



Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-01-13	2019-01-18	Kalmar län	3	Tora Elfverson Dahlström

## Årsrapport

### Innehåll

1. Sammanfattning .....	1
2. Måluppföljning/ effekt .....	2
3. Goda exempel .....	6
4. Risker .....	7
5. Förbättringsområden .....	8
6. Övrigt .....	9

### 1. Sammanfattning

Året som gått har för många medlemmar varit tufft. Professionsvardagen har innehållit bemanningsbekymmer, vårdköer, dålig arbetsmiljö, stillastående kompetensutveckling och låga löner. För andra har det varit ett bra yrkesår med god bemanning och en bra och stimulerande arbetsmiljö, där lönevärderingen har avspeglat kunskap, kompetens och ansvar.

Förtroendevalda på arbetsplatsen har haft fullt upp med fackliga vardagsnära frågor och behovet av stöd från styrelsen har varit större än någonsin. Tyvärr innebär bemanningsbristen att många förtroendevalda känner sig tvungna att välja bort de gemensamma utbildnings- och mötestillfällen som ges. I skyddsombudsrollen har dessutom många fått jobba hårt med att efterfråga/kräva riskbedömning och handlingsplaner. Det goda i detta är att det blivit mer uppenbart varför det är viktigt att vara med i facket och ingen tvekar längre på att de fackliga frågorna är här och nu i min yrkesvardag.

Värderingsmässigt tappar vi mark då arbetsgivaren anställer andra yrkesgrupper, som utan rätt kompetens och legitimation tar över arbetsuppgifter för såväl grundutbildade sjuksköterskor, specialistutbildade sjuksköterskor (ex inom operationsområdet), som för barnmorskor, biomedicinska analytiker och



röntgensjuksköterskor. Argument för att ge Vårdförbundets yrkesgrupper en rimlig lönevärdering och möjlighet till lönekarriär har dominerat både vårt mediala budskap och dialogen med arbetsgivaren, samt påverkan under valåret.

Ytterligare goda saker som året fört med sig är fler tvärfackliga aktiviteter, både i diskussionen med arbetsgivaren kring behovet av hållbart och attraktivt yrkesliv, samt i exempelvis grundutbildning för skyddsombud och pensionsinformation där vi samarbetat i TCO-familjen.

Efterfrågan på dialog- och samverkan i olika projekt har slagit nya rekord inom landstinget och för att nämna ett exempel så finns vi med kring: diskriminering, rätten till heltid, attraktivitetspunkter, introduktionsår, påbyggnadsår, landstingshälsans uppdrag, medarbetarsamtal, karriärvägar, nytt dialog- och samverkansavtal, intervjuer och annonsutförande, arbetsmiljö för första linjens chefer, införande av magnetmodellen, arbetsmiljö- och skyddsombudutbildning, hälsosamma arbetstider/schema och vårdnära service.

## 2. Måluppföljning/ effekt

### *Hälsa och helhet:*

Landstinget i Kalmar län har ett arbete mot personcentrerad vård där vi försöker knacka på och vi har även föreslagit en gemensam dag i denna anda, samt att hålla studiecirkel, men vi får inget gehör. I SOU 2018:38 uppges ”att man inte har infört det nu populära konceptet ”personcentrerad vård”. Även om man arbetar med patienten i centrum väljer man i stället att ta till sig metoder och verktyg från många olika håll och inte bara införa ett färdigt koncept”. Länets kommuner har vad vi vet inte något specifikt arbete mot personcentrerad vård.

Magnetmodellen har uppmärksammats på årets chef & ledarinternat, till vilket vi bjöd in SSF:s ordförande. Glädjande så har länssjukhuschefen bjudit in Vårdförbundet till att påbörja arbete i denna anda.

Nära Vård och den professionella omställningen som behövs för detta ligger styrelsen mycket varmt om hjärtat. Vi har gemensamt med medlemmar och MAS i samtliga kommuner arbetat fram ett dokument för att tydliggöra uppdraget för sjuksköterska i kommunal hälso- och sjukvård. Genom att uppvakta MAS, politiker och tjänstemän har vi försökt få till stånd en helhetsdiskussion utifrån professionernas förutsättningar i hemsjukvård, slutenvård, primärvård och ambulansvård.

