

Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2017-01-08	2017-01-19	Kronoberg		Anna Seiborg Kidell

## Årsrapport

### Innehåll

1. Sammanfattning.....	1
2. Måluppföljning.....	2
3. Effekt.....	10
4. Goda exempel.....	10
5. Risker.....	11
6. Förbättringsområden.....	11
7. Övrigt.....	12

### 1. Sammanfattning

2016 har varit ett händelserikt år på flera sätt. Vi har haft en hög ambitionsnivå på vår aktivitetsplanering men ändå försökt planera resurser och tid för att kunna ställa om och finnas tillgänglig när oförutsägbara händelser inträffar. Att alltid ha medlem och medlemsvärde i fokus när vi planerar och genomför aktiviteter och verksamhet är självklart, men att hamna rätt är inte självklart och inte helt enkelt. Medlemmar finns i många olika verksamheter och arenor, spänner över många faser i livet och saker och ting i vår omvärld förändras. Det gäller att reflektera och stanna upp ibland för att se att vi hamnar så rätt det går. Att blicka tillbaka på ett verksamhetsår är ett sådant tillfälle.

Vi har valt att behålla många av de aktiviteter och mötesplatser som vi sett varit framgångsrika och försökt att utveckla dem vidare. Vårt påverkansarbete som pågått på detta sätt har vi sett haft framgång under 2016. För att nå denna framgång är det viktigt att vara en stark part i partsarbete för att kunna påverka och ha inflytande, att vara en stark röst i samtal och debatt om vårdens förutsättningar på både kort och lång sikt. För att vara en stark part med en stark röst är det viktigt att behålla en hög anslutningsgrad. Vi har ambitionen att alltid



tänka rekrytera och behålla medlemmar vid de aktiviteter och mötesplatser vi ordnar.

## 2. Måluppföljning

### Hälsa och helhet

#### *Politikerträffar*

Vi har under 2016 bjudit in de olika partierna till frukostmöten som visat sig varit ett mycket bra och uppskattat sätt att träffas på. Det ger tillfälle till samtal och dialog om vårdens frågor med alla dess utmaningar på ett mycket bra öppet och konstruktivt sätt. Den största utmaningen såväl nationellt som lokalt är kompetensförsörjningen. Här kan vi se framgång i att vi under en längre tid haft dessa mötesplatser och att vi även haft konstruktiva förslag på vad vi anser behövs göras. De samtalsämnen vi haft fokus på under 2016 har varit AFS 2016:4 (arbetsmiljöverkets författningssamling), vila och återhämtning kopplat till nattarbete, vår arbetstidsstrategi, personcentrerad vård, AST (akademisk specialisttjänstgöring) och livslönerapporten. Det har under året resulterat i att det innan sommaren kom ett åtgärds paket från sittande regionpolitiker där vi bl a kunde läsa om införande av 1,4 vid rotationstjänstgöring och att man behöver se över bemanningstal i verksamheterna. Vi har under sista delen av 2016 kunnat teckna lokalt avtal om både 1,4 vid rotation och om AST(akademisk specialistutbildning) i Regionen.

#### *"Gå en dag i mina skor"*

Ett koncept som innebär att medlem bjuder in en politiker att följa med en dag på arbetet. Det är uppskattat och efterfrågat från båda håll. Politikerna får inblick och förankring i verksamheter, från medlemmars perspektiv öppnar det upp till att kunna påverka på ett mer konkret sätt och att etablera kontakter med ansvariga politiker.

Under 2016 har vi erbjudit politikerna denna möjlighet och intresse har funnits och kontakter förmedlats men det har av någon anledning inte blivit så många under 2016

#### *Stipendium C-uppsats*

Avdelningsstyrelsen har även detta år delat ut stipendium för C-uppsats enligt de kriterier som tagits fram avseende säker vård. Stipendiet har haft flera syften, att främja fokus på säker vård och förbättringsarbete, göra Vårdförbundet mer synligt för de som är helt nya i yrket, samt rekrytering.



