

Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-10-25	2020-01-20	Kronoberg	1.0	Anna Seiborg Kidell

Årsrapport

Innehåll

1. Sammanfattning	1
2. Måluppföljning	2
3. Effekt	17
4. Goda exempel	19
5. Risker	19
6. Förbättringsområden	20
7. Övrigt	21

1. Sammanfattning

2019 har från dag ett präglats verksamheten av avtalsrörelse och HÖK 19 då det är vårt största avtalsområde och berör majoriteten av medlemmarna.

Det har varit ett stort arbete och vi har fått sätta några saker på vänt i verksamhetsplanen för att hålla fokus.

Det har varit en kraftsamling i Vårdförbundet för att hålla ihop och genomföra denna avtalsrörelse. Vi har levt och andats HÖK 19 och upplevt hela känslospännet.

Det har varit svårt, utmanande, spännande, tålamodskrävande, lärorikt och fantastiskt roligt.

Vi kommer även fortsättningsvis få jobba hårt och idogt med HÖK 19 då det krävs ett lokalt arbete för att nå mot våra mål.

Även om avtalet inte omfattar alla medlemmar så ger detta avtal avtryck i våra villkorsfrågor inom hela Sveriges hälso- och sjukvård.



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:

- 1. Prioriterar en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad*
- 2. Tecknar avtal och driver frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv*
- 3. Verkar för att förtroendevald, känd av medlem, finns på arbetsplatsen och får stöd i sitt uppdrag av lokala avdelningar*
- 4. Använder våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlem*

Medlemsutveckling

Avdelning Kronoberg hade under verksamhetsplaneringen satt ett mål att under 2019 öka antalet yrkesverksamma medlemmar med 67 st.

I styrelsen har vi följt vår medlemsutveckling på följande sätt:

Vi följer upp medlemsstatistik på våra strategidagar, analyserar de olika yrkesgrupperna var för sig och tillsammans. Vi bestämmer även vilka kontakter som behöver tas med utträden samt de som tryckt på utträdesknappen för att kunna fånga upp de som ännu inte uteslutits. Likaså förs dialog om hur vi kan fånga upp de som är på väg att uteslutas pga bristande betalning. Vi analyserar aktiviteter om det är lämpligt att bjuda in "icke medlemmar"

Avdelningsstyrelsen har använt boken "medlemsmodellen" som verktyg och stöd.

All vår verksamhet utgår från medlem och medlemsvärdet som har högsta prioritet.

Handlingsplan medlemsutveckling

Styrelsen har under året gjort arbetsplatsbesök och prioriterat dem enligt nedanstående principer:

- Prioritera arbetsplatser med ung personal och hög personalomsättning
- Fokus på förtroendevald på arbetsplats där det finns en sådan
- Arbetsplatser med låg anslutningsgrad

Vi har använt oss av Novus undersökning , nöjt medlemsindex NMI när vi tog fram dessa principer.

Då vi hamnade i en utdragen avtalsrörelse så fick vi prioritera den i första hand men tänker under 2020 fortsatt jobba enligt dessa principer och utveckla tydligare strukturer kring detta.

Medlemsmöten nya målgrupper

Mötesplatser i nya miljöer.

- Mingelmöten
- Fasta mötesplatser
- Drop in-möten

Detta är en aktivitet vi skapat för att aktivt jobba med medlemsrekrytering, att nå andra potentiella medlemmar och även medlemmar som vi oftast inte träffar på de aktiviteter vi ordnar. Ett sätt att öka synlighet och tillgänglighet.

Vi har under året använt oss av mötesformen men i ett lite annat syfte än vad vi tänkt då det blev fokus på avtalsrörelse. Väldigt många Drop in-möten men med medlemmar i huvudsak.

Detta är ett arbetssätt vi just påbörjat och kommer fortsätta utveckla och jobba vidare med.

Träffa studenter

I avdelningsstyrelsen finns en grupp som tillsammans med studentrepresentant på Linnéuniversitetet jobbar med att träffa och kontakta våra studenter.

I Kronoberg är det sjuksköterskor som utbildas på Linnéuniversitetet i Växjö samt en utbildning på distans i Ljungby.

Vi har som rutin att ordna möten för studenter i termin 1 och 5.

Samarbetet med studentrepresentant är viktigt och nödvändigt för att hitta kommunikationsvägar till studenterna. Vi har inlett ett samarbete med studentorganisationen SMISK för att ytterligare utveckla detta arbete och för att lättare kunna sprida information och få tillgång till bra lokaler att mötas i på universitetet.



