



Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2017-12-27	2018-01-18	Kalmar län	3	Tora Elfversson Dahlström

## Årsrapport

### Innehåll

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

### 1. Sammanfattning

Verksamhetsplanering 2017 skapades tillsammans med medlemmarna på så sätt att förtroendevalda (förtroenderådsinternatet) fick arbeta med inriktningsmålen i 5 workshop-stationer och där markera vilka delområden de upplevde som viktigast att jobba med, samt ge medskick kring önskade aktiviteter. På årsmötet fick medlemmarna på samma sätt ge input till styrelsen.

Årsmötet 2017 präglades av Vårdförbundets 40-årsfirande och vi såg jubileumsfilmen och skålade i gott bubbel. Som årsmötesordförande fanns Kenneth Sjöström, som vi kärleksfullt kallar ”mr Vårdförbundet”.

Ett mycket viktigt arbete med klar mersmak har gjorts i landstinget och våra 12 kommuner när förbundsombudsman Michelle tillsammans med styrelseledamot har tecknad LOK-16 och där det funnits gott om tid för samtal kring Vårdförbundets grundfrågor som arbetstider, lön och AST. Samtalen har dokumenterats och använts av förtroendevalda för att skriva handlingsplan och



komma fram till vad var och en bör satsa på för boll att sparka på i syfte att nå lättast/bästa/möjliga framgång.

För de närmare 2000 landstingsanställda medlemmarna tillkom ett partsdokument med intentioner utifrån LOK-16 och gällande avtalsperioden 2016-12-01 – 2019-03-31. Syftet är att stärka den lokala samverkan och i ett längre perspektiv bidra till att öka landstingets attraktivitet och främja ett hållbart yrkesliv, samt uppnå största möjliga patientsäkerhet genom säkerställande av kompetensförsörjning. Vi ser att detta dokument framför allt har stärkt diskussionerna både formellt och informellt kring löneprocess/löneutfall, införandet av introduktionsår för sjuksköterskor som är nya i yrket (ska efter årlig utvärdering utökas till fler yrkesgrupper), karriärdefinition, samt arbetet med att införa nya arbetstidsvillkor kring rotations- och nattjänstgöring.

Under året har AST-avtalet med landstinget i Kalmar län, gällande sjuksköterskor och biomedicinska analytiker utvärderats och vi har fortsatt diskussionerna kring utveckling av den praktiska tillämpningen och synen på anställningsvillkoren under den tid som används till egna studier. Vi har kommit långt i att säkra AST för röntgensjuksköterskor när dessa specialistutbildningar blir tillgängliga.

Hela året har haft stort fokus på arbetstider, lön och arbetsmiljö. Vårdförbundet är såväl i samverkansråd, som i inofficiella möten och personliga kontakter, en kraftfull röst och upplever oss mer och mer både synliga och respekterade när vi kommer med konkreta och tydliga förslag och åsikter.

Tyvärr är upplevelsen att många medlemmar inte har förutsättningar för att kunna ge god och säker vård, samt verka enligt de yrkesetiska riktlinjerna. Den öppenhet och patientsäkerhet som på pappret sägs vara gällande i hälso- och sjukvården, blir i flera verksamheter bortträngd av produktionsbehovet och våra starka och professionella medlemmar som ställer krav på såväl patientsäkerhet som god arbetsmiljö blir illa behandlade. Det är nu oerhört viktigt att det visas solidaritet, kollegialitet och gemensam kraft för allas bästa. De verksamheter som fungerar bra ska bli goda exempel och förtroendevaldas/skyddsombuds ställning och roll måste stärkas; kunskapsmässigt, lagtolkningsmässigt och samverkansmässigt.

Arbetsituation och arbetsmiljö för chefer har under året utvärderats av Arbetsmiljöverket, som har varit på besök och intervjuat första linjenchefer på länssjukhuset. Vårdförbundet har varit delaktiga och slutrapporten kommer att studeras vidare under nästa år. Vi har under året på landstingssidan äntligen fått igenom en sänkning av nivån för max antal medarbetare att ansvara för till 35 och att det ska kunna vara valbart om chefskapet ska vara ett förordnande eller chefstjänst, frågor som vi påverkat politikerna kring när vi mötts på chefsinternatet.

Intresset för att förtroendevald anordnar guldkantmöte är fortsatt högt och genom dessa får styrelsen ytterligare input kring vilken eller vilka frågor som är mest aktuella att jobba med i våra olika verksamheter. Här liksom på



förtroenderåd och i medlemsmöten är engagemanget oerhört stort kring att vi måste få ett hållbart yrkesliv och rätt värderad kunskap!

