

Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-10-25	2020-01-17	Skåne		Malin Tillgren

Årsrapport

Innehåll

1. Sammanfattning	1
2. Måluppföljning	3
3. Effekt	12
4. Goda exempel	14
5. Risker	16
6. Förbättringsområden	17
7. Övrigt	18

1. Sammanfattning

Stort fokus under året har legat på avtalsrörelsen och den därpå följande löneprocessen inom SKL och Sobona. Det har lagts mycket resurser i form av tid från förtroendevalda på alla nivåer, ombudsmän och kanslipersonal samt ekonomiska resurser. Under avtalsrörelsen handlade det mycket om att skapa opinion och stöd för Vårdförbundets yrkanden. När avtalet tecknats anordnades medlemsmöten och träffar för förtroendevalda runt om i Skåne för att informera om och diskutera det nya avtalet, dess innebörd, möjligheter och fortsatta process. Parallellt med detta träffade avdelningsstyrelsen och ombudsmän förhandlare från Region Skåne, de 33 skånska kommunerna och samtliga Sobona-företag för att teckna LOK och göra löneöverläggningar. Efter att LOK och överläggningar gjorts klara har mycket stöd och coachning getts till förtroendevalda på arbetsplatserna och medlemmar. Medlemmar har hört av sig med frågor kring lön och nya avtalet. Det har också funnits mycket missnöje kring arbetsgivarens sätt att hantera lönesättning enligt avtalet samt hur de skött hela löneprocessen till exempel uteblivna lönesamtal, ingen eller dålig motivering och lönebesked via mail. Under hela perioden har vi arbetat aktivt med information främst via nyhetsbrev och sociala medier för att hålla medlemmar uppdaterade.

För att kunna möta upp våra medlemmar som är anställda hos den största arbetsgivaren, Region Skåne, genomfördes under hösten en intern omorganisation av våra team. Från att tidigare ha haft fyra team, huvudskyddsombudsteam (HSO-team), dialogteam, utbildningsteam samt chef- och ledarteam är det nu två team, team HSO samt team Support och utbildning. Syftet med förändringen är att få största möjliga medlemsnytta av den fackliga tiden och huvudskyddsombudstiden.

För att öka stödet gentemot medlemmar anställda i kommun och hos privata arbetsgivare anordnades under hösten ett utbildningsinternat för huvudskyddsombuden hos dessa arbetsgivare.

Kunniga, engagerade och drivande förtroendevalda på arbetsplatserna är viktiga för att Vårdförbundet ska kunna göra skillnad för medlemmar och deras villkor. För de förtroendevalda anordnas därför en fyradagars grundutbildning och särskilda temadagar och utbildningsdagar kring rollen som skyddsombud. Årets teman har varit Lön, Diskriminering och kränkande särbehandling samt Hälsosamma arbetstider.

Förtroendevalda finns med i samverkan/MBL och i skyddskommittéer på många arbetsplatser och nivåer med syfte att bevaka och påverka villkoren för medlemmarna. Förtroendevalda finns även med i olika arbetsgrupper för att påverka villkor och vården.



För våra medlemmar finns det individuellt stöd att få genom tillgänglig förtroendevald (TGF) via telefon och/eller mail samt rätten att ha en fackligt förtroendevald med sig i möten med arbetsgivare. Det kan till exempel vara vid rehabiliteringsmöten och andra former av möten som kan riskera att upplevas som obehagliga och där det är skönt att ha någon annan med sig som stöd. Vid arbetsrättsliga ärenden finns ombudsman att tillgå.

Vårdförbundet finns även till för medlem under trevliga former med medlemsvårdande aktiviteter som exempelvis bussresa till Ullared, bio, lunchmöten med kortare föreläsning, informationsbord på sjukhus och högskolor/universitet samt uppsökande verksamhet på arbetsplatser.

2. Måluppföljning

- Medlemsrekrytering

Under året har styrelsen och respektive team genomfört studiecirklar om Medlemsmodellen.