Under v.47 anordnades ett heldagsevenemang med tema Nära Vård. På videolänk fick vi höra regeringens utredare berätta om uppdraget och arbetet med utredningen. Därefter följde paneldebatt med lokala företrädare för två framgångsrika omställningar till Nära Vård, arbeten som nationellt är kända som ”Hemsjukhuset i Borgholm” och ”Projekt Oskar i Oskarshamn”. Vi fick ta del



av erfarenheter kring den omställning som behövs både organisatoriskt och professionellt tillsammans med representanter från både slutenvård, primärvård och kommuner, samt från Vårdförbundet både lokalt och genom vice förbundsordförande Ann Johansson.

Även MAS-internatet uppmärksammade Nära Vård, då med speciellt fokus på patientsäkerhet.

### ***Hållbart yrkesliv:***

Karriärkvällar har hållits efter önskemål från studenter och dessa ger en bra mötesplats för information till T5 och T6 (I Kalmar län finns utbildning för sjuksköterskor och biomedicinska analytiker), samt att styrelsen får information kring de anställningserbjudanden som studenterna får.

Introduktionsår för nyutbildade sjuksköterskor har pågått under året i landstinget. Vi har muntligen fått ta del av arbetsgivarens utvärdering och enligt dem så fungerar det bra med mentorskap, praktisk och teoretisk utbildning, samt möjlighet till reflektion i grupp. De medskick som vi fått från medlemmar har förmedlats till ansvariga för introduktionsåret.

När det gäller påbyggnadsåret som ska innehålla vidareutveckling av såväl praktisk som teoretisk kunskap, samt möjlighet till hospitering i annan verksamhet och reflektionsmöjligheter, så har Vårdförbundet bjudits in till en första dialog, med målet att påbyggnadsåret ska kunna starta upp under 2019.

Hälsosam schemaläggning har diskuterats mycket under året i både landsting och kommuner och där Vårdförbundet funnits med så har vi varit tydliga med att det är varje verksamhet som ska ha mandat att besluta kring åtgärder för en hälsosam och hållbar arbetsmiljö. Vårdförbundet har varit stark motståndare till att arbetsgivaren generellt velat införa 8 veckors schema för alla.

I möte med förtroendevalda/skyddsombud i våra verksamheter har vi jobbat med förutsättningar för professionell yrkesutövning och patientsäkert arbete genom att skapa handlingsplaner och diskutera kring möjliga sätt att agera lokalt och begära riskbedömningar.

Vi är oerhört glada över att vi har nått fram till arbetsplatser som tidigare inte haft förtroendevald på arbetsplatsen och antalet förtroendevalda växer stadigt. För den som är ny förtroendevald har möjlighet getts att gå grundutbildningen i enheten med lokalisering Linköping, men vi har också haft ett tillfälle för de som har svårt att komma iväg på internat och då har möjlighet funnits att gå utbildningen i Kalmar.

Tillsammans med landstinget Kalmar län och Vision har vi skapat tillfällen för grundutbildning för skyddsombud, vilket tagits mycket väl emot av skyddsombuden. Flera kommuner har också utbildning för skyddsombud, men tyvärr inte alla.



Vårdförbundet chef-organisationen har lokalt haft en härlig nystart under året, där vi numera träffas varje månad i på länssjukhuset eller kansliet och under 2019 kommer vi att starta upp även i Västervik och förhoppningsvis finns intresset på fler orter, så att vi kan utveckla stöd och gemenskapsbas för våra chefer och ledare. Årets chef- och ledarinternat hölls tillsammans med avdelning Blekinge och det var rekordbra uppslutning med öppna och utvecklande diskussioner och planering för hur vi går vidare med arbetsmiljöfrågor, villkor och värderingsfrågor för den som är chef och ledare.

RSO-verksamheten har inneburit telefonstöd till medlemmar i privat verksamhet och vi finns med i det nationella arbetet för att utveckla och tydliggöra organisationens uppdrag för medlemmar inom privat sektor.

Huvudskyddsombuden träffades i slutet av året för att utbyta erfarenheter i enheten och planera för kommande års aktiviteter.

I Oskarshamn har Vårdförbundet varit starkt drivande för en god arbetsmiljö och ombyggnad av kliniskt träningscenter, där lokalerna varit rent ohälsosamma att vistas i för både studenter och lärare.