Vi lyckas få de flesta vi träffar i termin 1 att bli medlemmar, några är det redan. Att träffa studenterna tidigt är en rent rekryterande aktivitet där innehållet i presentationen av Vårdförbundet är kortfattad men med syfte att få dem intresserade och positivt inställda.

Sedan är det viktigt att de under sin studietid ser Vårdförbundet på arbetsplatserna och att den positiva känslan bevaras och förhoppningsvis ökar, att de inser ett medlemsvärde och kan bidra med sitt engagemang i ett medlemskap.

Här har förtroendevalda på arbetsplatsen en viktig roll att presentera sig för studenter och ställa frågan om medlemskap.

Det har även betydelse att Vårdförbundet är synligt på arbetsplatsen med uppdaterad information och har aktuella broschyrer och affischer synliga. Detta är något vi påminner våra förtroendevalda på arbetsplatsen om men även något vi kan hjälpa till med när vi gör arbetsplatsbesök.

När vi träffar termin 5 så har vi fångat upp några som ännu inte blivit medlemmar, här anpassas vår information mer åt just medlemsvärdet och de har mer konkreta frågor om just yrke, anställningsformer och villkorsfrågor. Vi har även träffat studenter i termin 6, ca 30 stycken där vi var inbjudna på deras initiativ.

Stipendium för bästa C-uppsats har delats ut på sjuksköterskornas examen i januari och juni.



Chefsdag

Chefsdag med chefsmedlemmar från avdelningarna Kronoberg, Kalmar, Jönköping och Östergötland. Syftet med dagen var till viss del kunskapspåfyllning men också skapa möjligheter till nätverkande.

Aktiviteten genomfördes 25/10. Ca 50 st chefer träffades i Alvesta och fick höra förbundsjurist Carita Fallström berätta om nyheter och vad som är på gång i olika regelverk. Vårdförbundets förhandlingschef Annelie Söderberg berättade om avtalsrörelsen och HÖK 19.

Det fanns mycket frustration i rummet från chefer som haft det tufft med att hantera avtalet med för dåliga ekonomiska förutsättningar.

Utvärderingen visade att de var mycket nöjda med dagen men stort behov av att fortsatt prata om HÖK 19.

De framkom att flertalet tyckte att man fick mycket värdefull information från Carita som de inte får från sin arbetsgivare.

Det framkom också att det finns behov av att ha mer fokus på chefernas villkorsfrågor, deras lönesättning och bedömning av att vara särskilt yrkesskicklig chef.

Detta är en aktivitet som nog mer är värde för medlem än rekryterande, den vände sig till just medlemmar. Det som kan vara rekryterande är ju snarare signalvärdet av att denna möjlighet erbjuds som chefsmedlem i Vårdförbundet.

Det har under året även genomförts andra mötesplatser för chefer i form av frukost och lunchmöten. De har varit med fokus på avtalsrörelsen och våra yrkanden. Där har även ickemedlemmar bjudits in.



Internat för MAS och MLA dvs medicinskt ansvarig sjuksköterska och sjuksköterska med medicinskt ledningsansvar

Lunch till lunch-möte med dessa professioner från Kronoberg, Kalmar, Jönköping och Östergötland. De fick precis som cheferna träffa förbundsjurist Carita Fallström. De fick även föreläsning om personcentrerad vård och besök av Charlotta George från socialstyrelsen som berättade om deras arbete med patientsäkerhet.

After Vård

En stor mötesplats för medlemmar med mingel, där vi även bjöd in politiker från Region och Kommun. Det fanns ett stort utrymme för samtal med varandra och är väldigt uppskattat från båda håll. Politikerna fick till sig både ris och ros. Deltagarna fick lämna in tankar och reflektioner som vi har sammanställt och mailat ut till de som deltog.



Så här tyckte några av de deltagande politikerna:

”Det var ett mycket välarrangerat och givande arrangemang och mitt anteckningsblock var fyllt till sista sidan när jag gick. ”

”Det var många frågor som togs upp och flera av dem kommer jag lyfta i Regiongruppen”

”Men det är ju tydligt att variationen i hur man ser på Regionen är stor. Mötte allt från i princip en utskällning till ” jag jobbar på världens bästa arbetsplats”. ”Fick också tre inbjudningar till studiebesök.”

”Mycket bra arrangemang, fungerade utmärkt med tidig inbjudan så det var lätt att se till att det inte kolliderade med andra arrangemang. Väldigt bra att få tillfälle att träffa olika personalgrupper och stort plus för att förtroendevalda politiker fick lyssna istället för att prata själva. Dialog alltid bättre än monolog!”

