

Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-10-25	2020-01-16	Jönköping	1	Irène Sjövall Sanned

Årsrapport

Innehåll

1. Sammanfattning	1
2. Måluppföljning	2
Medlemsrekrytering.....	2
Värde för medlem	4
3. Effekt	8
Medlemsrekrytering.....	8
Värde för medlem	10
4. Goda exempel	14
5. Risker	14
6. Förbättringsområden.....	14
7. Övrigt.....	14

1. Sammanfattning

Under 2019 är det två händelser som upptagit styrelsens arbete i större omfattning än tidigare år; vårt centrala avtal HÖK16 sades upp och vårt lokala kansli flyttade in i nya lokaler. Det centrala avtalet HÖK16 sades upp 2018-12-21 och ett stort och omfattande arbete lades ner av avdelning Jönköping lokalt innan det tecknades ett nytt centralt avtal HÖK19 2019-05-16. Till följd av denna avtalsrörelse fick flera medlemsbevarande aktiviteter ställas in: tre frukostmöten för medlemmar och politiker, tre halvdagars aulaföreläsningar för biomedicinska analytikernas för att fira deras professionsdag samt huvudskyddsombudens kompetensutveckling. Den 31 december 2018 blev vi uppsagda från vår lokal på Målargatan 3 i Jönköping på grund av renoveringsbehov samt stambyte. Kostnaden skulle bli för hög efter renovering så vi landade i en ny lokal på Östra Storgatan 23 i Jönköping vilken vi fick tillgång till den 1 oktober. Denna flytt har tagit mycket tid och kraft men vi är mycket nöjda med vår nya lokal. Vidare har styrelsen inte varit fulltalig, under årets första åtta månader bestod styrelsen av sex ledarmöten av nio



möjliga samt tf. ordförande och tf. vice ordförande Vid årets årsmöte valdes tre nya ledarmöten samt ny ordförande och vice ordförande.

Avdelning Jönköpings anslutningsgrad totalt är 10% högre än vad det är i landet totalt, även röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor är 10% högre, barnmorskor 4% högre och biomedicinska analytiker är 33% högre. Av alla avdelningarna har avdelning Jönköping den högsta anslutningsgraden av biomedicinska analytiker på 87,7%.

Styrelsens påverkansarbete av politiker och tjänstemän har främst varit inom livslön, karriär, hållbart yrkesliv, hälsosamma arbetstider samt seniorkunskap. 2019 har ur Vårdförbundets synvinkel varit ytterligare ett år med hög arbetsbelastning för våra medlemmar pga. svårigheter att rekrytera och behålla våra yrken i vården. Flera förtroendevalda på arbetsplatsen signalerade den gångna sommaren om 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

Vi ska vara en stark, kollektivavtalsbärande organisation för våra fyra yrken med legitimitet och tyngd att driva och tillvarata medlems intressen samt påverka vården. Det blir vi genom att organisationen prioriterar en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad, tecknar avtal och driver frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv, verkar för att förtroendevald, känd av medlem, finns på arbetsplatsen och får stöd i sitt uppdrag av lokal avdelning samt använder våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlem.

Medlemsrekrytering

Vi prioriterar en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad.

Medlemsutveckling

Öka medlemsantalet

Vårdförbundet avdelning Jönköping har identifierat den förtroendevalde på arbetsplatsen som en nyckelperson i att rekrytera och behålla medlemmar. Det är röntgensjuksköterskor och barnmorskor som har den lägsta anslutningsgraden av våra fyra yrken medan anslutningsgraden av biomedicinska analytiker är högst i landet. För övrigt har Avdelning Jönköping högre anslutningsgrad i samtliga yrkesgrupper än nationellt. Styrelsen ser vikten av att öka andelen röntgensjuksköterskor då den är låg samt att bevara andelen barnmorskor på grund av det nybildade fackförbundet för barnmorskor. Styrelsen vill också fokusera på att behålla studerandemedlemmar som yrkesverksamma samt minska andelen utträden av yrkesverksamma. 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. Styrelsen ser en utmaning i att öka antalet



medlemmar hos de privata arbetsgivarna men också i kommunerna. Vi arbetar aktivt med att förmedla ut i sociala medier vad vi gör för att belysa värdet av medlemskapet.

Behålla studerandemedlemmar som yrkesverksamma

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 att synliggöra Vårdförbundet för de studerandemedlemmar som är på väg att bli yrkesverksamma genom att ett mail skickas ut innan planerad examensdag och ytterligare ett mail någon månad efter passerat examensdatum. Stipendier för bästa kandidatuppsats delas ut på skolans examensdag där vi presenterar Vårdförbundet och motivering till stipendiet.