Medlemsrekrytering har haft stort fokus under året. Så kallade teaminsatser har genomförts på regionens sjukhus där samtliga i team Support och utbildning fokuserat på ett sjukhus åt gången och gjort många arbetsplatsbesök under en dag. Även spontana arbetsplatsbesök har gjorts. För att vara synliga och tillgängliga har informationsbord anordnats på de större sjukhusen och alla lärosäten. Vid informationsborden på sjukhuset har även Vårdförbundets chefkontaktperson deltagit.



Kristina och medlem vid ett infobord.

Även arbetsplatser utanför sjukhusen har fått besök så som ambulans, 1177, Region Skånes larmcentral, ASIH, Orups sjukhus, Practicum, röntgen samt ungdomsmottagningar.

Under november hade vi extra stort fokus på synlighet och rekrytering. Styrelse och team gick i Vårdförbundet-västar, det har delats ut kampanjmaterial, affischer från kampanjen "Är du en av oss" sattes upp och kampanjen uppmärksammades i sociala medier. Vi genomförde en "godis-morgon" på alla sjukhus runt om i Skåne där vi delade ut godis i en kampanjmugg mellan kl 06 – 08. Många blev positivt överraskade av att vi stod där vid den tiden.



- Värde för medlem
 - Villkor och avtal

Lokala kollektivavtal om lön (LOK) samt löneöverläggningar har tecknats av styrelseledamot och ombudsman med Region Skåne, samtliga 33 skånska kommuner samt Sobona-företag. Styrelsen har valt att hålla kvar det övergripande ansvaret gentemot samtliga arbetsgivare inom avtalsområdet för att hålla en enhetlig linje i Skåne, för högt medlemsvärde och större påverkansmöjlighet. Det innebär att styrelseledamot på övergripande nivå ansvarar för och deltar vid överläggning, avstämning samt särskild analys och uppföljning under hela avtalsperioden. Där det finns HSO deltar även de. Vid samtliga förhandlingar kring att teckna LOK har Vårdförbundet (där det ej redan finns) även lyft att vi önskar teckna kollektivavtal om AST samt yrkat på att arbetstiden för ständigt natt ska vara 32 timmar/vecka.

I Kävlinge kommun fick central konsultation åberopas då arbetsgivaren initialt inte delade uppfattningen kring texten i löneavtalet. Efter konsultation ändrades arbetsgivarens syn och parterna kunde enas.

I Tomelilla kommun genomfördes en traditionell förhandling, på Vårdförbundets initiativ. Det ledde till ett lite högre utfall än arbetsgivarens första bud.

Kollektivavtal om AST har tecknats med Bjuv, Bromölla och Åstorp.

Kollektivavtal gällande flex har tecknats för skolsköterskor i Klippans kommun.



Kollektivavtal gällande semesterväxling har tecknats med Burlövs kommun och Ängelholms kommun.

Nytt samverkansavtal har tecknats med Båstads kommun och Ängelholms kommuner.

I början av året tecknades efter ett par års intensiva förhandlingar ”Regionövergripande avtal med kvoter och tidbank för sjuksköterskor” inom: operation/anestesi, IVA, neonatal samt akutmottagningar och barnakutmottagningar.

Ett drygt tjugotal medlemmar har fått arbetsrättslig hjälp av ombudsman vid exempelvis avstängning, varning, varsel om uppsägning, stadigvarande förflyttning och löneskuld.

Ambulansverksamheterna har haft mycket övertid vilket Vårdförbundet uppmärksammat och drivit under året. För två av ambulansföretagen upptäcktes stora systematiska brister, vilket ledde till vite. Delar av vitet avtalades i form av utbildningsinsatser för medlemmarna, motsvarande 32 utbildningsplatser á 10 000 kr. Tillsammans med de nya, förbättrade rutinerna kring övertid ger detta en bättre arbetsmiljö även på sikt, och förhoppningsvis även en förebyggande effekt för andra företag. Gällande ambulansverksamheten som tillhör Region Skåne är frågan inte klar ännu.