Exempel på vad det pratades om under kvällen:

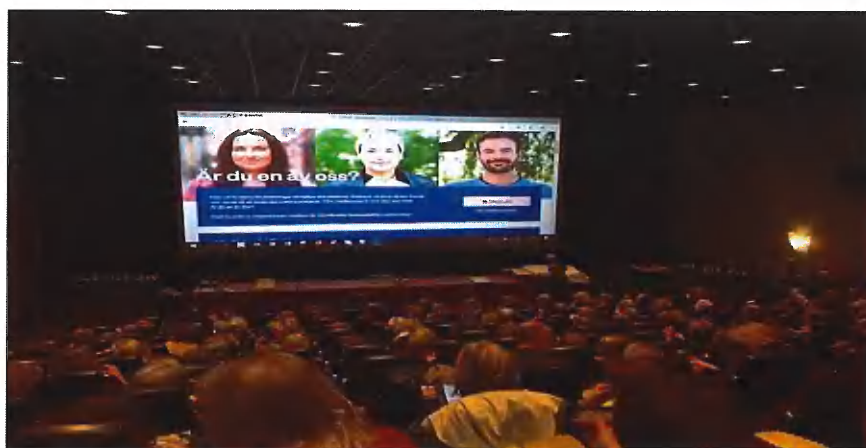
- Sjukhusbygget - oro för att pengarna inte ska räcka både till personal och bygge
- Hyrpersonalsituationen
- Personalomsättning
- Ledarskapet
- För mycket toppstyrning
- Förslag till utveckling av verksamhet
- Man vill bli mer lyssnad på och få mer kredd för initiativ, kunna påverka mer
- Synpunkter på styrningen av individuell lönesättning och nylönesättning
- Arbetsbelastning, vakanta tjänster, kontinuitet
- Introduktion av nyanställda
- Cambio Cosmic
- Nova tablet/ward
- Taligenkänning
- Lokalerna på sjukhuset i Ljungby, allt löser sig inte med de planer som finns
- Semesterersättningarna
- Kompetensförsörjning, svårigheten att behålla medarbetare på avdelningen
- Bättre samarbete mellan kommuner och regionen gällande hemsjukvård
- Nattindex positivt - ta inte bort det
- Bättre samverkan generellt
- Hyrpersonal-rekrytering. Många beskrev problemen med ständigt ny personal
- Löner
- Demokrati istället för toppstyrning
- Många lyfte frågor om löner och villkor.
- Arbetsmiljö
- Frustrationen över hyrpersonal som får högre löner istället för att satsa på sin egen personal.

Den här sammanfattningen återkopplades till alla deltagare och har använts som ett underlag när styrelsen träffat politiker efter detta. Närmare 200 medlemmar deltog på denna aktivitet som genomfördes i Växjö och i Ljungby. Denna aktivitet är värde för medlem.



Bio-kväll

210 medlemmar kom för att se "En komikers uppväxt". Denna gång kändes det extra viktigt att vi fick komma samman så många medlemmar i samma rum i en positiv anda efter en ganska tuffa höst. Det blir en så tydlig vikänsla och vilken kraft det finns i det. Värde för medlem helt enkelt.



Yrkesdagarna

Under året har vi på olika sätt uppmärksammat våra fyra yrken. Först ut är biomedicinska analytikerna i april. Besök på 7 arbetsplatser i Ljungby och Växjö. Det bjöds på fika och vi träffade ca 40 medlemmar och icke medlemmar.

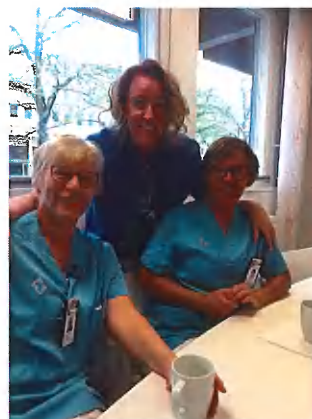
På barnmorskedagen besöktes 6 arbetsplatser i öppenvård och slutenvård och det bjöds på fika även här. Givande samtal, god stämning.

På sjuksköterskedagen anordnades en tävling där medlemmar fick nominera sjuksköterskorna på sin arbetsplats. Fick in flera fina nomineringar och följande arbetsplatser vann en god fika eller frukost: kir/ort/gynmottagning Ljungby, avdelning 11, avdelning 63 rättspsykiatri, reumatologmottagningen och VC Ingelstad.

Sist ut är röntgensjuksköterskedagen, även då besöktes arbetsplatser och det bjöds på fika.