Medlemsmöten - Värva – Rekrytera

Vi har ökat andelen arbetsplatsbesök under året och även anordnat medlemsträffar på arbetsplatser där förtroendevald saknas genom att bjuda på lunch, frukost eller fika. Förutom att rekrytera nya medlemmar har dessa arbetsplatsbesök också omhändertagit medlemmarnas arbetsmiljö, yrkes- och villkorsfrågor, professionsfrågor och bemanningssituationen i syfte att behålla medlemmar.

Stöd och medlemsvård

Styrelsen ser också ett behov av att behålla och rekrytera chefer och ledare. Detta gör vi genom att anordna chefsluncher samt en chefsdag och ett internat för MAS (medicinsk ansvarig sjuksköterska) och MLA (medicinskt ledningsansvarig skolsköterska), de båda senare tillsammans med Avdelningarna i enhet Sydost.



Värde för medlem

Livslön, karriär och hållbart yrkesliv

Vi tecknar avtal och driver frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv

Livslön

Styrelsen har använt den statistik som vi arbetat fram som visar hur lönespridning och löneutvecklingen ser ut för våra medlemmar samt 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 i verksamheten. Det är inte rimligt att man har en löneutveckling fram till 35 års ålder som sedan avtar. Vårt avtal HÖK 16 sades upp 2018-12-21 och vi fick ett nytt avtal HÖK 19 2019-05-16 därmed fick vi ett tydligare löneavtal där huvudsyftet är att få till en godtagbar lönespridning med hjälp av att premiera särskilt yrkesskickliga med minst 10.000 kr mer per månad under den treåriga avtalsperioden samt att erfarenhet ska löna sig, därutöver ska alla ha en god löneutveckling.

Karriär

Region:

Har utbildningsanställningar (men inget AST-avtal med Vårdförbundet, innehållet är i stort likvärdigt) man har också yrkesintroduktion och karriärtjänster men detta finns endast för sjuksköterskor. Vi påverkar politiker, tjänstemän, verksamhetsområdesdirektörer och HR-chefer och belyser nödvändigheten av att detta utveckla till att gälla alla våra fyra yrkesgrupper. Karriärtjänsterna är även begränsade till specifika verksamheter och gäller endast allmänsjuksköterskor. Vidare är regionens karriärvägar otydliga.

Kommuner:

Värnamo har AST-avtal med Vårdförbundet inom hemsjukvården och de har ett intresse av att skriva det samma för skolsköterskorna inom elevhälsan. Aneby kommun har aviserat ett intresse av att skriva ett AST-avtal med Vårdförbundet. Tranås kommun och Vetlanda kommun erbjuder utbildningsanställning inom hemsjukvården men inga utbildningsanställningar kopplade till skolsköterskor. Jönköpings kommun har inom kommunhälsan ett utbildningsprogram på ett år för nyanställda sjuksköterskor i kommunen. Karriärvägarna är för övrigt otydliga i kommunerna.

Vi arbetar för:

- att karriärsförutsättningar regleras via avtal
- att karriärvägar införs för alla våra fyra yrkesgrupper och tydliggörs
- att karriärvägar införs i samtliga kommuner som långsiktigt mål

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. Det är en avsaknad av balans mellan resurser och behov. Många medlemmar vittnar om att deras arbetssituation ofta påverkas av bemanningsbrist. Vårdförbundet avdelning Jönköping arbetar aktivt med att få fler förtroendevalda på arbetsplatsen 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 så att den förtroendevalda på arbetsplatsen involveras och tar plats i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Vi arbetar för:

- att balans mellan efterfrågan och behov råder för att våra medlemmars arbetsmiljö ska bli så bra som möjligt.
- att den förtroendevalda på arbetsplatsen involveras och tar plats i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Arbetstider

Frågor kring jour och beredskap ökar och vi tar dialogen där den uppstår. Arbetstider och schemaläggning är ofta en fråga som medlem lyfter. Vi lyssnar in medlemmar när det signaleras att det är ohållbara arbetstider och vi ger stöd samt agerar. Signaler från arbetsplatser där schemaläggningen inte fungerar visar på en okunskap hos medlemmar men även hos arbetsgivaren om schemaläggning.

