



Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-10-25	2020-01-23	Kalmar län	1	Tora Elfversson Dahlström

Årsrapport

Innehåll

1. Sammanfattning	1
2. Medlemsvärde.....	2
3. Statistik	4
4. Goda exempel	6
5. Risker.....	6
6. Förbättringsområden.....	7

1. Sammanfattning

Det har varit ett händelserikt år på många sätt och därtill en känslomässig berg- och dalbana där en långdragen avtalsrörelse landade i ett hoppfullt avtal som tyvärr många arbetsgivare i länet inte tog på allvar och därmed missade chansen att behålla och rekrytera rätt kompetens för en säker hälso- och sjukvård och möjligheten för oss alla att få en bra arbetsmiljö. De arbetsgivare som gjorde bästa satsningarna blev rikskändisar genom Vårdfokus: <https://www.vardfokus.se/webbnyheter/2019/september/Har-narmar-sig-loneokningarna-3000-i-manaden/>
Bäst i klassen var Oskarshamns kommun med 5,39 % i löneutfall.

Det bästa med året är alla fantastiska förtroendevalda och medlemmar som har varit aktiva som aldrig förr i att stå upp för goda villkor i yrkeslivet och bra förutsättningar för en god och nära vård ❤️



2. Medlemsvärde

Förtroendevalda på arbetsplatsen har tillsammans med medlemmarna haft fullt upp med fackliga vardagsnära frågor och aldrig tidigare har kämpaglöd och vilja varit så tydligt kring villkors- och lönefrågor. Ju fler vi är i Vårdförbundet och ju fler förtroendevalda som kan representera medlemsgruppen, desto mer efterfrågade blir vi för våra specialistkunskaper, goda förslag och bra argument. Det är tufft att stå på sig och det blir tyvärr alldeles för ofta att den som driver frågor blir utpekad som person istället för att sakfrågan tas på allvar. Det är dock inget som håller tillbaka utan vi kan konstatera att 2019 var ett år där fantastiska förtroendevalda och medlemmar tillsammans i Vårdförbundet kämpade och skapade skillnad i sin arbetsvardag.

Som lokala styrelsemedlemmar och förtroendevalda med facklig tid har vi fått följa massor av ärenden per telefon och mail eller i det direkta mötesrummet när vi bjudits in till alltifrån de medlemsnära guldkantsmötena till samverkansmöten med chefer på olika nivåer och ibland även tvisteframställningar. Härtill har vi tillsammans haft massor av möten och diskussioner med HR, vars rollsättning pendlar från att vara chefernas rådgivare till att vara chefernas stand-in.

Arbetsmiljö är en aldrig sinande problemarena, det är direkta farligheter i den fysiska miljön som inandning av formalin och dåliga arbetsredskap till att det pågår trakasserier av olika slag och inte minst att bemanningsbristen ger upphov till övertid, dubbelpass, inbeordringar, kompetensbrist, task-shifting, överbeläggningar med mera. Skyddsombuden har gjort ett jättejobb med att efterfråga riskbedömningar och handlingsplaner, vi har varit mycket i kontakt med arbetsmiljöverket och därtill har styrelsen lämnat in 4 stycken 6.6.a-anmälningar, varav hittills den ena har lett till föreläggande.

Fler medlemmar än tidigare har hamnat i situationer som krävt förbundsombudsmannens kunskap och arbete. Det har handlat om svåra situationer som avstängning från jobbet och andra arbetsrättsliga åtgärder, om löneskuld, rehabärenden och omplacering, men också hjälp kring anställningsavtal, tjänstepension, flexitidsavtal, arbetstider mm. Vi är superglada att ha en förbundsombudsman som finns nära medlem och som även har en god kännedom om länet med dess medlemmar och arbetsgivare.

Efterfrågan på dialog- och samverkan i olika projekt är fortsatt stor. Exempelvis kan nämnas att vi finns med i region Kalmar läns projekt kring hot&våld, utvärdering av företagshälsovård, karriärvägsmodeller, anställningsintervjuer, arbetsmiljö för första linjens chefer, arbetsmiljö- och skyddsombudutbildning, hälsosamma



arbetstider/schema. Dock har arbetsgivare ett flertal gånger missat att kalla oss till möte vid verksamhetsförändringar, vilket vi påpekat och krävt omstart av dessa projekt.