Vid alla dessa arbetsplatsbesök ges tillfällen att träffa och prata med många medlemmar och icke medlemmar. Därför är det både ett medlemsvärde och rekryterande.

Under alla dessa dagar är vi aktiva i sociala medier för att sprida kunskap om professionerna och dess betydelse.





100kr-möte

En aktivitet som är tänkt att förtroendevald på arbetsplatsen ska genomföra. Underlätta att ha möte med medlemmar och kunna bjuda på något för 100 kr/medlem och samtidigt kunna samla medlemmar, uppmuntra till engagemang och medlemsaktivism.

Det har under 2019 ägt rum färre sådana här möten än året innan.

Vi har analyserat varför och kommit fram till att vi behöver påminna om denna aktivitet och göra mer reklam om att möjligheten finns.

RSO Regionalt skyddsombud

RSO har under året främst deltagit vid arbetsmiljöverkets inspektioner och uppföljningar på vårdcentraler i privat sektor där vi saknar förtroendevald. Mellan inspektionerna och uppföljningarna har RSO fått ta del av åtgärder och lämnat synpunkter på dessa. Framför allt har arbetsmiljöproblem påvisats inom organisatorisk och social arbetsmiljö, såsom att rutiner och handlingsplan för kränkande särbehandling har saknats.

Inom företaget där RSO har deltagit vid flera inspektioner och uppföljningar har det systematiska arbetsmiljöarbetet förbättrats då rutiner har upprättats utifrån OSA-föreskriften men även att skyddsronde ska göras varje år istället för vartannat eller vart tredje år.

Det arbete som RSO utför är både värde för medlem men till viss del såklart rekryterande, det ges tillfälle att komma in på arbetsplatser och träffa medlemmar och ickemedlemmar.

Träff med nya i yrket

Vi har under flera år träffat nyanställda i Regionen, vilket har varit mycket värdefullt tillfälle att informera om Vårdförbundet och medlemsvärdet. Här finns mycket frågor om anställningsavtal, löner, frågor om kollektivavtal och dess innebörd och betydelse. Det blir också ett tillfälle att träffa de som ännu inte är medlemmar och oftast rekryteras nya medlemmar vid dessa träffar.

Vi har påbörjat en inventering på hur vi kan få till liknande träffar i kommunerna.



Livslön, karriär och hållbart yrkesliv

Påverka strategiskt viktiga personer

Vi har positiva erfarenheter av att bjuda in chefer inom olika verksamheter på olika nivåer till egna möten utanför samverkan för att fokusera på våra frågor. På ett konstruktivt och öppet sätt kunna sitta ner och prata men också bidra med bra saker utifrån våra kunskapsområden.

Under 2019 har vi träffat verksamhetschef och områdeschef för BUP flertalet gånger för att få till en bättre fungerande samverkan och förtydligande av förtroendevalda tillika skyddsombudens roller.

Vi har träffat områdeschef för primärvården , sjukhuschef med biträdande sjukhuschefer och Regiondirektör.

Vi har deltagit i framtagandet av ett regionövergripande professionsneutral studiecirkelmateriel i personcentrerad vård.

I kommunerna har vi i Växjö kommun träffat chefer på olika nivåer för att prata om personcentrerad vård och stämt av deras arbete med att implementera det i sin verksamhet.

I Ljungby Kommun har vi träffat tf personalchef för att samtala om bland annat kompetensförsörjningsproblem, nära vård, samarbete mellan kommunen och Regionen, hur kan det förbättras så personer inte hamnar i kläm mellan huvudmän mm.

Vad det gäller lön och arbetet mot ett av kongressmålet, öka livslönen med minst 30% , är det ju självklart så att avtalsrörelsen och allt jobb och aktiviteter kopplat till den har fått allra mest fokus under större delen av 2019. Det har såklart även i ovanstående möten med strategiskt viktiga personer pratas mycket om just detta.

Medlemsmöten HÖK 19

När vi planerade verksamhet för 2019 visste vi inte hur utdragen avtalsrörelse vi skulle hamna i. Men vi visste att det skulle finnas behov att träffa medlemmar och förtroendevalda för att informera och uppdatera om läget på något sätt. Med facit i hand så har vi fått styra om och lägga en del andra saker på is för att kraftsamla och lägga mycket av våra resurser på avtalsrörelsen under nästan hela 2019.

Under avtalsrörelsen hade vi 52 st möten med medlemmar för att informera om våra yrkande, hur de kom till, bakgrund och syfte.