Vi arbetar för:

- att förutsättningar regleras i avtal.
- att återhämtning ska vara i tid istället för pengar.
- att all arbetstid ska vara aktiv.
- att alla scheman ska ha hälsosamma arbetstider

Seniorkunskap

För att ta tillvara äldre medarbetares erfarenhet och kunskap (seniorkunskap) vill vi arbeta för villkor som understödjer att seniora kunskaper finns kvar och tas tillvara i verksamheten, ett exempel på lösning är arbeta 80%, få 90 % av lönen och 100 % avkastning till pension. I detta bedriver vi ett påverkansarbete och träffar både politiker, tjänstemän, verksamhetsområdesdirektörer och HR-chefer

Avtal

Vårt centrala avtal HÖK16 sades upp 2018-12-21 och vi fick ett nytt centralt avtal HÖK19 2019-05-16. Målet med det nya avtalet är att få till en löneutveckling och en lönespridning genom att särskilt yrkesskickliga ska prioriteras samt att erfarenhet ska löna sig. Vidare har Regionen en tendens att införa ensidiga arbetsgivarbeslut. Vi stödjer medlemmar och följer upp där arbetsgivaren har ensidiga arbetsgivarbeslut.

Vi arbetar för:

- att arbetsgivaren ska uppfylla intensionen i vårt nya gemensamma avtal.
- att arbetsgivaren tecknat kollektivavtal i stället för ensidiga arbetsgivarbeslut.
- att förutsättningarna regleras i avtal

4-yrken

Vi är fyra yrken men tre av dessa känner sig inte synliga, barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor. Detta vill avdelning Jönköping ändra på och arbetar därför för ett jämlikt medlemsvärde mellan våra fyra yrkesgrupper samt synliggöra och belysa alla fyra yrken för att de ska kunna värdesättas. Därför uppmärksammar styrelsen våra fyra yrkesgruppers yrkesdagar särskilt. Strukturerad yrkesintroduktion finns i regionen där Vårdförbundet deltar och följer upp. Arbete pågår



för att även barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor som är nya i yrket ska ges denna möjlighet. Arbete pågår även för att kommunerna ska erbjuda nya i yrket denna möjlighet. Styrelsen träffar regelbundet hälsohögskolan i syfte att belysa vikten av specialistutbildningar biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor. Vi bedriver även ett påverkansarbete mot Regionens politiker och tjänstemän i denna fråga.

Personcentrerad vård

Vårt mål är att Personcentrerat förhållningssätt implementeras överallt och att verksamheterna tar hjälp av vårt studiecirkelmateriel. På Högländet använder man sig av begreppet "Ester" vilket är en del av personcentrerad vård. Vidare har Region Jönköpings län beslutat sedan några år tillbaka att de ska arbeta personcentrerat. Avdelning Jönköping har även ett samarbete med Qulturum i frågan.

Förtroendevald på arbetsplatsen

Vi verkar för att förtroendevald, känd av medlem, finns på arbetsplatsen och får stöd i sitt uppdrag av lokal avdelning.

Förtroendevald på arbetsplatsen

Avdelning Jönköping prioriterar och arbetar aktivt med att få fler flertroendevalda på arbetsplatsen. Vi strävar efter att ha minst en förtroendevald per arbetsplats inom Regionen och Kommunerna (både inom kommunhälsan och elevhälsan). Vidare möjliggör och uppmuntrar vi förtroendevalda att skapa egna nätverk. Vi besöker arbetsplatser och deltar på medlemsmöten, detta har även gjorts strategiskt utifrån den analys som gjorts av antalet förtroendevalda på arbetsplatsen och var de finns. Vi ordnar förtroendevaldsdagar, och har ett utarbetat mentorskap med en namngiven mentor till alla förtroendevalda samt TGF (tillgänglig förtroendevald) som är tillgänglig helgfri måndag-fredag kl 08-16.

Stöd till förtroendevald

Nya förtroendevalda på arbetsplatsen som går facklig grundutbildning dag 1-4 (Certifierad grundutbildning för förtroendevalda [CUF]) känner sig mer sedda och delaktiga än de som inte har gått denna utbildning. Samtliga förtroendevalda får ett nyhetsbrev en gång per månad om vad som är på gång i avdelningen. Förtroendevald på arbetsplatsen har ofta en personlig kontakt med verksamhetsområdesrepresentanten /samordnaren som också är deras mentorer. Tillgänglig förtroendevald (TGF) har stor betydelse för de förtroendevalda som stöd i sitt uppdrag. Vi anordnar regelbundna förtroendevaldsdagar med olika teman. Avdelningen arbetar för:

- att samtliga förtroendevalda ska gå CUF även de med äldre utbildning
- att varje förtroendevald på arbetsplatsen har en mentor som är känd
- att förtroendevald på arbetsplatsen ses som Vårdförbundet av medlem



Effektiv resursanvändning

Vi använder våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlem.