#### ***Rätt värderad kunskap:***

Kongressen tog såklart stora tidsresurser i anspråk under våren och vi kände oss mycket nöjda med att kongressdagarna blev fyllda av bra diskussioner och möten med deltagare från hela landet. Stolta blev vi när det motionsarbete som styrelsen gjort tillsammans med medlemmar i Kalmar län, fick genomslag på flera områden, exempelvis kring att verka för att stärka våra legitimerade yrkesgrupper vid anställning inom vården, att utreda lönomodellen, att stärka den enskilde förtroendevaldes möjlighet till tid och medel för fackligt arbete, att förtydliga arbetet nationellt-lokalt för studentrekrytering och att skapa en webutbildning för kongressledamöter.

Vi gav oss glatt och starkt in i valdebatten med debattartiklar, diskussioner och även demonstrationer i både Kalmar och Västervik. Media följde oss i detta och även om uppslutningen av medlemmar kunde önskas varit mycket bättre, så blev budskapet både synligt och tydliggjort för såväl politiker, tjänstemän som medborgare.

Vi har under flera år påverkat i landstinget för att införa kliniska tjänster för Vårdförbundets yrkesgrupper och i år fick vi draghjälp av att läkarutbildningen förlägger vissa delar av utbildningen i Kalmar. Numera finns klinisk lektorstjänst för specialistsjuksköterska och biomedicinsk analytiker och vi fortsätter att driva på. Förutom en ökning av kliniska tjänster så behöver antalet adjungerande tjänster öka.

Vi deltog i jämställdhetskongressen, där 2 styrelsemedlemmar fanns med och kunde både vidareutveckla sin egen kunskap i jämställdhet, som att ta med till styrelsens arbete hur vi kan synliggöra och arbeta vidare med jämställdhet i såväl



möten som värdering. En mycket viktig påverkan har vi i landstinget som inte släpper in oss i lönekartläggningsgruppen, utan anser att facken ska finnas med i en referensgrupp. Lönekartläggningen i landstinget är oerhört eftersatt, det finns inga rimliga förklaringar till att ex ambulanssjukvårdaren är så mycket mer utsatt för stress i arbetet än ambulanssjusköterskan. Inte heller går det att förklara varför det finns 3 olika befattningsmallar för vaktmästare, när röntgensjuksköterska, specialistsjuksköterskor och chefer inte en har en enda. Vårdförbundet kräver att detta egenuppfunna system ska bytas ut mot ett kvalitetsmässigt validerat och jämställt lönekartläggningssystem.

Stipendier för bästa examensarbete har delats ut vid avslutningsceremonierna för barnmorska, biomedicinsk analytiker och sjuksköterska. Det är ett bra och uppskattat sätt att värdera livsviktig kunskap och profession, samt att få möjlighet att synliggöra för åhörarna om Vårdförbundets arbete.

### **Medlemsutveckling**

Vi hade vid årets slut 2976 medlemmar, där 2418 medlemmar är yrkesverksamma, 98 medlemmar är chefer och ledare, 184 studenter och 340 pensionärer. 23 är ej registrerat yrkesverksamma medlemmar och 11 tillhör annat yrke.

Jämfört med tidigare år så är detta en minskning med 49 medlemmar totalt. Bland de yrkesverksamma är minskningen 29 personer och bland studerandemedlemmar är den 27.

När det gäller studentrekrytering, så fungerar det fortfarande inte tillfredställande. I år har vi haft studenthandläggare från nationella kansliet på plats för att värva studenter på sjuksköterskeprogrammets T1, Kalmar. Campus Västervik och Oskarshamn (ssk) sköter vi studentrekryteringen lokalt. Studenterna på biomedicinska analytikerprogrammet har inte nåtts av studentrekryterarna. Problemet att vi inte når ut till studenterna är mångfasetterat: För det första så har studentrekryterarna svårt att få möjlighet att träffa studenterna och det verkar som att Linnéuniversitetet i Kalmar hör till de högskolor som inte gärna släpper in Vårdförbundet i samband med undervisningstillfällen. För det andra så blev det ett glapp när de nationella medlemsrekryterarna skulle ta över och inte gjorde det, vilket nu resulterar i att om de yngre studenterna frågar de äldre om de är medlemmar, så svarar de att de inte är det och därmed får vi inte draghjälp i svar som att "såklart att jag är medlem".

Barnmorskorna har vi träffat flera gånger och tillsammans med barnmorskor från förbundsråd och förbundsstyrelse funderat kring varför Vårdförbundet är ett bra val för barnmorskor och vad det skulle innebära att byta till ett annat fackförbund. Vi är mycket glada över att så många barnmorskor väljer att stanna i Vårdförbundet och har dialog med dem kring hur vi bäst tar tillvara deras intressen kring värdering, villkor, yrke.