## Hållbart yrkesliv

### *"after vård" medlemsmöte*

Detta är ett beprövat och uppskattat koncept, som vi haft under flera år och där det kommer många medlemmar. De sista åren har vi även bjudit in förtroendevalda politiker från Region och kommuner att delta, så även i år. De minglar runt bland medlemmar, äter tillsammans och det har knutits många värdefulla kontakter, viktiga samtal från medlemmar som kan berätta om deras verksamheter och olika problem de brottas med och även goda exempel som kan spridas.

I maj hade vi en "After Vård" i Växjö med 157 medlemmar och en i Ljungby med 53 medlemmar. Politiker från alla politiska partier deltog (utom sd som inte var inbjudna) och flera av dem var mycket aktiva och gick från bord till bord och skrev anteckningar. Eftersom denna mötesplats inföll på internationella sjuksköterskedagen i Växjö, bjöds alla på alkoholfri cider och vi skålade med för alla sjuksköterskor.

### *Verksamhetsnära medlemsmöten*

Verksamhetsnära möten på arbetsplatsen. Möten som både förankrar och utvecklar Vårdförbundets politik, skapar medlemsvärde och engagerar. Under året har vi haft möten på arbetsplatser i många olika verksamheter. De har handlat om bla arbetsmiljö, brist på personal, avtal lokalt och centralt, lön, lönestruktur, AST (akademisk specialistutbildning) och medlemsvärde. Det är alltid uppskattat och givande för både medlemmar och styrelseledamöter, ambitionen är att framöver möta fler medlemmar och mer frekvent nära deras verksamheter.

### *"100 – kronan möten"*

Den förtroendevalda nära medlem ges ekonomiska förutsättningar att anordna medlemsmöten med "guld-kant" för att kunna samla medlemmar och mötas i både frågor som rör den egna arbetsplatsen men också i andra aktuella frågor som tex. hälsosam vårdmiljö, arbetstidsfrågan. Den förtroendevalda och medlemmar tar initiativet till mötet och kan bjuda in tex. kontaktperson i styrelsen. Vi begränsar inte längre 100-kronan till en gång per medlem och år, eftersom arbetssättet slagit mycket väl ut så öppnar vi för möjlighet till flera möten per medlem och år. Önskvärt är att innehållet ska följa temaområden för året. 1. Dina villkor 2. Hälsosam Vårdmiljö 3. Personcentrerad vård och jämlik hälsa 4. Din karriär.

Det har också handlat om verksamhetsnära behov och önskemål.

Under året har ca 20 "100-kronan" möten ägt rum.



### *Förtroendevaldsdagar*

Målet för förtroendevaldsdagar 2016, var att stärka förtroendevalda i perspektivet medlem/medlemmar. Vi har haft ambitionen att förändra arbetssättet så medlemsfokus blir tydligare och mer konkret.

Förtroendevaldsdagarna har haft mer tydligt verksamhetsfokus. Vi har med fördel avsatt tid, och delat upp förtroendevalda efter verksamhetsområden. Det har funnits utrymme att ta med frågor från arbetsplatsen för att kunna få stöd, hjälp och verktyg att förändra och påverka.

I våras hade vi verksamhetsnära förtroendeträffar uppdelat i 4 grupper, två i Alvesta och två i Växjö i vår lokal på Norrgatan 15. Totalt deltog 54 förtroendevalda under dessa dagar. Vi pratade om Vårdförbunds aktuellt - lokalt och nationellt, skyddsombudsrollen och arbetsmiljöarbetet. Uppskattade dagar då de var i mindre grupper och jobbade inom liknande verksamheter. Kronodagarna- två dagar i internatform genomfördes på Ronneby Brunn Hotell. Första dagen pratade vi om löneprocessen och vad de ska tänka på som förtroendevalda på arbetsplatsen. En presentation från arbetsmiljöverket om rollen som skyddsombud, hur de kan agera och vad som händer när arbetsmiljöverket är ute på arbetsplatserna mm. Andra dagen deltog Carita Fallström, förbundsjurist i Vårdförbundet och gav råd och stöd vid arbetsskada. Förtroendevald från en arbetsplats berättade om goda exempel hur hon arbetat med systematiskt arbetsmiljöarbete för att få till åtgärder som gjort skillnad.