Att bilda opinion och tryck i frågan var vårt fokus fram till det blev ett avtal i mitten av maj. Då vidtog ett annat arbete, snabbt sätta sig in i avtalet, boka tider och träffa arbetsgivare för att teckna lokala överenskommelser sk LOK om att följa det nya avtalet HÖK 19.

Vi fortsatte att boka möten för att informera om avtalet och dess innehåll. När det sedan började bli klart och medlemmar började få besked om sina löner, då inleddes en ny fas. Att bemöta ett enormt stort missnöje hos de medlemmar som har en anställning hos en arbetsgivare som inte tagit sig an de möjligheter som avtalet ger, eller inte avsatt tillräckliga ekonomiska resurser för att tillgodose avtalets intentioner. Det var viktigt att finnas tillgängliga och kunna bemöta alla de mejl, telefonsamtal och personliga möten, dessa pågår ännu.

Även om det många gånger har varit svåra samtal så har det varit ett enormt engagemang och vi har kunnat få ut mycket kunskap om hur saker och ting fungerar i en löneprocess. Väldigt många har velat göra något konstruktivt för att hjälpa till att fortsatt påverka och göra sina röster hörda. De brister som finns i en lokal löneprocess har också blivit väldigt tydligt nu när engagemanget är stort och förväntningarna varit höga.

Det har även varit glada och positiva samtal och möten hos dem som varit väldigt nöjda. Det har varit viktigt att sprida de goda exemplen.

Vi kunde konstatera att vi rekryterade nya yrkesverksamma medlemmar under avtalsrörelsen och nådde vårt toppresultat under året i Juli med 2075 st yrkesverksamma medlemmar.





Politikermöten

Vi träffar politiker regelbundet och vi började 2019 på samma sätt, då med våra yrkanden på agendan för att de tidigt skulle vara insatta. Vi hann träffa några partier innan det visade sig att flera av dem inte längre ville träffa oss under avtalsrörelsen. Ett mycket märkligt förfarande som vi givit kritik för. När avtalet sedan var klart bjöd vi snabbt in dem igen för att gå igenom det och vad det kommer innebära. Vi konstaterar att mycket ansvar landar tillbaka hos politiker lokalt att ge de förutsättningar som krävs.

Under höst och vinter har vi träffat regionpolitiker främst från moderaterna, centerpartiet och socialdemokraterna i olika konstellationer både här hos oss och ute i verksamheterna tillsammans med förtroendevalda och medlemmar.



I Ljungby kommun har vi träffat politiker i samband med budget 2020 och argumenterat utifrån vikten av att avsätta tillräckliga ekonomiska medel för att leva upp till intentionerna i HÖK 19.

I Tingsryd kommun har vi träffat politiker innan sommaren då man återigen ville dra ner bemanning på natten till att kunna vara ensam sjuksköterska. Det resulterade i att man drog tillbaka det beslutet den gången.

I Älmhult kommun har förtroendevalda haft möte med politiker om deras uppdrag, hård arbetsbelastning och arbetsmiljö.

I det enorma missnöjet som råder i framför allt Regionen efter de nya lönerna har resulterat i ett flertal möten där förtroendevalda på arbetsplatsen tagit initiativ och bjudit in till politiker. De pågår fortfarande och kommer nog fortsätta under 2020.

Under året har vi även blivit inbjudna att träffa socialminister Lena Hallengren på ett lunchmöte tillsammans med flera fackliga organisationer.

Statsminister Stefan Löven var på genomresa i länet i november. Han gjorde ett arbetsplatsbesök på 1177 och barnmorskemottagningen i Ljungby som vi bjöds in till.



Påverkansarbete i olika medier

Media är ett viktigt forum att nå ut i samhället där vi tar ställning i viktiga frågor som berör villkor, yrke och vård. Det sker via lokala medier som dagstidningar och lokalradio men även via sociala medier.

Vi har hörts och synts i lokalmedia vid flertalet tillfällen under året genom egna debattinlägg men även gått in och svarat, kommenterat arbetsgivares och politikers uttalanden.

Sociala medier spelar också en viktig roll att sprida information men också för ett sätt att synas och höras. Vi finns på Facebook och Instagram.

Förtroendevalda på arbetsplats

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

Vår ambition och målsättning är att öka antalet förtroendevalda totalt och att de finns på fler arbetsplatser. Vi har satt upp specifika mål för antal förtroendevalda vi vill öka med i kommuner, privat sektor och förtroendevalda skolsköterskor.

Vi har ökat antal förtroendevalda totalt till 137 st (7 st fler än december 2018) men vi har inte uppnått de specifika målen för kommuner och privat sektor. Vi hade uppnått målet i privat sektor en period under året men det är stor rörlighet och medlemmar byter arbetsplatser.