Effektiv resursanvändning

Vårdförbundet avdelning Jönköping arbetar för en budget i balans och att den används på ett klokt sätt. Den 29 augusti genomfördes vårt årsmöte där valberedningen deltog genom att presentera sina förslag till val av ordförande, vice ordförande samt tre ledarmöten. Valberedningen har getts förutsättningar för sitt uppdrag. Vi skapar en verksamhetsplan som utgår från kongressbeslut, förbundsstyrelsebeslut samt medlemmars vilja för att ge medlemmarna ett ökat engagemang och vilja att vara medlemmar i Vårdförbundet. Områdesansvariga inom region, kommun och privat träffats varje månad förutom juli månad tillsammans med ordförande, vice ordförande och ombudsman. Dessa områdesansvariga är tillika mentorer för de förtroendevalda som finns inom det område de är ansvariga för.

3. Effekt

Medlemsrekrytering

Medlemsutveckling

Öka medlemsantalet

Anslutningsgraden för Jönköpings län är 10,6% högre än för landet totalt även röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor ligger på ca 10% (10,9% respektive 9,4%) högre och för barnmorskor är den 4,4% högre än i landet totalt. Däremot är anslutningsgraden för biomedicinska analytiker 32,5% högre än för landet totalt och avdelning Jönköping har också den högsta anslutningsgraden av alla avdelningarna (87,7%). (Tabell 1)

Anslutningsgraden har minskat totalt (-0,8%), en minskning som skett bland yrkesverksamma (-0,9%) och studenter (-3,5%) medan pensionärer har ökat (+5,6%). Antalet biomedicinska analytiker har minskat (-0,7%) medan sjuksköterskorna har ökat (+0,3%). Vidare har antalet barnmorskor minskat med 19,8% under året, en nedgång som drabbat alla avdelningar, och beror på att Barnmorskeförbundet vid årsskiftet 2018–2019 gick in under SRAT och bildade ett eget fackförbund. Däremot har röntgensjuksköterskorna ökat (+9,5%) vilket är ett resultat av ett systematiskt arbete med att öka antalet förtroendevalda på arbetsplatsen (+9,5%). Förtroendevald på arbetsplatsen har stor betydelse och är en framgångsfaktor som tydligt avspeglar sig i ökningen av antalet röntgensjuksköterskor. Från att endast en av tre avdelningar inom röntgenkliniken har haft förtroendevald till att alla tre avdelningarna nu har förtroendevalda. (Tabell 2)

Tabell 1. Avdelning Jönköpings anslutningsgrad, totalt samt våra fyra yrken individuellt, i jämförelse med anslutningsgraden i hela landet.

	Jönköpings län	Hela landet
Totalt	80,2 %	69,6%
Barnmorskor	48,3 %	43,9 %
Biomedicinska analytiker	87,7 %	55,2 %
Röntgensjuksköterskor	77,9 %	67 %
Sjuksköterskor	81,9 %	72,5 %

Tabell 2. Avdelning Jönköpings medlemförändring 2019-12-31 jämfört med 2018-12-31.

	Skillnad i antal	Skillnad i %
Totalt	-39	-0,8
Yrkesverksamma	-33	-0,9
Pensionärer	+21	+5,6
Studenter	-17	-3,5
Barnmorskor	-32	-19,8
Biomedicinska analytiker	-2	-0,7
Röntgensjuksköterskor	+11	+9,5
Sjuksköterskor	+11	+0,3

Under året har vi gjort både spontana och planerade arbetsplatsbesök på de flesta arbetsplatser i Regionen, på alla tre sjukhusen samt på Bra Livs verksamheter inklusive laboriemedicins utlokaliserade arbetsplatser. Vi har besökt 85% av de arbetsplatser där förtroendevald saknas inom regionen. Alla 13 kommuner har besökts för att skriva lokala kollektivavtal gällande vår nya HÖK19 och uppstarten av lönerevisionen. I samband med detta träffade vi också medlemmar samt förtroendevald på arbetsplatsen. Därutöver har vi besökt de kommuner som saknat förtroendevald på arbetsplatsen samt gjort spontana besök under hela året. Vi har en ny ansvarig för medlemmar i de privata verksamheterna som fått utbildning som RSO och vi har gjort en handfull arbetsplatsbesök inom privat sektor där vi har medlemmar för att informera om vikten av förtroendevald på arbetsplatsen. Under november, synlighetsmånaden, hade vi informationsbord på de tre sjukhusen, ökade antalet spontana arbetsplatsbesök i både region och kommun samt gjorde ett flertal nattvandringar i regionen.