I höst hade vi två förtroendevaldsdagar i det större formatet dvs. alla bjuds in till ett tillfälle. Den första innehöll Vårdförbundsaktuellt lokalt och nationellt, lokal ombudsman Annika Kindenäs gav arbetsrättslig information, något deltagarna alltid uppskattar och vill ha mer av. Marianne Allärd, koordinator för närsjukvård i Västra Skaraborg deltog och gav goda exempel på personcentrerad vård, hur de arbetat med att införa detta arbetssätt. Det gav inspiration och väckte engagemang. Till denna dag hade vi även bjudit in andra strategiska gäster från kommun, Region och fackliga kollegor.

Höstens andra träff ägnades åt löneavtal, löneprocessen, lönekriterier, förtroendevaldas roll inför och under löneprocessen. Arbete i verksamhetsgrupper där de fick ta del av flera olika lönekriterier från olika verksamheter som underlag. Arbetet skulle inspirera och förbereda dem att bli mer proaktiva i deras vardag.

### *Lunchmöten för chefer och ledare*

Lunch/frukost-möten och forum för en fördjupad dialog i strategiska frågor som också skapar medlemsvärde och har ett rekryterande syfte. Tydlig fokus på chefer och ledare som medlemmar.



Under året har det varit ett lunchmöte för ledare och ett för chefer. 15 stycken ledare deltog från regionen och det blev mycket samtal runt samverkan, samverkansmöten och arbetsmiljöfrågor. Brist på samverkan mellan samverkansgrupper som försvårar arbetet med arbetsmiljö och strategier på hur detta arbete kan förbättras. För chefer har det varit lunchmöte i Växjö och Ljungby, flest från regionen men även enstaka från kommunen. Det blev samtal om förbundets satsningar på chefsmedlemmar och rekryteringen av tre stycken chefsspecialister. Även samtal om deras löneprocess som chefer, om de haft lönesamtal, hur har de varit osv. Tyvärr blev det för tigt i vår verksamhet med många nya i styrelsen efter årsmötet på andra positioner så lunchmöten för både chefer och ledare blev inställda under hösten.

### *Chefsinternat*

I slutet av oktober genomfördes chefsinternat lunch-lunch med närmare 100 st chefer från Kronoberg, Blekinge, Jönköping och Kalmar. Det ägde rum på Kosta Boda Art hotell. Förbundsjurist Carita Fallström föreläste om yrkesansvar, säker vård, Sekretess, läkemedel och delegering. Två av de tre chefsspecialisterna, Torbjörn Severin och Marianne Hiller deltog, presenterade sig och deras uppdrag som börjar ta form. Marianne höll en snabbgenomgång om coaching som är något som två av de tre specialisterna har utbildning i och kan erbjuda. Varje avdelning fick en stund med "sina" chefer. Här gavs möjlighet till medskick till verksamhetsplanering 2017

### *Privata medlemmar*

Avdelningsstyrelsen fortsätter sitt arbete tillsammans med förtroendevalda nära medlem med verksamhetsnära medlemsmöten, dessa möten gäller samtliga medlemmar oavsett var man är anställd. Aktiviteten som avses här att ge förtroendevalda kontaktpersoner i avdelningsstyrelsen möjlighet att nätverka med andra förtroendevalda med ansvar för medlemmar i privat sektor för att kunna ge bästa möjliga stöd. Tyvärr har vi tappat förtroendevalda i privat sektor och har i december 2016 endast en förtroendevald.

Vi har som mål att jobba mer aktivt med medlemmar och förtroendevalda i privat sektor under 2017. Enskilda medlemsärenden från privat sektor har fått råd, stöd och hjälp.

### *Regionalt skyddsombudsarbete*

RSO (regionalt skyddsombud) har besökt enstaka arbetsplatser under året. Smålandshälsan i Ljungby då vi träffade ett flertal medlemmar och en liten läkarmottagning.

### *HSO-dag i nätverket (Huvudskyddsombud)*

En aktivitet där huvudskyddsombuden i avdelningarna Kronoberg, Jönköping, Kalmar och Blekinge träffats under en dag för kunskapspåfyllnad och erfarenhetsutbyte. I väntan på att det ev. kommer något nationellt som ersätter denna kunskapspåfyllnad har



denna aktivitet genomförts även under 2016. En heldag i november där Alicia Lycke (förbundsombudsman) deltog och höll i dagen.