På förtroenderådsinternatet fick vi besök av Sineva och Annelie, som gav oss inspiration, kunskap och möjligheten att verkligen känna att vi är ett Vårdförbund med stor kraft och räckvidd i vårt avlånga land.

#### *Verksamhetsstöd:*

I avdelningen är vi oerhört tacksamma över det stöd som administratör och förbundsombudsman ger oss i styrelsen och den enskilde förtroendevalda och medlem.

Enhetsarbetet har landat i såväl enhetsgemensamma aktiviteter och utbildningar för styrelseledamöter, som för huvudskyddsombud och MAS. Enhetens ordförande och vice ordförande har SkypO-möten innan förbundsråden och kring frågor där vi önskar gemensam kraft.

Styrelseledamöter har under året funnits med i några av Vårdförbundets nationella arbetsgrupper.

### **3. Goda exempel**

Det uppskattas mycket att styrelsemedlemmar både planerat och spontant hälsar på i verksamheterna och möter medlemmar, förtroendevalda och chefer, både när det är krisigt och för att kolla läget eller få inspiration av goda exempel.

Medlemsvärdet med guldkantspeng ger oss input kring vad medlemmarna tycker är viktigast att jobba med i sin verksamhet och startar igång många projekt kring lönevärdering, arbetsmiljö eller verksamhetsnära frågor av olika slag.

Styrelsen uppmuntrar skapande av nätverksgrupper inom länet och mellan verksamheter och yrkesgrupper på våra förtroendeträffar för att ge extra styrka och kraft. På liknande sätt formar styrelsen arbetsgrupper för att ge tydlighet i verksamhetsplaneringens aktiviteter.

Media efterfrågar alltmer Vårdförbundets syn på både arbetsrätt och vårdkvalité och många medlemmar har under året givit sin vardagsnära bild på vårdsituationer och från sin egen arbetsmiljö. Styrelsemedlemmar har under året skrivit uppmärksammade och uppskattade debattartiklar, samt givit många intervjuer och medverkat i reportage tillsammans med förtroendevalda och medlemmar. Mer än tidigare får vi positiva reaktioner från allmänheten och från andra yrkesgrupper i vården för att vi vågar berätta hur det ser ut och för att vi orkar kämpa för att det ska bli bättre.

Antalet medlemsärenden ökar stort och här kommer 3 exempel:

1. De medlemmar som varit deltidssjukskrivna sedan 80- och 90-talet har kvar ett äldre pensionsavtal och när pensionen närmat sig, har tjänstepensionsnivån kunnat hamna på en nästintill obefintlig nivå (förut kallat "100-lappen"). Lägsta nivån är numera höjd till 1200 kr/mån men när medlemmar kontaktat oss, har vi i de flesta fall kunnat hjälpas åt att beräkna fram och framförhandla en betydligt högre summa i tjänstepension.



2. Flera medlemmar har blivit återbetalningsskyldiga då arbetsgivarens lönesystem registrerat fel. Vi har påtalat systemfelet som nu är åtgärdat och vi har kunnat driva så att stora delar av löneskulden har avskrivits.
3. Antalet medlemmar och förtroendevalda som hamnar i tråkiga och jobbiga situationer på sin arbetsplats ökar och vi har då följt med för att möta arbetsgivaren och skapa dialog och en bra fortsättning för relation med chefen och möjlighet till bra arbetsmiljö.

Ett gott exempel på dialog och samråd är den referensgrupp som införts i Oskarshamn, kopplat till sjukhusrådet. Här träffas arbetsgivaren och de fackliga i informella samtal, vilket lett till ett förbättrat samtalsklimat, underlättande av tvärfackligt samarbete och att vi har fått möjlighet att komma in tidigare i flera beslutsprocesser för bästa förslag och inflytande. Detta har även stärkt huvudskyddsombudsrollen på sjukhuset.

Traineetjänster för sjuksköterskor har under flera år funnits inom landstinget i Västervik och dessa införs nu även i Oskarshamn efter god samverkan.

När verksamheterna på Västerviks sjukhus försökte genomföra ett omställningsarbete, utan någon som helst dialog och samverkan, sa Vårdförbundet ifrån och arbetsgivaren fick backa processen. Därefter har det blivit ett mycket bättre samarbete i sjukhusrådet Västervik.