På SUS har Vårdförbundet drivit en tvist gällande att några förtroendevalda, medan de utfört sitt uppdrag, utsatts för hot och kränkningar av arbetsgivaren. Tvisteförhandlingarna har avslutades med ett positivt resultat. De förtroendevalda är nöjda med hur ärendet hanterats av Vårdförbundet och känslan efteråt är att samarbetsklimatet blivit bättre med arbetsgivaren. Förhandlingen avslutades med ett skadestånd på 100 000 kr till förbundet.

I Kristianstad kommun har Vårdförbundet drivit att arbetsgivaren gjort sig skyldig till brott enligt medbestämmande lagen (MBL). Detta då de inte informerat och förhandlat viktiga frågor med Vårdförbundet.

Förtroendevalda på BB/förlossningen i Kristianstad uppmärksammade att de kan vara utsatta för lönediskriminering jämfört med manliga specialistsjuksköterskor på sjukhuset. Detta ärende drivs fortfarande.

– Medlemsaktiviteter och erbjudanden

Det arrangeras många aktiviteter som är öppna för alla medlemmar runt om i Skåne. Även potentiella medlemmar är välkomna om de blir medlemmar på plats. Det har bjudits på bio på flera olika orter i Skåne, dessa har varit fullbokade nästan överallt. På nio orter har det bjudits på lunch samtidigt som information getts om medlemskapets värde under våren och det centrala avtalet HÖK -19 under hösten.

För medlemmar som är chefer och ledare har det anordnats afterwork i Lund och lunchmöte i Helsingborg. Enhetschefer inom primärvården har blivit bjudna på lunch och samtal med chefkontaktpersonen.



Bio i Kristianstad



Lunchmöte Trelleborg

I samarbete med Folksam har det erbjudits informationsmöten kring pension och försäkringar.

I början av hösten flyttade kansliet till nya lokaler. För att fira detta, visa alla var vi finns och att man är hjärtligt välkommen dit anordnades öppet hus. Under hela dagen klockan 9-20 fanns styrelse, ombudsman och kanslipersonal tillgängliga för frågor och samtal. Ombudsman höll i miniföreläsningar, det fanns tipsrunda och bjöds på smittor samt bubbel.



Öppet hus

Arbetsplatsbesök görs kontinuerligt både på sjukhus och arbetsplatser utanför sjukhusen. Vid dessa besök försöker vi att prata med så många medlemmar som möjligt och det har varit många givande samtal både med medlemmar, förtroendevalda, chefer samt potentiella medlemmar. Samtalen kan handla om vikten av att ha en förtroendevald på arbetsplatsen, löneavtalet, arbetsmiljö, schemafrågor, semesterförläggning med mera.



Linda på arbetsplatsbesök.

Vid medlemsmöten har styrelse och/eller team vid behov deltagit som stöd till den förtroendevalda på arbetsplatsen eller om det saknas lokalt förtroendevald. Det har dels varit för att informera om olika saker som medlemmarna efterfrågar samt i vissa fall för att informera om rollen som förtroendevald i syfte att få medlemmarna att välja en.

Medlemmar som behöver stöd och råd får detta i första hand via TGF-funktionen. Det är väldigt stor andel ärenden som hanteras enbart av TGF via telefon och/eller mail. Om det i kontakten med TGF framkommer att medlem behöver stöd i möten med arbetsgivare skickas frågan vidare så att rätt person kan följa med medlem. Det kan vara i samband med exempelvis rehabiliteringsmöten, medlem som vill framföra kritik/förbättringsförslag till sin chef eller att chefen rekommenderat att medlem ska ha facklig representant med sig.

I syfte att vara synliga och för att medlemmar ska få veta vad som händer arbetar vi aktivt med sociala medier i form av Facebook och Instagram.

På Facebook finns schemalagt ett inlägg om dagen. Dessa kan innehålla både tips på aktiviteter, information om vad vi gjort, små berättelser med positiva exempel där Vårdförbundet gjort skillnad samt så har relevanta inlägg delats som rör Vårdförbundets politik. Vi lägger ut fotoalbumet "Veckans bilder" för att visa vad som hänt under veckan.