### *Växjö Pride 2016*

Vi medverkar även 2016 i Växjö Pride. Tydlig marknadsföring av vårt deltagande och ställningstagande till alla människors lika värde. Vi samlades ett tiotal medlemmar inför paraden i våra egna lokaler och åt brunch och hade samtal kring genus, bemötande av människor och reflektion runt det. Vi hade alla exempel på både bra och dåliga bemötande i vården och hur vi tagit lärdom av det. På grund av det låga deltagandet så blev det ett väldigt öppet och givande samtal. I själva paraden slöt det upp gott om folk och Växjö Pride slog återigen nytt rekord i antal deltagare och var den tredje största i landet.

### *Politikerträffar*

## **Rätt värderad kunskap**

### *Driva vårdförbundets politik i samband med uppstart av löneöversyn*

Inför uppstart av löneöversynen tar vi upp Vårdförbundets lönepolitik och följer den. Vi träffar kommuner och Regionen och ger samma information. Vi formulerar lönepolitiken i form av skriftliga yrkanden som överlämnas. Ett viktigt påverkansarbete för förtroendevalda med styrelseuppdrag och för förtroendevald på arbetsplatsen

### *Samverkan*

En viktig arena för påverkansarbetet lokalt.

Under året har vi fortsatt den långa processen att komma överens om ett nytt samverkansavtal i Region Kronoberg. Det har resulterat i att vi har tecknat ett nytt samverkansavtal och innan jul tillsattes en arbetsgrupp där vi ingår. Denna grupp har nu i uppdrag att ta fram former och innehåll i utbildning av samverkansavtalet. I styrelsen har vi funnits i samverkan på olika nivåer och förtroendevalda på arbetsplatserna finns på verksamhetsnivå i de allra flesta verksamheter. Vår reflektion är att det finns samverkansgrupper som är välfungerande och de som är mindre välfungerande. Vi ser att det behövs göras ett omtag kring samverkan då utbildningen kommer vara en viktig del. Det finns just nu många som sitter i och även håller i samverkansgrupper som inte har utbildning i vad det är och hur det ska fungera. Det gäller även att sprida kunskap ut i organisationen till medarbetare vad ett samverkansavtal är och hur det ska användas - ett fantastiskt sätt att kunna påverka och få inflytande. Samverkansmötena är också det forum där de viktiga och högaktuella arbetsmiljöfrågorna hanteras. Det blir ett fortsatt arbete under 2017.



### *Internationella yrkesdagen för biomedicinska analytiker*

Biomedicinska analytikerdagen ska vara prioriterad i relation till övriga yrkesdagar just med tonvikt på medlemsrekrytering och att skapa medlemsvärde.

En ostbricka/korg lämnades personligen av ledamöter i styrelsen på berörda arbetsplatser för att uppmärksamma deras dag. Eftersom det föregående året kom ganska få medlemmar på kvällsaktiviteten så riktades aktiviteten mer åt personliga möten och samtal samtidigt som vi bjöd på något gott. På så sätt gavs det även möjlighet till att möta ickemedlemmar.

### *Internationella yrkesdagen för barnmorskor*

Även här satsade vi på personliga arbetsplatsbesök och uppvakta barnmorskor i deras vardag med möten och samtal med både medlemmar och ickemedlemmar. Vi var och lämnade en korg med ost och kex till Barnmorskorna på BB/Förlossningen och Öppenvården vilket uppskattades. Uppmärksammades även på Facebook.

### *Internationella yrkesdagen för sjuksköterskor*

Denna dag inföll 2016 på samma dag som ”after vården”. Vi uppmärksammade och firade med att skåla i cider för alla fantastiska sjuksköterskor. 157 medlemmar deltog denna kväll.

### *Internationella yrkesdagen för röntgensjuksköterskor*

Vi följde vårt koncept från tidigare yrkesdagar då vi tycker att mötena med medlemmar och ickemedlemmar varit väldigt uppskattat, att istället för att de ska uppsöka oss så kommer vi ut till dem i deras vardag. Även här bjöds det på ostbricka.