Behålla studerandemedlemmar som yrkesverksamma

Under året har samarbetet med Hälsohögskolan förstärkts, vi får avsatt lektionstid för att berätta om Vårdförbundet och vikten av medlemskapet. Ett samarbete med studentkåren har startat. Stipendier för bästa kandidatuppsats har delats ut på skolans examensdag i juni där vi presenterade både Vårdförbundet och motivering till stipendiet. Till alla övriga studerandemedlemmar delade vi ut en ros, så och på examensdagen i januari. Mailutskick har gjorts innan planerad examensdag och ett mail gick även ut någon månad efter passerat examensdatum för att belysa vikten av ett fortsatt medlemskap. En biokväll för nya i yrket fick ställas in på grund av vårens avtalsrörelse.

Medlemsmöten-Värva – Rekrytera

Vi har ökat andelen arbetsplatsbesök under året och även anordnat medlemsträffar på arbetsplatser där förtroendevald saknas genom att bjuda på lunch, frukost eller fika. Förutom att rekrytera nya medlemmar har arbetsplatsbesöken också omhändertagit medlemmarnas arbetsmiljö, yrkes- och villkorsfrågor, professionsfrågor och bemanningssituationen i syfte att behålla medlemmar. Vi har också haft uppskattade frukostmöten på några arbetsplatser där arbetsförhållandena är ansträngda. Vidare har vi haft soppluncher med barnmorskor både på Värnamosjukhus och Höglandssjukhuset. De tre frukostmötena för medlemmar tillsammans med politiker fick ställas in på grund av vårens avtalsrörelse.

Stöd och medlemsvård

Tre planerade yrkescaféer fick ställas in på grund av vårens avtalsrörelse. Ett uppskattat internat i november hölls tillsammans med Avdelningarna i enhet Sydost för MAS (medicinsk ansvarig sjuksköterska) och nu också för första gången även för MLA (medicinskt ledningsansvarig skolsköterska), ett 40:tal deltagare där avdelning Jönköpings alla MLA kom mangrant. Chefsdagen, även den hade vi tillsammans med Avdelningarna i enheten Sydost, deltog totalt 44 chefer varav 17 tillhörde avdelning Jönköping. Tre lunchmötena, ett på varje sjukhusen, även dessa för chefer kom 14–16 deltagare vid varje tillfälle. Vid dessa lunchmöten samtalade vi kring HÖK19 utifrån chefmedlemskapet, lönekriterier för chefer, särskilt yrkesskicklig som chef samt lokal lönestatistik för chefer. Två fullsatta biokvällar anordnades på två orter i länet där det bjöds på förtäring, film och information om vad som är på gång i Förbundet och vad



Vårdförbundet avdelning Jönköping arbetar med just nu. Vidare har den av avdelningen framarbetade organisation för att stödja medlem på bästa sätt fungerat väl.

Värde för medlem

Livslön, karriär och hållbart yrkesliv

Livslön

Att våra yrken blir rätt värderade är ett långsiktigt arbete och kräver ett kontinuerligt påverkansarbete av både politiker och tjänstemän. Den statistik som vi arbetat fram visar att våra yrken har en löneutveckling till 35 års ålder för att sedan avta, lönespridningen är som bäst 10 000 kr. Vårdförbundet vill att livslönen ska öka med minst 30% och att lönespridningen från ny i yrket till novis ska innebära en fördubbling av lön. Det måste vara möjligt att göra karriär med tillhörande löneutveckling i våra yrken. Regionen har själva uttryckt att löneutvecklingen som våra yrken har är sammanpressad och behöver förändras över tid. Vi har erbjudit förtroendevalda utbildning i löneprocessen och hur de på bästa sätt coachar medlemmar inför lönesamtalet. Vi har också under senhösten haft utbildning i "Önskvärd löneprocess" på våra tre sjukhus där inbjudan gick ut till både medlem och icke medlem tillhörande någon av våra fyra yrkesgrupper. Vidare stödjer vi de förtroendevalda i kommunerna med utvecklad statistik och underlag inför löneöversynerna. Huvudsyftet med vårt nya löneavtal i HÖK19 är att få till en godtagbar lönespridning med hjälp av att premiera särskilt yrkesskickliga med minst 10.000 kr mer per månad under den treåriga avtalsperioden samt att erfarenhet ska löna sig, därutöver ska alla ha en god löneutveckling. En kort sammanfattning av löneavstämning 2019 för Kommuner och Region är att den visar ingen ökad lönespridning, ingen prioritering av särskilt yrkesskickliga eller att erfarenhet lönar sig och därmed visar den inte någon ökad lönespridning och löneutveckling för medlemmarna i avdelning Jönköping. Vi har sett att avsaknad av lönekriterier har haft betydelse då man inte har kunnat identifiera särskilt yrkesskickligt eller erfarenhet och därmed inte ökat lönespridningen.