– Årsmöte

Årsmötet hölls på Dunkers kulturhus i Helsingborg. Kvällen inleddes med gemensam middag. Därefter fanns det möjlighet till mingel och samtal med varandra, styrelsen, valberedningen, Folksam samt Sensus. Vi samlades sedan i möteslokalen och lyssnade på Karin Sharmas föreläsning om Interkulturella provocativa berikningar. Budskapet i hennes föreläsning var att interkulturell kommunikation handlar om att kunna skifta mellan olika sätt att förstå. Vi har en tendens att utjämna allt vi förstår, men vi berikas mer av att inte göra det. En föreläsning som väckte eftertanke, igenkänning och skratt.

Sedan var det dags för själva årsmötet. Tillförordnad ordförande Malin Tillgren inledde och därefter valdes Camilla Tellström (ordförande för avdelning Halland) till mötesordförande. Årsmötet gjorde en del fyllnadsval; Malin Tillgren valdes till ordförande, Madelene Meramveliotaki till vice ordförande och Viviana Lundberg till ledamot. Även valberedningen fick tillskott i form av Karin Borgman Remse, Malin Fagrell, Kristina Lindbåge och Jon Davidsson. Styrelsens arvode fastställdes, vad som hänt med bifallna motioner från 2017 och 2018 redovisades och årets motioner hanterades. Årets båda motioner ansågs efter behandling vara besvarade. De handlade om Akademisk specialisttjänstgöring inom Region Skåne samt Behov av att stärka interndemokratien i Vårdförbundet avdelning Skåne. Det inkom ett tilläggsyrkande som styrelsen antog som rörde "Att årsmötet ger styrelsen i uppdrag att vidare undersöka möjligheten till elektronisk röstning och redovisa detta till nästa årsmöte."

Årets förtroendevalda uppmärksammades. Efter att styrelsen tagit del av samtliga nomineringar från medlemmar hade de utsett Sara Widén och Marie Jönsson på centraloperation i Kristianstad till årets förtroendevalda 2019.



Monica, Karin och Malin

– Förtroendevald på arbetsplats

Inom Region Skåne är det främst HSO-teamet som står för det dagliga och nära stödet till förtroendevalda på arbetsplatsen. Inom kommun, privata företag och statlig sektor är det styrelsen som står för detsamma. Alla förtroendevalda ska ha kännedom om vem de har som sin närmsta kontaktperson och det är oftast den person som hållit i välkomstsamtalet. Samtal förs kring uppdraget bland annat med fokus på synlighet och rekrytering.

För förtroendevalda inom Region Skåne anordnas regelbundet träffar inom respektive förvaltning för informations- och kunskapsutbyte samt möjlighet att knyta kontakter. Stort tema under året har varit lön.

Efter att avtalet, HÖK-19, var klart anordnades särskilda utbildningsträffar runt om i Skåne för samtliga förtroendevalda inom avtalsområdet. Syftet med dessa träffar var att informera om, utbilda kring och diskutera det nya avtalet och dess möjligheter.

Utbildningsdagar anordnas för alla förtroendevalda med gemensamt innehåll, årets har varit Diskriminering och kränkande särbehandling samt Hälsosamma arbetstider. Dessutom har det anordnats riktade dagar för förtroendevalda barnmorskor samt förtroendevalda inom primärvården.

Grundutbildning har genomförts regelbundet under året enligt det nationella grundutbildningskonceptet. Två nya utbildare har börjat introduceras i utbildningarna.

Nytt för året var att det anordnades två återträffar för de som gått grundutbildning föregående termin.



Deltagare på grundutbildning

Styrelse och team har deltagit på medlemsmöten tillsammans med förtroendevald på arbetsplatsen när det funnits önskemål och behov av detta.

– Opinionsbildning och påverkansarbete

Under året har avtalsrörelsen och våra villkor varit i fokus, både vid möten med beslutsfattare samt genom insändare i media. Vårdförbundet har träffat politiker från bland annat Region Skåne och Helsingborgs stad. Vårdförbundet har representanter i flera politiska styrelser och nämnder, dock ej beslutsfattande mandat.