## 2/3 Måluppföljning och Effekt

### Hälsa och helhet

Vi har i partssamarbete med landstinget varit med och diskuterat förhållningssättet personcentrerad vård och där beskrivit hur vi ser att målet måste vara bästa möjlighet hälsa. I möte med medlemmar som arbetar personcentrerat är det fantastiskt att se hur förhållningssättet inkluderar fin arbetsgemenskap och synliggörande av varandras styrkor. Vi har funnit goda exempel på personcentrerad vård, där kontraktet blivit ett gemensamt stöddokument, men även motsatsen där det heter patientkontrakt och är färdigtryckt med "Vårt löfte till dig som är kund..." och på andra sidan "Ditt löfte till oss...".

På chefsinternatet för chefer och ledare var temat "Framtidens hälso- och sjukvård". Förbundsjurist Carita Fallström kunskapsutvecklade och höll i diskussioner och därtill föreläste Ph D Mats Tyrstrup om framtidens styrning av vården. Vår vårdstrategiska chef Listbeth Löpare Johansson höll i samtal kring Vårdförbundet chef och styrning av vården mot personcentrerad vård och jämlik hälsa.

Även MAS-internatet genomfördes gemensamt i enhet sydost och även de fick kunskapspåfyllnad av Carita, här kring "Nytt och aktuellt inom regelverket". Robin Åberg föreläste och diskuterade kring "När vården flyttat hem. Framtida vård inom kommun och primärvård".

### Hållbart yrkesliv

Vi har i dialog och samråd med landstinget arbetat fram nya frågor och ett nytt stödmaterial för medarbetarsamtalet, samt funderat igenom hur dokumentation ska ske i ett digitalt verktyg som låter medarbetare och chef svara på frågor var för sig innan medarbetarsamtalet och när båda svarat görs svaren synliga för bägge parter och används som grund för vidare diskussion på det faktiska medarbetarsamtalet, samt signeras och ägs av vardera part.

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. Vi har därefter kontaktat arbetsgivaren när det framkommit att det generellt erbjuds provanställning, eller att medlem blivit tillsagd att de inte får förhandla lön.

Introduktionsår för nyutbildade sjuksköterskor har startat och hunnit ha de första träffarna med handledare och mentor. Under nästa år (2018) sjösätts hela projektet och innehåller såväl praktisk som teoretisk utbildning, samt möjlighet till reflektion i grupp.



På förtroenderådsinternatet hade vi besök av Marianne Mihaic som föreläste utifrån projektet "Framtidens schemaläggning. Hälsosamma schema". Hon gav oss mycket värdefull kunskap och många tankeställare kring vad som egentligen är viktigt ur ett långsiktigt perspektiv och dessutom fick vi ta del av mycket användbara dokument, bl a en checklista för hälsosam schemaläggning. Denna kunskap har vi spridit till HR-organisationen och kommer att fortsätta diskutera med dem i ämnet.

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. Förtroendevalda och medlemmar i många verksamheter har gjort ett stort och viktigt arbete på att synliggöra brister och förbättringsförslag, vilket också på många håll har fått både uppmärksamhet i media och lett till förbättrade arbetsvillkor.

Vi har mycket aktiva medlemmar som forskar och som har doktorerat och tillsammans har vi mött landstingets forsknings- och utvecklingsdirektör för att få kännedom om det arbete som görs och påverka kring hur vi ser att tjänstestruktur behöver utvecklas för att tillgodose behov av forskning och kliniska tjänster.

Skolsjuksköterskorna önskade en inspirations- och utbildningsdag och där mötte vi upp med en heldag som fokuserade på yrkesroll och yrkesutövande.

Antalet AST-tjänster i landstinget har ökat ytterligare och är över 60 st, varav 1 utbildningstjänst är för biomedicinsk analytiker som läser till cytodiagnostiker.

V.47 fick uppskattat program med uppsökande möten i verksamheter (så många som vi hann med) under både dag och kväll/natt och vi erbjöd kvällsträffar med workshop kring Vårdförbundets huvudfrågor, samt motionsverkstad inför kongressen.

### **Rätt värderad kunskap**

Vi deltog i jämställdhetskonferensen och satsar återkommande på att 2 styrelsemedlemmar får åka och få personlig utveckling i dessa väl ingrodda kulturfrågor, samt studier av den dystra sanningen kring att kvinnodominerade yrken generellt verkar vara sämre värderade i både arbetsvillkor och lön. Konferensdeltagarna får sedan ge kunskapsutveckling till hela styrelsen.