Karriär

Vi har bjuder in och träffat alla politiska partier (var för sig) utom ett inom Regionen. Vi har också bjudit in alla fem verksamhetsområdesdirektörer samt HR-chefer inom Regionen men endast fått möjlighet att träffa tre av dem under 2019. Förtroendevalda inom kommunerna påverka i sin respektive samverkan.

Vårt långsiktiga påverkansarbete har lett till att Regionen under 2018 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. Endast 30 av dessa tjänster nyttjades under 2019 men vi har nu genom vårt påverkansarbete av politiker och tjänstemän fått gehör för att alla 100 tjänsterna ska användas under år 2020 samt att dessa tjänster inte bara ska gälla sjuksköterskor utan även röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker, men fortfarande gäller det inte för specialistsjuksköterskor. Vårt påverkansarbete (politiker och tjänstemän) av att utbildningstjänsterna även ska kunna gälla biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor har gett resultat så till vida att Regionens budget 2020 anger att högskoleutbildning på minst en termin ska omfattas av samma villkor som en utbildningsanställning för sjuksköterskor. Den strukturerade yrkesintroduktion för nyexaminerade sjuksköterskor består av flera olika kompetensområden och är mycket uppskattad. Vårdförbundet har aktivt deltagit vid dessa

träffar där vi berättar om demokrati, våra fyra yrken, legitimation, vårdförbundet som fackförbund och yrkesförbund, kollektivavtal, samverkan, arbetsmiljö, medlemstöd, medlemsnyttan, vad, vem och hur vi påverkar samt Vårdförbundets politiker. Vi informerar även hur vårdförbundet arbetar lokalt. Vårdförbundets deltagande vid dessa träffar har varit mycket uppskattat.

Hållbart yrkesliv

Arbetsmiljön och arbetstiderna för våra medlemmar blir allt viktigare. Vi ser att arbetsbelastningen ökar i takt med bemanningssvårigheterna. Flera vårdplatser hålls stängda på grund av bristen på våra yrken, arbetsgivaren tenderar i större utsträckning att vilja kompensera med andra yrkesgrupper, med lägre eller smalare kunskap.

I allt detta arbete är den förtroendevalda på arbetsplatsen navet, som är skyddsombud med rätten att kräva åtgärder. Det är också den förtroendevalda på arbetsplatsen som kan verksamheten bäst. 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. De frukostmöten vi anordnat under tidigare år för medlemmar och politiker har varit mycket uppskattade, i år har vi tyvärr fått ställa in dem på grund av årets avtalsrörelse. Även huvudskyddsombudens kompetensutveckling i enhetens nätverk har fått ställas in på grund av årets avtalsrörelse. Vår lokala organisation kopplat till uppdraget regionalt skyddsombud (RSO) har under året fått ett nyval och har därför under hösten deltagit i det nationella nätverket samt gått utbildningen. Det har anordnats en träff för förtroendevalda på arbetsplatsen med temat hälsosamma arbetstider kopplat till schemamodeller, för att stödja dem när problem med arbetstider och arbetsmiljö uppstår i sin roll som skyddsombud. Styrelsen har även med anledning av ämnet *"balans, resurs och krav"* träffat regionpolitiker och tjänstemän för att beskriva våra medlemmars vardag och vilka åtgärder som krävs. Under året har vi fortsatt samtalen med arbetsgivaren om hälsosamma arbetstider inte minst i de verksamheter som använder sig av jour och beredskap.