E-hälsa är ett område där det bedrivits aktivt påverkansarbete för att säkra medlemmars arbetsmiljö. Här har Vårdförbundet funnits med i e-Hälsa plattformen i Lund och har även en plats i deras styrelse. Vårdförbundet har funnits med i regionens fackliga referensgrupp för SDV och e-hälsa. Dessa fackliga referensgrupper slogs samman och kommer nu att fungera som ett förberedande utskott inför regional samverkan.



Kristina, Pelle Johnssons koordinatör av SDV projektet i Skåne, Monica och Martin - tillsammans på e-hälsa plattformen i Lund.

Personcentrerad vård och personcentrerat ledarskap är ytterligare ett ämne som Vårdförbundet arbetat med under året utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Dels genom möten med representanter från Region Skåne och dels genom att delta i "MultiHelix"- med presentation på temat "förändringsledarskap inom hälso- och sjukvård". Vårdförbundets uppfattning om ledarskapets betydelse i vården både för våra medlemmars arbetsmiljö och vårdens utveckling lyftes med

betoning på betydelsen av en bra arbetsmiljö för chefer och ett personcentrerat ledarskap.

En viktig arena för påverkan är via förtroendevalda i samverkan/MBL, skyddskommitté, i workshops, arbetsgrupper och fackliga referensgrupper på olika nivåer och hos olika arbetsgivare.

Under året har mycket regiongemensamt samverkansarbete bedrivits. Bland annat nedanstående:

- Facklig referensgrupp i "Framtidens hälsosystem" startades upp under sensommaren. Gruppen har bland annat jobbat med Region Skånes målbild och färdplan. Planen ska ange färdriktning för omställningsprocessen med målbilden bättre hälsa för fler och hur de befintliga resurserna ska kunna användas på bästa tänkbara sätt på lång sikt. Utifrån detta har Region Skåne definierat sju insatsområden som gruppen arbetat med. Dessa områden är:
 - Personcentrerat arbetssätt
 - Hälsofrämjande och förebyggande åtgärder
 - Nära vård
 - Nivåstrukturering och profilering
 - Medarbetare
 - Digitalisering
 - Fysisk infrastruktur
- Under året startade också "Arbetsgrupp för arbetsmiljö och rehabilitering". Denna grupp har under året arbetat med bland annat med ny utformning av medarbetarenkäter, arbetsmiljöutbildningar i förändringsarbete för chefer och skyddsombud (planeras påbörjas under 2020).

Sammantaget har årets ökade partsgemensamma arbeten bidragit till att öka den fackliga insynen och påverkansmöjligheten innan ärendena är beslutade och genomförda. Vårdförbundet har mer och mer blivit en viktig samtals- och referenspart för Region Skåne. Därmed inte sagt att Vårdförbundet alltid varit överens med arbetsgivaren, det finns flera exempel på tillfällen när Vårdförbundet ställt sig oeniga och även påkallat central förhandling. Nedan finns två exempel på där Vårdförbundets påverkan gjort skillnad:

- Region Skåne har beslutat att från 2020 betala full lön för de sjuksköterskor som läser till specialistsjuksköterska inom det som kallas utbildningsförmåner (tidigare fick dessa personer endast 19 000 kr) och berör 165 personer. Vårdförbundet tycker att det hade varit bättre om dessa personer istället erbjudits en utbildningsanställning (AST), eftersom en sådan reglerar så mycket mer än bara lön. Det är dock knappast troligt att Region Skåne hade kommit på idén att höja ersättningen om inte Vårdförbundet fortsatt driva frågan kring betald specialistutbildning och AST. Just nu omfattas 75 medarbetare av en utbildningsanställning.
- Genom påverkansarbete och dialog har Vårdförbundet synliggjort problemen med att upphandla upp den palliativa sjukvården i Malmö och Trelleborg.

Detta kan ha bidragit till att politikerna istället valde att starta en utredning av hur de palliativa vårdplatserna i Trelleborg ska kunna öppnas, i egen drift eller i samarbete med annan aktör istället.