#### 4. Risker

Arbetsgivaren visar i allt högre grad brist på förståelse för den vardagliga känsla av otillräcklighet och stress som många av Vårdförbundets medlemmar upplever och som blir ett stort hot för överlevnad i yrkesrollen. Därtill uppvisas på alltför många håll brist på kunskap kring betydelsen av kompetens för en god och säker vård, medlem anses utbytbar, inte bara mot ny kollega utan även mot annan yrkesgrupp. "Vem ska göra vad i vården?" tenderar till att tolkas "Alla kan göra allt i vården" istället för att få den patientsäkra tolkningen "Vem bör göra vad i vården?". Vi får också fler medlemsärenden där den som tar sitt ansvar och står upp för arbetsmiljö och patientsäkerhet blir utskälld och tillrättavisad för att inte vara lojal mot arbetsgivaren och arbetsgivarvarumärket. Förtroendevald, såväl på arbetsplats som styrelseledamot kallas till "veta-hut"-möten och detta har en mycket negativ inverkan på både orken att vara i förtroendevaldsrollen och på förtroendet för de styr i vården. Vi måste var och en bli mycket starkare att stå upp för det ansvar som legitimationen innebär och för de yrkesetiska riktlinjer som vi har, exempel på det är ansvar vid delegering, inte ta en massa extrapass eller dubbelpass och inte flytta på semesterdagar åt olika håll för att täcka upp på bekostnad av vår möjlighet till återhämtning.

Det är svårt att få den fackliga tiden att räcka till. Vi saknar kommunernas bidrag till styrelsearbete och vi använder ingen "förlorad arb" till i Vårdförbundet gemensamma aktiviteter som kongressen, nationella möten, styrelseutveckling mm.



Fortfarande har alltför många verksamheter ingen förtroendevald på arbetsplatsen, vilket drastiskt minskar möjligheten för medlemmar till lokal och verksamhetsnära samverkan och för Vårdförbundet att få den lokala kännedomen för påverkansarbetet.

Den dagliga kompetensbristen i verksamheterna leder till att färre väljer att komma på förtroenderåd och förtroendebildning, samt på medlemsmöten och på så vis minskar möjligheten att mobilisera kraft i diskussion och handling. Svårigheten att vara medkraft i det fackliga arbetet istället för motkraft, är stor när vi gång på gång kommer in sent i olika processer och inte får vara med och forma arbetsgivarens förslag (utan ställs inför redan av arbetsgivaren färdigställt förslag som vi inte kan ställa oss bakom) och när medlemmen redan gått med på t ex schema, ersättning, arbetsuppgifter (och på så sätt visat praxis).

Våra tillsynsmyndigheter, som arbetsmiljöverket och IVO, verkar nöja sig med att se efter att det finns skrivna rutiner och dokument. Vi skulle behöva krav på och uppföljning av att dessa fina dokument följs i verkligheten.

I landstinget skrivs nya dokument som "riskindivider" och "förhållningsregler på arbetsplatsen", samt att arbetsgivaren utser "SÄBE-ombud" vars roll har luddiga gränser mot den lagstadgade och för systematiskt arbetsmiljöarbete så oerhört viktiga skyddsombudsrollen, som kommer farligt mycket i skymundan.

Tillämpningen av HÖK16/LOK16 fungerar inte tillfredställande, varken i landsting eller kommuner. Avtalets text och intentioner översätts för dåligt till verksamhetsnära arbete gällande karriär, lön och hälsosamma arbetstider för Vårdförbundets yrkesgrupper och därför blir det inte det genomslag som det skulle kunna bli.

Styrelsen har fått svårt att täcka alla de områden som vi förväntas medverka i och som många gånger är akuta uttryckningar. Vi försöker ställa om mot mer långsiktigt arbete och prioritera våra få gemensamma möjligheter till strategisk framåtskridande diskussion som ger utveckling för hela yrkesgrupper, yrkesområden eller medlemsgrupper. Det är svårt att få tid till reflektion och samspråk, vilket tär på arbetsgemenskapen och hållbarheten för styrelsearbetet.

## 5. Förbättringsområden

Medlemssystemet med möjlighet att nå medlem, samt att ta fram statistik, är idag beroende av att medlemmen själv sköter om förändringar i medlemsuppgifter. Medlemssystemet skulle även kunna utvecklas till att bli en portal där exempelvis förtroendevald kan skicka mail och små enkäter för att sprida information om kommande samverkansråd och ta in synpunkter från medlemmarna för en starkare demokrati. Det vore också trevligt med skapande av aktivitetsgrupper så att vi inte behöver ha detta på facebook, utan visa att Vårdförbundet är den självklara mötesguiden.