Det har genomförts tre riktade medlemsmöten med skolsköterskor. Två möten för Växjö kommun samt ett större för hela Kronoberg. Dessa möten har ägnats åt avtal, lönesamtal, löneprocess samt vikten av att ha eller vara förtroendevald.

5 st nya förtroendevalda skolsköterskor i Växjö kommun samt en ny i Tingsryd och i Älmhult kommun blev det under året.



Utbildning och träffar för förtroendevald på arbetsplats

Det utbildningskoncept som förbundet tagit fram för att ge förtroendevald på arbetsplats bra förutsättningar att kunna verka i sitt uppdrag innehåller introduktionsdag (dag 1) grundutbildning(dag 2-4) och temadagar. Temadagarna är fördjupad kunskap av de olika delarna från grundutbildningen. De återkommer under året för att förtroendevalda ska kunna upprätthålla sin kompetens. Vi har utbildare i styrelsen som avsätter resurser för att genomföra dessa utbildningar som har genomförts enligt planeringen.

Vi har under 2019 tillfört två nyheter till utbildningskonceptet. Det ena är att vi inventerat ett behov hos de som varit förtroendevalda länge i Vårdförbundet och inte gått utbildning enligt nuvarande koncept.

Vi har erbjudit en extra grundutbildning för dessa personer. Det var ett fåtal som anmälde sig till detta så vi genomförde en av två planerade tillfällen.

Det andra är en personlig uppföljning efter introduktionen ca 1-2 månader efter de varit på denna dag. Vi har tagit fram en checklista för frågeställningar för dessa samtal utöver det som finns behov av att prata om för just den personen. Något vi upplever mycket positivt.

Utöver ovanstående utbildningskoncept har vi haft två förtroendevärdsträffar. Syftet med dessa träffar är att stärka och coacha förtroendevärd på arbetsplatsen i sin roll som förtroendevärd och som skyddsombud. Dela med sig av goda exempel samt få råd och stöd i det som är svårt.

Under året har vi träffats i både stora grupper under heldagsutbildning men även i mindre grupper verksamhetsnära. Det mindre formatet är ett bra sätt att just stötta och coacha närmare verksamhet för att kunna agera aktivt i samverkan eller alternativt MBL-förfarande.

Vi hade en heldag i början av maj som till stor del ägnades åt avtalsrörelsen HÖK 19.

Del av dagen ägnades dock av ett annat mycket viktigt ämne – Professionell hållbarhet, att hålla ett yrkesliv.

Joar Björk och Helén Ahlgren guidade oss genom frågeställningar som det sedan fördes samtal om runt borden.



Frågeställningarna löd:

*Hur märker du att en kollega inte håller?
Vad gör du då?*

*Hur märker du att du själv inte håller?
Vad gör du då?*

*Vad är **meningen** med ditt arbete?
När du denna mening – sällan, ibland, ofta, alltid?*



Utifrån frågeställningarna och dokumenterades samtalen under olika rubriker -Risk -Skydd -Tecken - Redskap.

I december hölls en liknande dag för förtroendevalda på arbetsplatsen. Större delen av denna dag ägnades åt HÖK 19. Sammanfattning av hur blev det första löneöversynen, viss statistik över utfall i länet och fortsatta strategier framåt.

Grupparbeten med frågeställningar från avtalet HÖK 19 kopplat till rollen som förtroendevald och skyddsombud. Årshjulet , när sker olika saker under året och vad behöver det planeras in för möten och aktiviteter då utifrån denna roll.

Den demokratiska processen i Vårdförbundet är utvecklad och präglas av transparens och delaktighet

Den 26 september hade avdelningen sitt årsmöte.

Under kvällen valdes en ny valberedning.

Styrelsen gjorde en sammanfattning och olika nedslag i verksamhet som bedrivits lokalt i Kronoberg under 2019.

Deltagarna fick en inblick i de prioriterade områden som gäller under kongressperioden och fick göra medskick till 2020 års verksamhet.

Mötesordförande var förbundsstyrelseledamot Michel Silvestri.

TCO-rådet

Vi har ett aktivt TCO-råd i Kronoberg som under året haft flera aktiviteter.

I April var dåvarande TCO's ordförande Eva Nordmark här tillsammans med regionala kandidater till EU-parlamentet här. Då var det EU-frågor som stod på agendan inför EU-valet. Medlemmar från TCO-förbunden var inbjudna.

I maj gick vi återigen PRIDE-paraden med våra TCO-vänner.