### *MAS-internat*

En kollegial mötesplats för länets medicinskt ansvariga sjuksköterskor tillsammans med Blekinge, Jönköping och Kalmar. Lunch till lunchinternat. Fokus på medlemskraft, nätverksbyggande och ledarskap i kommunal hälso- och sjukvård. Det genomfördes och det deltog 17 stycken MASar från Jönköping, Kalmar, Jönköping och Kronobergs län. Internatet genomfördes i september på Kosta Boda Art hotell, Carita Fallström, förbundsjurist och Ann Johansson från förbundsstyrelsen deltog. De talades om nya regelverk, socialstyrelsens nya föreskrifter om ordination och hantering av läkemedel i hälso- och sjukvården och det framtida MAS uppdraget. Upplägget växlade mellan kunskapspåfyllnad i föreläsningsform och grupparbete-work shops. Det var mycket bra utvärderingar från deltagarna.

### *Förtroendevaldsdagar*

### *Politikerträffar*



## Medlemsutveckling

### *Biokväll*

En mötesplats med guldkant som också ska ge förutsättningar för medlemsengagemang och påverkanskraft. Skapar medlemsvärde. En stor mötesplats under v 47 med 220 medlemmar på filmstaden i Växjö. De bjöds på Wraps och popcorn. Vi inledde kvällen med att tala om och visa Vision 2018 Hälsa och helhet. Om värdet av att ha en Vision och att arbetet med att ta fram en ny påbörjats och att de ska få vara med och göra medskick. De fick tid att tänka och dokumentera deras vision om yrke, vård och villkor 10-15 år framåt. Det var stor aktivitet bland deltagarna och vi fick in ett stort värdefullt material. Sedan fick vi förhandsvisning av filmen *Fyren mellan haven*.

### *Medlemsresa*

Avdelningen har under flera år haft kollegiala mötesplatser under olika former och det är ett ständigt sökande efter olika arenor för att nå så många medlemmar som möjligt. Målsättningen är att skapa förutsättningar för; Vi-känsla, kollegial mötesplats, medlemsvärde och gemensam kraft. Det har varit efterfrågan på bussresa och det kom som önskemål även på årsmötet till 2016 års verksamhetsplan. Vi valde 2016 en bussresa till Ullared då det varit stort intresse tidigare år. Under bussresan hade vi information om Vårdförbundsaktuellt ur det lokala och nationella perspektivet. I bussen arrangerades en sittande tipspromenad med frågor som gav möjlighet till att prata om medlemskapets värde, villkorsfrågor, säker vård och profession.

### *Möta studenter*

Vi träffar studenter, riktat framförallt till T1/T2 samt T5/T6. Mötena sker om det är möjligt i anslutning till ordinarie föreläsningar och vi bjuder på lunch. Vi har anordnat karriärkväll vid två tillfällen under året. Där kan vi stötta och coacha medlemmar inför att gå in i en anställning, ge råd och tips. Berätta om medlemsvärdet, varför ska man vara medlem i Vårdförbundet.

Kontakt tagen med studentansvarig på studentorganisationen SMISK för fortsatt samarbete att sprida vår information.

Hög anslutningsgrad för studenter.

### *Kvalitetssäkra och utveckla vår lokal arbetsätt för uppföljning av utträden*

Vi har under 2016 fortsatt vårt lokala arbete med uppföljning av utträden samt strävar mot att hitta former för att utveckla detta i samklang med den utveckling som sker i frågan i kansliorganisationen och i förbundet nationellt. Vi har följt in och utträden på styrelsemöten. Vi uppmuntrar och coachar förtroendevald på arbetsplatsen att prata mer medlemsvärde och bli mer aktiva ute i verksamheterna samtidigt som vi i styrelsen försöker ställa om vårt arbete mer nära medlem under 2017.





### *Seniorträffar*

För andra året har vi ordnat mötesplats för pensionärsmedlemmar och utökat dem till två stycken. Vi har uppmärksammat att vi tappar många pensionärsmedlemmar. Tidig försommar åkte vi med ångaren Thor tillsammans med 28 pensionärsmedlemmar. Vi avnjöt en fika ihop, pratade om erfarenheter, vad som händer i vårdförbundet och vad som utvecklats och förändrats över tid. På höstkanten hade vi en träff med 24 pensionärer på en slottsvisning av Huseby Bruk.

