vårdförbundet avdelning Jönköping har organiserat sin verksamhet för att ge medlem och förtroendevald så bra stöd som möjligt. Vi ser att med anledning av den allt tuffare arbetsmiljön i verksamheterna ökar behovet av stöd, vilket styrelsen kommer utveckla under nästkommande år. De frukostmöten vi anordnat under året för medlemmar och politiker har uppskattats, ffa på de mindre orterna i länet. Vår lokala organisation kopplat till uppdraget regionalt skyddsombud, RSO har under året utvecklats, vi har under året besökt och varit i kontakt med fler privata verksamheter än tidigare år.

Rätt värderad kunskap, Att våra yrken blir rätt värderade är ett långsiktigt arbete. Den statistik som vi arbetat fram visat att våra yrken har en löneutveckling till 35 års ålder sedan avtar den, lönespridningen är som bäst 10 000 kr. Vårdförbundet vill att livslönen ska öka med minst 30% och att lönespridningen från ny i yrket till expert ska innebära en fördubbling av lön. Det måste vara möjligt att göra



karriär med tillhörande löneutveckling i våra yrken. Det påverkansarbete vi nu lagt ned har i regionen ändå lett till att de under året infört 100 st karriärtjänster i syfte att ta vara på den kunskap och erfarenhet som de medarbetare som blivit experter förskaffat sig. Dessa tjänster genererar 4000 kr högre lön. Regionen har själva uttryckt att löneutvecklingen som våra yrken har är sammanpressad och behöver förändras över tid. Länets kommuner betalar något högre lön än regionen, mycket pga. svårigheten att rekrytera, dock är lönespridningen långt ifrån tillfredställande. Vi stödjer de Förtroendevalda i kommunerna med statistik och underlag inför löneöversynerna.

Yrkesdagarna uppmärksammar styrelsen och förtroendevalda på facklig tid genom arbetsplatsbesök som sedan förmedlats ut i sociala medier. Regionen erbjuder en mycket uppskattad yrkesintroduktion på 20 utbildnings tillfällen där Vårdförbundet deltar. Länets kommuner har inte någon strukturerad yrkesintroduktion ännu de erbjuder endast arbetsplatsnära introduktion.. Det blir allt vanligare att kommunen rekryterar nyutbildade och behöver därför även se över den möjligheten, några kommuner har påbörjat arbetet.

Möjligheten att specialistutbilda sig med bibehållen lön och tryggheten av kollektivavtalet finns hos regionen och tre kommuner i länet. Vi tecknade avtal om AST med Värnamo kommun i våras. Det är länets första och enda AST avtal.

Medlemsutveckling, Anslutningsgraden i Jönköpings län är 81,5 % i relation till landets totala anslutningsgrad på 70,5 %. Anslutningsgraden per yrke är Barnmorska 66,5 % (61,2 %), Biomedicinska analytiker 88 % (55,2 %), Röntgensjuksköterska 71,2 % (68,5 %) och Sjuksköterska 82,4 % (72,4 %), siffran i parentes är anslutningsgraden i landet totalt. Avdelning Jönköping har 7 fler medlemmar nu än 2017-12-31. Vårdförbundet avdelning Jönköping har 17 fler yrkesverksamma, 12 fler pensionärs och 20 färre studentmedlemmar. I samband med årsskiftet så avslutades de förtroendevalda på arbetsplatsens mandatperiod och nyval måste ske. Vi hade 163 förtroendevalda 2017-12-31 vi har nu 165 förtroendevalda på arbetsplatsen, vi har med andra ord hämtat upp antalet med ett litet plus.

Under året så har samarbetet med hälsohögskolan förstärkts, vi får avsatt lektionstid för att berätta om Vårdförbundet och vikten av medlemskapet. Hälsohögskolan annonserar även på aktivitetsskärmen lokalt att Vårdförbundet kommer till Hälsohögskolan.

Verksamhetsstöd, Vårdförbundet avdelning Jönköping har en budget i balans. Vi har åtta kongressombud som alla förberedde sig väl och deltog på kongressen i maj med stort engagemang. Årsmötet hölls i IKHP stugan i Huskvarna och där träffades ett sjuttiofem medlemmar. Under kvällen fick medlemmarna sig till dels vad som gjorts under året och vad styrelsen kommit fram till i sin verksamhetsplan för 2019 och det fattades beslut om arvode kopplat till styrelseuppdrag. Flera av årets stipendiater deltog på årsmötet och berättade om sina arbeten mm.



4. Goda exempel

Vi behöver inte alltid gå i konflikt eller ta till krafttag för att komma till lösning. Genom ett mycket systematiskt samarbete med arbetsgivaren då en vårdcentral fysiska arbetsmiljö var undermålig och faktiskt lett till att flera medarbetare fått symptom och sjukskrivits. Genom det arbetet så kunde de gemensamt komma fram till att stänga lokalen och tillfälligt förflytta verksamheten till andra lokaler. Vårdförbundets huvudskyddsombud kunde på så vi undvika att lägga ett skyddsstopp.

5. Risker

I en allt tajtare verksamhet ges medlem som hamnat i en längre sjukskriving inte tillräckliga förutsättningar att komma tillbaka i arbete. Rehabiliteringstiden stramas åt och vid återgång till arbete förväntas medlem prestera till 100 %.

6. Förbättringsområden

Vi behöver utveckla stödet till de förtroendevalda på arbetsplatsen så att de uppfattas som Vårdförbundet av arbetsgivaren och våra medlemmar. Blir de förtroendevalda tryggare i sin roll kommer de också kunna stödja medlem på ett bättre sätt.

7. Övrigt

Med detta vill jag och styrelsen i Vårdförbundet avdelning Jönköping avluta med att tacka för det gångna året och ser fram emot ett nytt år med nya utmaningar och nyvunna erfarenheter!

Med vänliga hälsningar!

Eva-Lotta Lager
Ordförande

Vårdförbundet avdelning Jönköping