I september bjöds medlemmar in till en föreläsning med Ahmad Srahin, ”Att fly och lämna allt”

I november bjöds några riksdagspolitiker från länet in tillsammans med representanter från TCO-förbunden. Samtalen handlade om aktuella frågor som tex kompetensförsörjningen, behovet av att höja löner i offentlig sektor, arbetsmarknaden och neddragningar av arbetsförmedlingen.



3. Effekt

Vi kan konstatera att det likt föregående år råder fortsatt ansträngda förhållanden inom många verksamheter i vården som präglar vår verksamhet förstås. Utöver vår planerade verksamhet så märker vi att vi haft många möten med både arbetsgivare och förtroendevalda på arbetsplatsen/skyddsombud för att komma fram i arbetsmiljöfrågorna.

De enskilda medlemsärendena upplever vi präglas av detta, även om vi inte har statistik på om de ökar så är känslan av att de är många och ofta långdragna. I de enskilda medlemsärendena upplevs oftast stort medlemsvärde och ibland ovärderligt.

Arbetsgivarnas plan (Region Kronoberg) på att göra sig oberoende av hyrpersonal har inte gått som planerat under 2019 heller, snarare ökar kostnaden och framför allt på Vårdförbundets yrkesgrupper.

Vi anser att det delvis beror på att man inte tillmötesgår eller delar vår uppfattning om de nödvändiga prioriteringar som måste till för att hantera bemanningsproblemen. Det blir en konsekvens av brist på åtgärder som vi förutsett och påtalat.

I kommunerna ser det olika ut, flera kommuner har haft behov av att tillfälligt använda sig av hyrpersonal men beroendet är inte lika stort utan man försöker rekrytera egen personal. Kommunerna kan ofta erbjuda högre löner men behöver även kunna erbjuda kompetensutveckling och specialistutbildning i större utsträckning än vad som finns idag.

En ny aktivitet som vi genomfört i hela landet är **synlighetsmånaden** under november månad. Den rosa färgen är ett signum för denna kampanj. En kraftsamling i förbundet att vara synliga på nya sätt och med speciellt framtaget material.

Aktiviteten kom till under året och genomfördes med en redan lagd verksamhetsplan.

Exempel på aktiviteter som vi genomförde i avdelning Kronoberg:

- Vi har besökt 6 av våra 8 kommuner i hemsjukvården, boenden och vårdcentraler.
- Vi har nattvandrat på CLV, där vi besökte 10 arbetsplatser.
- Vi har stått vid matsalen på CLV och LL
- Vi har besökt privata arbetsgivare i Växjö och Ljungby
- Vi har träffat studenter i Ljungby och Växjö



Det rekryterades en del nya medlemmar under november i direkt anslutning till dessa aktiviteter.

Vi har inte uppnått de mål vi satt upp med att öka antalet yrkesverksamma medlemmar under året.

Totalt antal medlemmar:

2019-01-01 2527st

2019-12-03 2503st (-24st)

Yrkesverksamma medlemmar:

2019-01-01 2052st

2019-12-03 2022st (-30st)

När vi analyserar siffrorna vet vi att ganska många går i pension som inte längre är yrkesverksamma. Vi har även tappat många barnmorskor i slutenvården till SRAT, i öppenvården ser det annorlunda ut och någon har även återvänt till Vårdförbundet.

Vi har fortfarande ett tapp hos de som går från student till yrkesverksam medlem samt de som utesluts pga av bristande betalning.

Vi har rutiner att ta kontakt med medlemmar som utesluts på grund av bristande betalning, men det finns all anledning att tillsammans med kansliet se vad vi kan förbättra i denna rutin.

Det finns tråkigt nog också en koppling mellan stort missnöje efter resultatet årets löneöversyn och utträden, framför allt hos de med anställning i Region Kronoberg.

Antalet förtroendevalda på arbetsplatsen har på totalen minskat trots att vår upplevelse är att vi fått många nya förtroendevalda. 3/12 2019 var de 136 st. Analysen av den siffran är att vi fått in många nya under året men att det är stor rörlighet så de finns de som varit det ganska kort tid och har sedan bytt arbetsplats. Det är ändå 6 stycken mer än december 2018.

4. Goda exempel

Vi har varit med i det fortsatta arbetet med att utveckla ett studiecirkelmateriel med om personcentrerad vård i Region Kronoberg som är mer yrkesneutralt. Där har även representant från Växjö kommun deltagit för att kunna ta med sig och använda sig av detta material i denna kommun.