### *Möter medlem utifrån individuella behov*

Stöd till medlemmar i enskilda ärenden. Ansvar fördelas i första hand efter kontaktansvar i styrelsen. Under året har vi haft flera medlemsärende av olika dignitet. Det har varit medlemmar från olika arbetsgivare dvs. regionanställda, kommunanställda och från privat sektor. De har fått stöd utifrån anställning, profession, vid arbetslivsinriktad rehabilitering och i villkorsfrågor. Vi har haft kontakt på mail, telefon, och möten, givit råd, stöd och coaching till medlemmar om villkor, yrke och karriär.

### *Stärka förtroendevald nära medlem*

Vi har försökt att förändra arbetssättet hur vi stöttar de förtroendevalda på arbetsplatsen så den förtroendevalda kan vara mer tydlig och synlig i vardagen för medlemmar. Vi har avsatt tid på förtroendevaldsträffarna att sitta i mindre verksamhetsgrupper med kontaktansvarig styrelseledamot för coaching i mer verksamhetsnära frågor. Att hitta strategier och sätta tryck i frågor på t.ex. APT och samverkansgrupper. Tips och erfarenhetsbyte och goda exempel. Ett stöd till att de ska kunna vara proaktiva, trygga och aktiva.

### *Lunchmöten Chefer/ledare*

### *Chefsinternat*

## **Verksamhetsstöd**

### *Årsmötet*

En demokratisk, kollegial och kraftfull mötesplats. Vid årsmötet deltog 52 medlemmar inklusive styrelsen. Ny styrelse valdes och medskick från årsmötesdeltagarna till verksamhetsplanering 2017 förmedlades. Förhandlingschef Anneli Söderberg deltog och berättade om sitt förhandlingsarbete med SKL inför ett ev nytt avtal. Vi konstaterar för andra året i rad att det inte blev den stora mötesplats som den varit och som vi hoppats på. Vi har inte klart för oss vad anledningen till det är.



### 3. Effekt

2016 fick vi kvitto på att det påverkansarbete vi bedrivit och strategier vi haft under flera år har gett resultat och vi har nått framgång. Det har resulterat i att viktiga beslut fattats, lokala avtal kunnat tecknas som kommer förbättra villkoren för många av våra medlemmar på kort och lång sikt. Jag har förhoppningar om att det ska leda till att fler arbetsgivare visar intresse och vill göra detsamma. Jag hoppas även att medlemmar ska få ökat förtroende och se att det går att påverka, förändra och göra skillnad.

I Kronoberg är vi 2470 medlemmar, 1980 yrkesverksamma. Vi har under året tappat 37 stycken medlemmar och det är ett större tapp än 2015 trots de framgångar vi gjort med att få till flera bra lokala avtal som kommer göra skillnad för medlemmar och verksamheter. Den här trenden måste analyseras och brytas.

Vi följer upp utträden och risk för uteslutning pga bristande betalning genom att ringa upp vederbörande. Vi försöker få en personlig kontakt, lyckas det ej så lämnar vi meddelande eller mailar. Vi ser att det fortsatt är många pensionärer och nya i yrket som går från studentmedlem till yrkesverksam som går ur men även yrkesverksamma från alla våra yrkesgrupper. Vi följer upp in och utträden på våra styrelsemöten.

Antal förtroendevalda på arbetsplatserna har dock hållit sig oförändrat under året, vi har vid årets slut 130 stycken, dock endast 1 i privat sektor.

### 4. Goda exempel

En framgångsfaktor har varit att regelbundet bjuda in förtroendevalda politiker till oss och till våra mötesplatser. Att få nära och direkt kontakt med medlemmar och deras berättelser, erfarenheter direkt från verksamheterna har varit värdefullt och viktigt.