Det tvärfackliga arbetet har blivit tydligare under året och vi försöker hjälpa åt att stärka medarbetarens rättigheter, påverka till bättre personalpolitik och kultur, samt att arbetsmiljöfrågor ofta är gemensamma för många yrkesgrupper.

Den 19/11 bildades Kalmar läns TCO-råd (det första på 40 år) och i detta finns Vårdförbundet tillsammans med ST, Lärarförbundet, Vision och Unionen. Vi har under året haft gemensam aktivitet med föreläsare under prideveckan.

Kansliet där ordförande, vice ordförande, förbundsombudsman och administratör har sina kontor, flyttade i oktober en våning upp. Lokalerna är mindre, men antalet besökare är fortsatt stort och vi kan glatt se tillbaka på massor av bra möten tillsammans med medlemmar, förtroendevalda, chefer, HR och politiker. Vi ser att det är väldigt bra att kunna träffas och bara prata, planera och reda ut saker i en trevlig miljö med god diskussionsatmosfär.

Några exempel på medlems – och förtroendevaldsaktiviteter som varit under året: (kolla gärna in på vår lokala facebook sida och instagram för att läsa mer)

- Stipendieutdelning för bästa examensarbete vid avslutningshögtid för barnmorskor, biomedicinska analytiker och grundutbildade sjuksköterskor
- Förtroenderådsinternat på Ekerum Öland med rekordstor uppslutning. Härligt!
- Prideparaden
- Temadag i Oskarshamn kring Nära Vård
- Chefsdag i enheten med förbundsjurist Carita, förhandlingschef Annelie och chefsspecialisterna
- Skolsköterskorna hade en egen utbildningsdag efter önskemål
- Internat i enheten för MAS, medicinskt ansvariga sjuksköterskor i kommunerna
- Medlemsvecka med chokladprovning i Kalmar, kransbindning i Västervik och Gamleby och hockeyfest i Åskesamn.
- Internat för Vårdförbundets chefer och ledare som lyssnade till Bodil Jönsson och arbetade vidare med villkor och värdering för chefer, samt definition av särskilt yrkesskicklig chef.
- Flera förtroenderåd med härlig drivkraft och kunskap
- Föreläsning med Sara Heyman där vi hämtade kraft från historien till nutidens Vårdförbundspolitik
- Vårdgalan där vi mycket stolta fick se Maria Johansson ta andra pris för sin forskning kring IVA-dagboken :)
- Grundutbildningar för förtroendevalda på arbetsplats, vilka fantastiska människor!

Vårdförbundets styrelse avdelning Kalmar län, förtroendevalda och medlemmar har verkligen varit aktiva och medialt berättat om sin yrkesgrupp, sin arbetsvardag och drivit ett aktivt påverkansarbete. Därtill blev ordförande utsedd till en av länets mest kända debattörer i tidningen Barometern.

Här kommer ett axplock av medial synlighet 2019:



- <https://www.barometern.se/debatt/vardforbundet-det-ar-dags-att-spracka-loneglastaket/?stopredirect>
- <https://www.barometern.se/kalmar/lonetsatsningen-pa-kompetens-forsvann/?fbclid=IwAR20wpohCJ655OoX8pT54RjccgHSO34uUjC2Pngp8ppcbipulqaBa0BS7wM>
- https://www.barometern.se/kalmar/sjukvarden-sommarstanger-113-vardplatser-plockas-bort/?fbclid=IwAR1DC5j_itqZLCgwiGuLXGV1zTXatwTUke_cQ40UqnHxHAu3_hqN_RIPeKY
- Debattartiklar i Barometern på yrkesdagarna ”Kan du tänka dig att leva i en värld utan biomedicinska analytiker?”, ”Ge barnmorskan en högre lön”, ”Sjuksköterskor är guld värda”, ”Grattis till dig som gör ett strålande arbete”,
- <https://www.barometern.se/kalmar/sjukvardens-detektiver-jobbar-i-det-dolda/>
- <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=86&artikel=7306746&fbclid=IwAR0kOwcCx4Zrr97XMzCzLv-e3P2tTFdLdGQ2FQ4Y-vdfoIua2VgJS-Q7UW0>
- <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/smaland/vardforbundet-oroliga-infor-bemanningen-pa-sjukhusen-infor-sommaren?fbclid=IwAR1epRkByerU-4UfJEo3Ktnr0zcNtJia2DY14Y4cb9HXSsGYF2h0krhKwbo>