Skyddsombudets oerhört viktiga roll måste stärkas och synliggöras i landstinget Kalmar län. Vi har begärt att SÄBE-ombudet ska tas bort eftersom det skapas





något av en konkurrenskraft, som i sin värsta tillämpning har lett till att chef sagt att det är för många vid skyddsronen och att skyddsombudet därför inte får vara med.

Vi har inte under året haft någon förfrågan kring coachning av medlem som vill starta eget, men självklart behöver denna möjlighet stärkas både nationellt och lokalt, för att möta kommande behov.

Fler nationella mötesplatser och gemensamma strategier önskas, t ex kring hur vi kan stärka förtroendevald på arbetsplats att få en hållbar situation och kunna få den fackliga tid som uppdraget kräver? Vilka är argumenten för att alla arbetsgivare ska bidra med facklig tid till vårt gemensamma länsövergripande arbete? Vilka goda exempel finns i vårt avlånga land när det gäller lönekarriär? etc.

Vi vill fortsätta att påverka så att medlemmar har möjlighet till introduktionsår vid anställning i kommun.

Toppen om vi kan få till studentambassadörer för att lyfta arbetet med både rekrytering och medlemsvärde för studenter.

Vi har svårt att samla medlemmar till Pridetåget och väldigt få är intresserade av aktiviteter i prideveckan. Detta år var det filmvisning kring normer och heteronormativitet - hur kan det påverka oss i vårt dagliga arbete? Vi behöver få svar på frågan kring vad som behövs för att öka engagemanget för Pride?

VF:s interna IT-system har fortsatt buggar, vilket påverkar användarvänligheten negativt för enskilda styrelseledamöter, det är till och med problem för enskilda styrelseledamöter att få vårdförbundsmailen att fungera. Detta påverkar hela styrelsens möjlighet att använda de digitala verktygen fullt ut. Detta behöver lösas, så att lokalavdelning inte behöver lägga energi på dessa problem och för att vi ska kunna ha viktiga verktyg vid både vardagliga arbetsmoment och vid eventuellt kommande konflikt.

## 6. Övrigt

Avdelningsstyrelsen för Vårdförbundet i Kalmar län har under året bestått av 11 ledamöter. Vid årsmötet avgick 3 ledamöter och fyllnadsval gjordes, vi fortsätter sålunda att vara en mycket ung styrelse där endast 2 styrelseledamöter har varit med längre än 5 år och övriga blivit invalda de senaste 2 åren.

Vi har under året jobbat med ännu tydligare och synligare struktur och behöver fortsätta jobba med gemensamma värderingar och teamtillhörighet. Under året har vi haft styrelseutveckling tillsammans med enhetschefen, samt besökt nationella kansliet för att vidareutveckla kännedom om vårt nationella arbete, samt stärka den nationella tillhörighetskänslan.




NOVUS-undersökningen ger oss visshet om förbättringsområden, men visade oss också fina siffror för Vårdförbundet Kalmar län, t ex så har 75% av medlemmarna vetskap om vem som är deras förtroendevalda (jämfört med 67% i riket) och hela 93% av dessa anser att det är lätt att få kontakt med förtroendevald. När det gäller personlig rådgivning så är 71 % av medlemmarna nöjda (jämfört med 60% i riket).

Vi har under året varit flitiga i media och i Vårdförbundets statistik så hamnar avdelning Kalmar län på en bronsplats med 274 medieexponeringar under året. Lokalt så har länets största dagstidning omnämnt oss som en av årets mest flitiga debattörer.

Tillitsdelegationens rapport, SOU 2018:38, innehåller analys av Vårdförbundets syn på den tystnadskultur som medlemmarna i landstinget Kalmar län upplever. Här finns även en objektiv bild kring den fokusering som finns på att bygga ett arbetsgivarvarumärke utifrån bara "positiva resultat" och att rapporten slår även fast att det för ett tillitsbaserat ledarskap måste handla om att lyssna på medarbetarna. [http://tillitsdelegationen.se/wp-content/uploads/2018/06/sou-2018\\_38.pdf](http://tillitsdelegationen.se/wp-content/uploads/2018/06/sou-2018_38.pdf)

Kalmar den 18 januari 2019



Tora Elfversson Dahlström  
Ordförande