Arbetstider

Medlemmar i verksamheter där 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 är röntgen på Höglandssjukhuset där vi tillsammans med förtroendevald på arbetsplatsen arbetat med nytt schema för hälsosamma arbetstider kopplat till jour och beredskap. Vårdförbundet vill så långt det är möjligt lösa arbetsmiljöproblem med dialog.

Vi har träffat politiker och tjänstemän i frågan där vi har förklarat varför det är viktigt att återhämtning ska vara i tid istället för i pengar samt varför vi anser att all arbetstid ska räknas som aktiv.

Seniorkunskap

För att ta tillvara äldre medarbetares erfarenhet och kunskap (seniorkunskap) har vi träffat alla regionens politiska partier utom ett samt tjänstemän, verksamhetsområdesdirektörer och HR-chefer. Kommunernas förtroendevalda påverkar i respektive samverkan.

Avtal

Det centrala avtalet HÖK16 sades upp 2018-12-21 och ett stort och omfattande arbete lades ner av avdelning Jönköping lokalt innan det tecknades ett nytt centralt avtal HÖK19 2019-05-16. Ett omfattande arbete med att skriva lokala kollektivavtal (LOK) gjordes i slutet av maj och i början på juni då vi besökte alla våra 13 kommuner samt Regionen. Inget utöver vad som står i det centrala avtalet skrevs in i de lokala avtalen. Vid vart och ett av dessa besök gick vi också igenom HÖK19, diskuterade särskilt yrkesskicklighet och kriterier för dessa, lönespridning och löneutveckling för varje enskild arbetsgivare samt vår önskan att skriva avtal om AST. Vi har anordnat ett flertal informationstillfällen på alla tre sjukhusen där vi har mött förtroendevalda och medlemmar och informerat kring vårt nya avtal. Flera extra nyhetsbrev med information har gått ut till både förtroendevalda och medlemmar.

Vi tecknar nya samverkansavtal vart efter med kommunerna och uppdatera enligt det nya centrala samverkansavtalet. Regionen har inlett förhandlingar om att teckna ett nytt samverkansavtal. Inom Regionen har vi tvärfackligt lagt en 6:6a på Närakuten Ryhov kopplat till lokalerna.

Röntgen på Höglandssjukhuset har vi tillsammans med förtroendevald på arbetsplatsen arbetat med nytt schema för hälsosamma arbetstider kopplat till jour och beredskap. Vårdförbundet vill så långt det är möjligt lösa arbetsmiljöproblem med dialog.

Rehabiliteringsärenden har ökat. Fler medlemmar som hamnar i ekonomiska svårigheter kopplat till sjukdom. Vi möter också en hårdare arbetsgivare i dessa frågor.

4-yrken

För biomedicinska analytikernas professionsdag under våren planerades tre halvdagsprogram ett på varje sjukhus under samma vecka men fick ställas in på grund av årets avtalsrörelse. Spontana arbetsplatsbesök med fika gjordes i stället. På grund av ovanstående planerades en gemensam heldags aulaföreläsning på Ryhov för både biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor på de sistnämndas professionsdag men även detta arrangemang fick ställas in men då på grund av mycket lågt intresse (endast 6 personer anmällda). Även här gjordes spontana arbetsplatsbesök i stället. I vår enkätundersökning, inför vårt årsmöte, om hur våra medlemmar vill möta oss så är svaret entydigt att detta vill man göra på arbetsplatsen under arbetstid. Barnmorskornas professionsdag firades med arbetsplatsbesök på våra tre sjukhus samt goodiebags. Även på sjuksköterskornas professionsdag gjordes arbetsplatsbesök där vi delade ut goodiebags, både inom kommun, primärvård och på våra tre sjukhus. Vi har även delat ut ett stipendium för yrkesverksam samt ett magisterstipendium.

Personcentrerad vård

Fortfarande är det en minoritet inom Regionen som arbetar personcentrerat, de verksamheter som ställt om gör det isolerat och oftast inte utanför sina verksamhetsgränser. Exempel på detta är självdialysen, onkologen och infektionen. Region Jönköpings län har beslutat sedan några år tillbaka att de ska arbeta personcentrerat.