Vi har börjat försöka gå på Regionstyrelsens sammanträden för att lyssna och vill gärna ha med medlemmar dit för att lyssna och hjälpa oss att avgöra om den bild som målas upp verkligen stämmer med den verklighet som du upplever i din yrkesvardag?

3. Statistik

Statistiken är tagen från "Statistik online" 200116 och antal arbetsplatser och fvalda är hämtade från Kommet 191105:

Antal arbetsplatser i Kalmar län är totalt 276. Här finns 12 kommuner, 1 gymnasieförbund, 41 privata och 3 statliga.

Antal förtroendevalda i Kalmar län är 174, 9 finns i kommunerna och 1 privat

Antal yrkesverksamma medlemmar har under 2019 minskat med 50, antalet studenter har minskat med 40 och antal pensionärer har ökat med 10. Sammanlagt har antalet medlemmar minskat från 3000 till 2920.

De bästa resultaten är att vi har ökat antalet barnmorskor med 1,49% och är bäst i landet på att rekrytera röntgensjuksköterskor. Vi har ett vid ett flertal tillfällen samlat barnmorskorna till samtal kring löneavtalet och deras arbetsmiljö. När det gäller röntgensjuksköterskorna så har vi träffat dem i verksamheten för att stärka deras profession och förutsättningar för yrkesutövning och förtroendevaldskap.

**Anslutningsgrad yrkesverksamma **



- totalt: 78,1%
- barnmorskor: 45,2%
- biomedicinska analytiker: 72%
- röntgensjuksköterskor: 68,3%
- sjuksköterskor: 80,6%

Anslutningsgrad studenter

- student sjuksköterskeprogrammet Linnéuniversitetet: 19,4%
- student biomedicinska analytikerprogrammet Linnéuniversitetet: 13,6%

Antal medlemmar:

- Barnmorskor: 51
- Biomedicinska analytiker: 110
- Röntgensjuksköterska: 53
- Sjuksköterska: 1933
- Chef/ledare: 121
- Yrkesverksam: 2418
- Student 152
- Pensionärer: 352

Antal medlemmar per arbetsgivartyp:

- Region: 1862
- Kommun: 448
- Privat: 82
- Statlig: 14

Det övergripande målet för rekrytering har varit att vi ska bli fler medlemmar för att var och en ser ett personligt medlemsvärde, samt ett medlemsnära och Vårdförbundsgemensamt påverkansarbete. Vi har även arbetat för en hög anslutningsgrad för att vara trovärdiga i samverkansarbete med arbetsgivaren. När det gäller det nationella studentrekryteringsarbetet så har det inte fungerat i Kalmar län trots upprepade försök att prata med de ansvariga för detta.

Vi har aldrig tidigare haft så mycket uppsökande verksamhet hos medlemmar och förtroendevalda i syfte att finnas nära och få kunskap i aktuella lägen och diskussioner. För oss i styrelsen är det också fullt upp med att hinna ut i till verksamheter som hamnar i tuffa akuta lägen, samt till enskilda medlemmar som hamnar i utsatta situationer.

Under året har vi slagit länsrekord i antal förtroendevalda och dessa är fantastiskt engagerade och handlingskraftiga.



4. Goda exempel

Vår huvudöverenskommelse HÖK16 slutade att gälla den 1 april och när väl det nya avtalet, HÖK19, var klart så bjöd Vårdförbundet Kalmar län och Region Kalmar län in till gemensamma informationsträffar för medlemmar och arbetsgivarrepresentanter. Ordförande och förhandlingschef redogjorde för våra respektive yrkanden och gav röst åt våra gemensamma intentioner i avtalet. Därefter följde gemensamma löneuppstarter i förvaltningar. Hälso- och sjukvårdsförvaltningen valde att gå ett steg längre där man bjöd in till en gemensam mötesdel och en partsspecifik mötesdel där Vårdförbundet mötte förtroendevalda samtidigt som arbetsgivaren mötte lönesättande chefer. Sålunda en mycket bra process kring vårt nya avtal, men tyvärr slutade det med att Region Kalmar län gjorde egna tolkningar i själva lönesättandet, se vidare under rubriken “Förbättringar”.