3. Effekt

- Antal medlemsinträden

Under 2019 hade vi satt upp mål för hur många nya medlemmar vi önskade få inom olika grupper. Nedan ser du grupp, mål och vad resultat blev för året:

- Barnmorskor	0 st	20 st
- Biomedicinska analytiker	50 st	51 st
- Röntgensjuksköterskor	30 st	13 st
- Sjuksköterskor	450 st	512 st
- Chefer	0 st	11 st
- Studenter	70 %	Tyvärr har vi inte fått fram siffror för anslutningsgraden, däremot ser vi att vi ökat med nära 10 % fler studentmedlemmar 2019 jämfört med 2018.

- Antal rekryteringsinsatser för potentiella medlemmar

Vi har inte någon siffra på hur många rekryteringsinsatser vi har haft för potentiella medlemmar. Vi är på väg mot att det är en naturlig del i allas uppdrag där man frågar om medlemskap vid kontakter med medlemmar och potentiella medlemmar. Det vi vet är att antalet arbetsplatsbesök varit många under året och att det funnits många möjligheter att möta potentiella medlemmar även vid olika former av informationsbord.

- Synlighet på arbetsplats

Vårdförbundets synlighet på arbetsplatserna har ökat. Dels för att alla nya förtroendevalda får en Vårdförbund-mugg vid välkomstsamtalet som de kan ha på arbetsplatsen och dels för att antalet arbetsplatsbesök har ökat.

- Synlighet

Vårdförbundet arbetar aktivt med att synas i sociala medier. Målet för 2019 var att få 3000 följare på Facebook, vi nådde upp till 2600 följare. Vi gick in i året med 1500 följare. Vi ligger ofta på första eller andra plats bland de olika Vårdförbundsavdelningarna samt det nationella kontot i statistiken rörande antal interaktioner på vår sida. På Instagram har vi 455 följare. Styrelsens nyhetsbrev går ut tio gånger om året med senaste nytt kring vad som händer i Skåne. Nyhetsbreven har en öppningsfrekvens på ca 40-45 %, vilket är en bra siffra för denna typ av mail.

- Stöd till förtroendevald på arbetsplats för god dialog med medlemmar

De förtroendevalda som gått grundutbildningen har lämnat väldigt positiv feedback både kring kvaliteten och innehållet på utbildningen samt på utbildarna. En stor majoritet skulle rekommendera utbildningen till andra, känner sig stärkta i sin roll efter utbildningen samt har fått många tankar och idéer under dagarna som de kan arbeta vidare med på sin arbetsplats. Genom att vi även anordnar andra utbildningar, alla vet vem dom ska vända sig till för stöd samt att team och styrelse gärna deltar på medlemsmöten anser vi att det finns stora möjligheter för förtroendevald att känna sig trygg i dialogen med medlemmar.

- Stöd till förtroendevald på arbetsplats för att ställa frågan om medlemskap till ickemedlemmar

För att förtroendevald på arbetsplats ska känna sig mer bekväm med frågan diskuteras den under både välkomstsamtalet och grundutbildningen. Som hjälp har den förtroendevalda välkomstkitt att dela ut när det kommer nya kolleger. Under 2019 delades 750 välkomstkitt ut.

- Antal nya förtroendevalda på arbetsplatserna och andel arbetsplatser som har förtroendevald

Under 2019 har vi fått drygt 150 nya förtroendevalda, vårt mål var 100 nya. Ungefär hälften av alla arbetsplatser i Skåne har en förtroendevald. Det vi framförallt sett är att antalet förtroendevalda i kommunerna ökat.

- Deltagande i medlemsaktiviteter, nya medlemmar eller grupper som nåtts
- Våra lunchmöten har varit välbesökta under året, dock är det ofta samma medlemmar vi når. Genom att vi arrangerade en bussresa till Ullared och bio nådde vi en del medlemmar som vi inte nått tidigare. Även karriärluncherna för studenter var en aktivitet där vi nådde nya medlemmar.

Den grupp som vi sett att vi har svårast att nå är de i åldern 25-40 år, ofta småbarnsföräldrar.