Växjö kommun har genomfört en studiecirkel med olika yrkesgrupper och de upplevde detta mycket positivt och beskriver att det för många blev en aha-upplevelse under resans gång, även hos chefer. Sedan har det varit svårt att ge förutsättningar att avsätta tid att genomföra detta optimalt och påbörja fler studiecirkel. Dels pga att begreppet och värdet av detta förhållningsätt inte riktigt landat hos högsta ledningen och att det är ansträngt med både ekonomiska och personella resurser.

Detta arbete har lett till en aktivitet Mars 2020 där vi bjuder in övriga kommuner i länet att inspireras och få kunskap om personcentrerad vård. Då kommer representanter från Växjö kommun berätta hur man kan gå till väga i införandet, framgångsfaktorer och utmaningar.

5. Risker

Vi ser positiva effekter av den certifierade utbildningen av förtroendevalda på arbetsplatsen. Vi menar att de är nyckelpersoner i Vårdförbundet.

Ofta i välfungerande verksamheter finns ett bra samspel mellan chef och förtroendevald tillika skyddsombud, där förutsättning ges att jobba så förebyggande det går samt en positiv inställning till samverkan.

Vi ser därför en risk med att vi inte riktigt mäktar med att ge denna utbildning till alla våra förtroendevalda.



Det är också en risk att på grund av den bemanningskris som råder är svårt att släppa iväg förtroendevalda på utbildning men också få den tid som uppdraget kräver på sin arbetsplats.

Det leder till att Vårdförbundet inte upplevs synligt på arbetsplatsen eller kan göra sitt uppdrag på önskvärt sett.

Vi kan också se risker när det råder brist inom våra yrkesgrupper så sänks kraven på kompetens, vilket leder ytterligare arbetsbelastning och påverkar arbetsmiljön och patientsäkerheten negativt. Det gynnar inte heller det ekonomiska perspektivet då vi vet genom forskning och studier att det leder till fler vårdskador, vård dygn, återinläggningar osv. De redan begränsade resurserna används inte på bästa sätt och dessa kostnader vägs inte mot varandra.

Hög arbetsbelastning i kombination med hög omsättning på personal, fel bemanning i förhållande till vårdtyngd och kompetens leder till slitningar i vardagen. Dessa slitningar ökar risken för konflikter och ärenden som är svåra att lösa samt resurskrävande.

Vi behöver också belysa att vi tappar medlemmar. Vår uppfattning är att man fattar ett beslut på grunder som ibland bygger på okunskap och som sällan haft en kontakt eller samtal med oss. Det verkar vara en trend i samhället att inte se till kollektivet utan till sig själv. Får jag inte det jag vill ha så får det va, är jag missnöjd utifrån mitt perspektiv så lämnar man. En utmaning att jobba vidare med.

6. Förbättringsområden

Hitta nya mötesplatser /arenor att möta medlemmar vi aldrig träffar samt de som ännu inte är medlem.

Svårt att få medlemmar att komma på aktiviteter, då behöver vi komma till dem på olika sätt.

Jobba vidare för att fler tydligt känner ett medlemsvärde och tillhörighet.

Stärka vi- känslan och stärka medlemsengagemang ytterligare.

Sprida kunskap om vikten att vara organiserad och konsekvenser att inte vara det.

Dessa ord behöver kläs på och omsättas till ett görande ännu mer tydligt och strukturerat. Det är något som styrelsen avdelning Kronoberg haft som prioritering när vi planerat verksamhet för 2020.

Fler förtroendevalda på fler arbetsplatser tror vi är framgångsrikt.

Vi behöver fortsätta arbetet med att bli fler förtroendevalda i våra kommuner som kan representera medlemmar samt påverka och utveckla vården i de forum där dessa samtal sker – samverkan eller MBL-förfarande.



De ska också ha bra förutsättningar med att få facklig tid att verka i sitt uppdrag. Kommunerna kommer vara viktiga huvudmän i framtidens nära hälso- och sjukvård.

Det bedrivs redan nu avancerad sjukvård i hemmet som ställer krav på rätt bemanning med rätt kompetens.

Fler förtroendevalda hos privata aktörer är också ett förbättringsområde där påbörjad strategi behöver utvecklas ytterligare. Där tror vi att verktyget arbetsplatstrappan kommer vara ett bra stöd.

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 tackar för förtroendet under det gångna året och ser fram emot att tillsammans möta och ta oss genom 2020 med många förhoppningsvis positiva erfarenheter och framgångar rikare.

*Avdelningsstyrelsen Vårdförbundet avdelning Kronoberg
Växjö 2019.01.15*

*Anna Seiborg Kidell
Avdelningsordförande*