Förtroendevald på arbetsplatsen

Förtroendevald på arbetsplatsen

Jämfört med 2018-12-31 har vi idag, 2019-12-31, 16 fler (+9,5 %) förtroendevalda på arbetsplatsen. I 12 av 13 kommuner har vi förtroendevald inom kommunhälsan och i 10 av 13 kommuner har vi förtroendevald inom elevhälsan. Vi har fortfarande arbetsplatser inom Regionen som saknar förtroendevald. Vi möjliggör för och uppmuntrar förtroendevalda att skapa egna nätverk. Ett arbete har inletts med ett nätverk för förtroendevalda skolsköterskor i hela Jönköpings län. Inom Regionen finns tre välfungerande nätverk, två regionövergripande (ambulans och röntgen) och ett på klinisknivå (psykiatri). Vidare har vi haft tre förtroendevaldsdagar, två på våren och en på hösten. Vid dessa träffar har följande tagits upp: AST, yrkesintroduktion för sjuksköterskor inom Regionen, personcentrerad vård, arbetstider, hälsosam schemaförläggning, lön, karriär. Vidare anordnas vid varje tillfälle gruppsamtal mellan förtroendevalda med gemensam mentor. Mentorskapet har fungerat bra och TGF har haft en tillfredsställande teckning.

Stöd till förtroendevald

Av 8 planerade utbildningstillfällen av CUF dag 1 (introduktionsdag) genomfördes 7 medan ett tillfälle fick ställas in pga. flytt av vårt lokala kansli till nya lokaler, 38 av våra nya förtroendevalda har gått utbildningen under året. 10 utbildningstillfällen av CUF dag 2–4 har erbjudits och 33 av våra nya förtroendevalda har gått utbildningen under året. Därutöver har fem förtroendevalda med äldre utbildning gått Lokal CUF. Vidare under året har vi haft temautbildning i Lön och karriär, Hälsosamma arbetstider och Medbestämmande och inflytande. Tema arbetsmiljö fick vi däremot ställa in vilket också berodde på flytt till nya lokaler. Nyhetsbrev har skickats ut till förtroendevalda under året och även nyhetsbrev till alla medlemmar har skickats ut.

Effektiv resursanvändning

Effektiv resursanvändning

Vårdförbundet avdelning Jönköping har en budget i balans och våra resurser har använts till att värva och behålla medlemmar, värva och behålla förtroendevalda på arbetsplatsen. Vidare har vi fokuserat på områdena AST, personcentrerad vård, hälsosam schemaförläggning, beredskap, lön och enskilda medlemsärenden. Verksamhetsplanen för 2019 har som helhet följts upp på alla styrelsens strategidagar/möten, en gång i månaden utom juli månad, för att veta hur vi ligger till och att de aktiviteter vi planerat blir påbörjade och genomförda i tid. Områdesansvariga har träffats (VORK) en gång per månad utom juli månad. Årsmötet hölls i IKHP stugan Huskvarna där ett nittiototal medlemmar träffades. Under kvällen fick medlemmarna information om vad som gjorts under året och det valdes ordförande, vice ordförande samt tre nya styrelseledamöter. Vidare föredrog årets stipendiater, kandidat och magister, sina arbeten vilket fick stor uppskattning av årsmötet. Som styrelseutveckling under hösten besökte årets nyvalda styrelses Vårdförbundets nationella kansli i Stockholm och fick där en mycket god inblick i dess arbete. Styrelsen har i linje med kongressbeslut, förbundsstyrelsebeslut samt medlemmar vilja gjort en verksamhetsplanering för 2020.



4. Goda exempel

Avdelning Jönköpings strukturerade påverkansarbete av både politiker, tjänstemän och verksamhetsdirektörer, strukturerat arbete i styrelsen som anger vilken riktning vi ska gå, allt detta har gett resultat. Resultatet av vårt påverkansarbete syns tydligt i Regionens budget där det direkt går att läsa flera av våra yrkanden som politikerna har gjort till sina egna. Vidare använder tjänstemännen vid uppstarten av löneöversynen 2020 våra ord, uttryck, benämningar, förklaringar men också avdelningens lokalt framtagna grafer för att gestalta hur lönespridningen ser ut bland våra medlemmar och yrkesgrupper.

5. Risker

Vi ser en risk att när våra yrkesgrupper byter arbetsplats och börjar hos en privat arbetsgivare så går de, som tidigare varit medlemmar, ur facket.

6. Förbättringsområden

I avdelning Jönköpings verksamhet behöver vi förbättra vår arbetet med att nå de privatanställda medlemmarna. Vi behöver utarbeta en struktur som gör det möjligt för oss att nå dessa medlemmarna på det sätt som de vill och som det är möjligt för dem att möta oss.

7. Övrigt

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

Med vänliga hälsningar!

Iréne Sjövall Sanned

Ordförande

Vårdförbundet avdelning Jönköping