Lönekartläggningsarbetet i landsting och kommuner intresserar oss mycket. Det ska innehålla 2 delar, arbete mot jämställda löner och att ge en bra grund för lönevärdering. Tyvärr är det sistnämnda mycket eftersatt överlag och vi driver mycket aktivt att löneavtalets intentioner måste uppfyllas, så att vi blir värderade utifrån specialistkunskap, kompetens, arbetsuppgifter och ansvarsområden. Vi är ofta inte överens med den lönevärdering som arbetsgivaren gör och saknar dessutom i väldigt många verksamheter lönekriterier och en tydlig beskrivning i



lönesamtalet kring vad som belönas. Här driver Vårdförbundet att vi ska få finnas med i lönekartläggningsgruppen och kunna påverka värderingsgrund, samt att alla verksamheter ska bifoga lönekriterier till samverkansprotokoll. Krav på synliggörande av Vårdförbundets yrkesgrupper är högprioriterat, t ex saknas befattningsmall i landstinget för röntgensjuksköterskor, biomedicinska analytiker med inriktning klinisk fysiologi, alla specialistsjuksköterskor, samt chefsskap och vi har under året endast fått igenom befattningsmall för barnmorskor. Lena Sveneaus har gästat oss och berättat om sin forskning kring ojämlika löner samt att vi fått ta del av hennes specialistkompetens gällande lönekartläggningsarbete.

Förtroendeträffar och förtroendebildning har haft lön som stående programpunkt för att ge stöd kring löneöversynsprocessens olika delar, så att förtroendevald har kunskap att hos arbetsgivaren fråga efter och kunna påverka.

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 3025 medlemmar, fördelat på landstinget 1905, kommuner 449, privat 80 och statligt anställda 13.

Vidare så är medlemmar 2447 yrkesverksamma, varav 129 är chefer och ledare. Antal studenter uppgick till 220 och 328 pensionärer är medlemmar och därutöver finns 20 ej registrerat yrkesverksamma medlemmar och 10 annat yrke.

Detta är en minskning med 42 medlemmar totalt. De yrkesverksamma har minskat med 21 personer och minskningen bland studerandemedlemmar är 58.

Medlemsrekryteringen får gärna öka och vi fokuserar på att medlemsvärdet ska upplevas som stort, så att medlemmar stannar kvar och nya kommer med. Synliggörandet av betydelsen utav medlemskap behöver både från Vårdförbundets och arbetsgivarens sida bli mer och starkare. Vi har under året satsat på att fysiskt finnas mer nära medlem i verksamheterna och att öka närvaron i sociala medier, samt genom att lyfta och stärka förtroendevalda/skyddsombud i sina mycket viktiga roller. Handlingsplan har utarbetats av styrelsens medlemsvärdesgrupp. Hade vi mer resurser skulle vi vara ännu mer ute i verksamheterna!

Studentrekryteringsstrategin i Vårdförbundet är spretig och tämligen otydlig i vem som ansvarar för vad. Vi har fört dialog och diskussion med nationell handläggare, samt studentstyrelsen kring detta. Vi har under året upplevt att de dokument som beskriver att avdelningsstyrelsen inte ska rekrytera studenter, i praktiken begränsas av otillgänglighet när det väl är dags för utbildningsstart och vi har tyvärr missat väldigt många studentmedlemmar även i år.



#### 4. Goda exempel

Det uppskattas mycket att styrelsemedlemmar är mer ute 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. Flera förtroendevalda arbetar intensivt med att få till lönekriterier, lönekarriärsstegar och arbetstidsavtal som är anpassade till verksamheten.

Aktivt skapande av nätverksgrupper inom länet och mellan verksamheter och yrkesgrupper på våra förtroendeträffar ger extra styrka och kraft. På liknande sätt formar styrelsen arbetsgrupper för Vårdförbundets huvudfrågor, samt att vi under året har haft riktat arbete mot den kommande omställningen Nära Vård.

Nyanlända kollegor har vi mött och rekryterat, samt haft uppföljande möte. Vårdförbundet spelar en viktig roll kring anställning och arbetsituation, men också för att påverka förutsättningar för att de ska kunna bli trygga professionsutövare (språk och kompetens).

Samverkansprojekt med arbetsgivaren ger mer än själva slutresultatet, eftersom det i dialogen skapas både förtroende och kunskap kring varandras verklighetsuppfattning och ståndpunkter/ ingång i olika frågor. Vi har under året haft samverkansprojekt gällande Landstingshälsans uppdrag, dialog- och samverkansutbildning till varje basenhetsråd i landstinget, första-linjen-chefers arbetsmiljö, kompetensportal, möjliga karriärvägar, introduktionsår, påbyggnadsår och medarbetarsamtalets utformning.

Media efterfrågar alltmer Vårdförbundet syn på både arbetsrätt och vårdkvalité och vi har under året skrivit uppmärksammade och uppskattade debattartiklar, samt givit många intervjuer och medverkat i reportage tillsammans med förtroendevalda och medlemmar.

Pensionsärenden har framför allt hanterats av förbundsombudsman och lett till att pensioner höjts för flera medlemmar som kommit i kläm i pensionssystemet och behövt få individuell hjälp.