Region Kronoberg har fattat beslut om att gå mot personcentrerad vård. Lisbeth Löpare Johansson (vårdstrategisk chef i Vårdförbundet) var här i augusti och träffade bland annat Hälso- och sjukvård direktörens ledningsgrupp. Det resulterade i att denna ledningsgrupp har genomfört en studiecirkel om just personcentrerad vård och man har delvis använt sig av Vårdförbundets material. I januari 2017 ska vi träffa en representant från ledningsgruppen och utvärdera studiecirkeln så Vårdförbundet kan utveckla/anpassa material till ett sådant forum då det ev. skiljer sig från vårdnära verksamhet. I januari 2017 kommer det att startas upp studiecirkel på flera arbetsplatser i Region Kronoberg med Vårdförbundets medlemmar som studiecirkelledare och med Vårdförbundets material. Deltagarna kommer att bestå av olika yrkesgrupper. Vi har i samarbete med Sensus, haft en cirkelledare utbildning för dem som ska vara studiecirkelledare. Det kommer vara gemensam uppstart och avslutning.

Det presenterades ett åtgärds paket från politiken innan sommaren där vi kunde se att flera av våra förslag på förbättringsåtgärder fanns med. Det handlar om



problemen med att rekrytera och behålla våra yrkens kompetens, att säkra kompetensförsörjningen. I oktober tecknade vi ett lokalt kollektivavtal om 1,4 vid rotationstjänstgöring i Regionen. Nu återstår ett fortsatt påverkansarbete att få till bra avtal för ständigt natt.

Det skulle visa sig att vi nådde ytterligare en seger innan året var slut då vi även kunde teckna ett lokalt kollektivavtal om AST (akademisk specialisttjänstgöring) med Regionen.

Vi har under året blivit inbjudna till Regionens introduktion av nyanställda sjuksköterskor. Där har vi 90 minuter till vårt förfogande att informera och ha dialog om varför det är viktigt att vara medlem i Vårdförbundet. Det har varit väldigt bra möten och flera har blivit medlemmar efter mötet.

Förhoppningen är att dessa goda exempel kan användas som positiva saker vi kan åstadkomma genom att organisera oss och ge medlemsvärde.

## 5. Risker

Den största risken är medlemsutvecklingen, om vi fortsätter tappa yrkesverksamma medlemmar. Detta kan leda till att vi tappar positioner, och kan leda till att vi får ett sämre utgångsläge i att bedriva påverkansarbete.

En annan risk är kompetensförsörjningen inom våra yrken och hur arbetsgivaren hanterar det med att vem som gör vad handlar om brist på rätt kompetens istället för vad som är bäst för patienten eller verksamheten.

## 6. Förbättringsområden

Vi behöver förhålla oss till Novus resultat om nöjt medlemsindex, och vi har tydligt i 2017 års verksamhetsplan lagt fokus på att komma närmare medlemmar, potentiella medlemmar och förtroendevalda på arbetsplatsen. Att ha ett coachande förhållningsätt, få de förtroendevalda att bli mer aktiva och ”hands on” i verksamhetsnära frågor. Sprida kunskap om fackligt arbete och Vårdförbundet, vad kan det få för konsekvenser om vi tappar medlemmar, vikten av att behålla våra positioner.

Vi behöver också rikta mer fokus åt medlemmar och potentiella medlemmar i privat sektor och i kommunal verksamhet och förtroendevalda på dessa arbetsplatser. På så sätt kan vi bli mer synliga och bli fler medlemmar.

Vi ska följa detta som en stående punkt i de mötesforum vi har i avdelningsstyrelsen och analysera om vi kan göra något ytterligare, stödja, coacha varandra och utvärdera de aktiviteter vi gör för att förbättra och utveckla.



Det är nödvändigt att ta fram handlingsplaner för medlemsutveckling för att vi ska få en tydligare bild över hur det ser ut, kunna identifiera och vidta åtgärder för att vi ska behålla och rekrytera medlemmar.

## 7. Övrigt

Avdelningsstyrelsen tillämpar Vårdförbundets reseriktlinjer. Resor i uppdrag utom länet bokas alltid via Tranås resebyrå. Tåg är alltid ett förstahandsalternativ då det är möjligt. Vid resor inom länet försöker vi använda kollektivtrafik, då det inte går används egen bil, kan resor samordnas och samåkning ske görs detta.

Vi beaktar att Vårdförbundet är en Fair-union och köper rättvisemärkt kaffe, the, frukt och andra livsmedel då det är möjligt.

Avdelningsstyrelsen Vårdförbundet avdelning Kronoberg

Växjö 2017-01-19

Anna Seiborg Kidell  
Avdelningsordförande