Under avtalsrörelsen bjöd region Kalmar län in till kontinuerliga samtal där vi la grunden till en bra process när väl HÖK19 blev klart. I en gemensam workshop där Vårdförbundets 4 yrkesgrupper och chef/ledare fanns representerade, startade vi upp arbete kring definitionen av särskilt yrkesskicklig och enades sedan om en definition som användes under lönerevision 2019. I Region Kalmar län har vi fått igenom att ingen annan facklig organisation får använda sig av definitionen “Särskilt yrkesskicklig”.

Under året har vi fortsatt det gemensamma arbetet med Region Kalmar län kring utbildningar för basenhetsråd (skyddsombud och arbetsgivare tillsammans) gällande organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) och systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Vårdförbundet upplever att de 6.6.a-anmälningar som gjorts under året har gett både uppmärksamhet på arbetsmiljön utifrån ett professionsperspektiv och också lett till att arbetsmiljöfrågor har fått ta en större plats i samverkan.

Vi har under året ökat Vårdförbundet Kalmar läns synlighet på Facebook och Instagram och uppskattar att medlemmar både gillar och delar inlägg i vårt flöde.

5. Risker

Den stora risken handlar om de förändringar som Vårdförbundet gör i kansliorganisationen där den lokala administratörens roll tas bort. Vi har beskrivit hur viktig denna roll är för vårt lokala och medlemsnära arbete och vi tror inte att denne kan ersättas av central roll som inte har kunskap och kontakter nära länets medlemmar och arbetsgivare. Risken blir då att vi tappar kraft och tid från det medlemsnära arbetet när vi inte längre har vårt lokala administratörstöd, detta är ovärderligt för oss i Kalmar län..



Den lokala administratören är för oss en nyckelperson som bär såväl Vårdförbundets kultur som det dagliga administrativa stödet för vårt medlemsnära arbete.

Det uteblivna nationella studentrekryteringsarbetet undergräver vår möjlighet att nå ut till studenterna under studietiden och studenterna i Kalmar län missar därför möjlighet till stöd vid VFU och inför deras första anställning i sin nya profession. Det gör även att den naturliga övergången från studentmedlem till yrkesverksam uteblir och leder till att vi lokalt måste lägga resurser för att nå dem i yrkesvardagen, fastän det nationellt har bestämts att ekonomiska resurser blir tilldelade de centrala studentrekryteringsansvariga.

6. Förbättringsområden

Trots att Joakim Larsson, ordförande i SKL:s förhandlingsdelegation uttryckte att “ Det har varit en viktig fråga för oss att inte ha siffror i det centrala avtalet. Men vi bekräftar Vårdförbundets syn på att de särskilt yrkesskickliga bör prioriteras.” så gjorde tyvärr Region Kalmar län tolkningen att de kunde ta av lönerevisionens pengar för att ge till särskilt yrkesskickliga, alltså skedde ingen prioritering med extra lönedel för detta ändamål. Därtill infördes ett tillvägagångssätt med en 10%-regel för särskilt yrkesskickliga som innebar att varje verksamhet skulle utse 1/10 av medarbetarna att bli särskilt yrkesskickliga. Vi har tydligt berättat att vi inte anser att de följer avtalets intention och hoppas verkligen att det blir bättring till nästa lönerevision.

Mycket av den centralfackliga tid som Region Kalmar län ger, används till akuta ärenden och det är bara att acceptera att den dagliga verksamhetsöverlevnaden är en stor utmaning. När det gäller fackligt arbete i kommunerna så är det fortsatt så att styrelseledamöter får åka på sin fritid eftersom kommunerna inte ger någon centralfacklig tid. Vi kommer att fortsätta arbeta för bättre förutsättningar för förtroendevalda att jobba både kort- och långsiktigt i region, kommuner och privat verksamhet.