Motionsverkstad har lett till att Kalmar län skrivit fler motioner till kongressen än någonsin tidigare.

Gemensamma aktiviteter i enhet sydost ger bra hushållning av krafter för både förtroendevalda och anställda, samt extra krydda i att vi lär känna varandra.

Vi får många inbjudningar från arbetsgivare och politiker att komma och vara med vid arbetsmöten för att delge Vårdförbundets åsikter och politik, samt att komma med förslag som vi upplever tas på stort allvar.



Vårdförbundet tvistade ytterligare en gång kring utebliven dialog och samverkan i hälso- och sjukvårdförvaltningen och vann skadestånd och förhoppningsvis en framtida bättre efterlevnad av dialog och samrådsavtalet.

Landstinget har genomfört medarbetar- och säkerhetskulturmätning till vilken vi begärde att få ut resultatet specifikt för Vårdförbundet yrkesgrupper. Det visar sig (såklart) att barnmorskor, biomedicinska analytiker och sjuksköterskor (röntgensjuksköterskor räknades in i sjuksköterskegruppen) bl a har en mer utsatt arbetssituation, känner låg delaktighet i beslut och önskar mycket mer patientsäkerhetsarbete.

Styrelsen har under året fått många givande och inspirerande besök, såväl lokal som nationell valberedning, medarbetare på nationella kansliet, förbundsstyrelseledamot, lokal patientnämnd och föreläsare med stor specialistkunskap. Det är viktigt att finna gemenskap i Vårdförbundet och styrka i människor som har specialistkunskap och erfarenhet!

## 5. 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 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 eller att inte ha lytt läkarens order. Vi måste bli mycket starkare att stå upp för det ansvar som legitimationen innebär och för de yrkesetiska riktlinjer som vi har, ett exempel på det är ansvar vid delegering.

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.

Flera verksamheter och enstaka kommun har ingen förtroendevald, vilket drastiskt minskar möjligheten för medlemmar till lokal och verksamhetsnära samverkan.

Den dagliga kompetensbristen i verksamheterna leder till att färre väljer att komma på förtroenderåd och förtroendeutbildning, 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.

## 6. 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. Arbetsgivaren har skapat SÄBE-ombud som ges 3-4 dagar per år för att se över brandskydd och annan säkerhet, medan skyddsombudet tillsägs inte arbeta med dessa frågor. Vi har begärt att arbetsgivaren tar till sig vårt budskap och att vi får utökade utbildningar för skyddsombuden, samt att minst 8 dagar per år ges till skyddsombudet.

Vårdförbundet chef-organisationen hoppas vi kan utvecklas till att ge ett utökat stöd och gemenskapsbas för våra chefer och ledare, gärna med ett eget program där vi lokalt kan sluta upp på träffar för kunskapsutveckling, erfarenhetsutbyte och skapande av handlingsplan och styrka för att denna mycket viktiga medlemsgrupp ska få goda förutsättningar och arbetsvillkor/värdering.

Coachning av medlemmar som vill starta eget behöver bli starkare både nationellt och lokalt, för att möta behovet att stötta våra medlemmar som vill starta eget.

Yrkesdagar blir för lite uppmärksammade och här finns möjlighet till kraftsamling och manifestation.





Fler nationella mötesplatser och gemensamma strategier önskas, t ex kring hur vi ska jobba för att löneavtalets intentioner ska bli uppfyllda? 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 och när någon avdelning lyckas, sprida hur de jobbat mot success.

Pride är en viktig manifestation, men tyvärr dåligt besökt av medlemmar. Frågan är vad som kan göra denna aktivitet mer lockande?

## 7. Övrigt

Avdelningsstyrelsen för Vårdförbundet i Kalmar län har under året bestått av 11 ledamöter och hade tills årsmötet representation från alla 4 yrkesgrupper och från såväl landstinget (psykiatriförvaltningen, primärvårdsförvaltningen och hälso- och sjukvårdförvaltningen inklusive diagnostiskt centrum, som kommun (Västerviks kommun). Den nya styrelsen är full av kraft och vilja och väldigt ny erfarenhetsmässigt, endast 1 styrelseledamot har varit med i styrelsen längre tid än 5 år och 8 stycken har mindre än 1,5 år i ryggsäcken. Vi jobbar nu på att få en ännu tydligare och synligare struktur med gemensamma värderingar och stor kunskap och handlingskraft. Den gemensamma fackliga tiden delas mestadels av styrelseledamöter, men ges även där vi behöver stärka upp professionsbakgrund (röntgensjuksköterska och psykiatrisjuksköterska) och handlingsmöjligheter. Styrelseledamot med yrkesbakgrund barnmorska är aktiv i barnmorskeföreningen och styrelsen träffar den lokala barnmorskeföreningen.