På väg till Ullared

- Antal arbetsplatsbesök

Hur många arbetsplatser som fått besök av Vårdförbundet under året vet vi inte. Det vi däremot vet är att det är fler än tidigare då ett nytt arbetssätt har tillämpats. Vid så kallade teaminsatser är det många som samtidigt går runt på ett sjukhus och gör arbetsplatsbesök.

Nytt får året var att nära hälften av Malmö stads särskilda boenden fick besök av Vårdförbundet.

Under året har 34 nya arbetsplatsbesök och 19 st uppföljningsbesök gjorts hos privata arbetsgivare.

4. Goda exempel

Årets skyddsombud blev Jacqueline Mkada. Medlemmar hade skickat in nomineringar och styrelsen ansåg att motiveringen för Jacqueline var den bästa.

Bjuvs kommun var utan förtroendevald under större delen av året. I samband med diskussion med medlem om lön och chefstillsättningar i samverkan, väcktes intresset hos medlem. Det ledde till ett arbetsplatsbesök där bland annat vikten av förtroendevald diskuterades och därefter valdes förtroendevald. Detta kommer att leda till ökad insyn och påverkansmöjlighet för medlemmarna i kommunen.

Inom psykiatri har det med Vårdförbundets hjälp blivit en attitydförändring hos arbetsgivaren där större hänsyn tas till arbetsmiljön och fler risk- och konsekvensanalyser görs. Exempelvis stängde vuxenpsykiatri i både Helsingborg och Kristianstad ner vårdplatser på grund av brist på sjuksköterskor, för att värna om sjuksköterskornas arbetsmiljö.

På Trelleborgs lasarett fick Vårdförbundet stoppat blodprovstagning till tull och polis som utfördes av sjuksköterskorna nattetid på avdelning 12. Detta utfördes i utrymme mellan vårdavdelningar med dålig belysning och tidvis våldsamma situationer där personal från tullen fick brotta ner personen som sjuksköterskan

skulle ta blodprover på. Detta skapade stor oro hos personalen samt även en fysisk dålig arbetsmiljö vid provtagningstillfällena. Efter kontakt med arbetsgivaren stoppades arbetsuppgiften. Akutmottagningen tar fortsatt prover som tidigare dagtid men övrig tid hänvisas de till akutmottagningar som är öppna dygnet runt.

Förtroendevald fick stöd kring att arbetsgivaren inte hanterade flextid respektive övertid på ett korrekt sätt, det vill säga arbetsgivaren la in tid som flextid och inte övertid som medlem ansåg att det skulle vara. Arbetsgivaren står på sig och ärendet tas till samverkan. Där får förtroendevald rätt och arbetsgivaren backar.

Medlem som säger upp sig hävdar att hen har en månads uppsägning. Arbetsgivaren hävdar att hen har tre månaders uppsägning. Medlem får hjälp att ta ärendet vidare till ombudsman som stöttar medlem i att det enbart är en månads uppsägningstid som gäller. Vårdförbundet hade rätt och medlem får en månads uppsägningstid.

Inom IPV, enhet OO, upplevde personalen situationer med hot och våld från patient och anhöriga. Efter påtryckning från lokalt skyddsombud och HSO hörsammade arbetsgivaren oron och anordnade bland annat en utbildningsdag med polisen. Förtroendevald berättade att utbildningen som hölls av polisen upplevdes som bra och nyttig av medarbetarna och oron nu har lagt sig.

Förtroendevald på ortopedi i Malmö har varit noga med att faktabaserat och ihärdigt lyfta samt ha en vänlig dialog med arbetsgivaren vilket resulterat i att åtgärd tagits för att säkra arbetsmiljön.

Uppdraget som regionalt skyddsombud (RSO) har blivit uppmärksammat hos fler, framför allt större, privata arbetsgivare. Där har det systematiska miljöarbetet tagit ett kliv framåt tack vare RSO:s medverkan som kunskapsbärare och resurs gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Studenter på lärosätena bjöds in till Karriärlunch. Evenemanget bestod av en lunchföreläsning i form av paneldebatt. Panelen gav en kort presentation av sig själva och deras karriärvägar samt gav tips och råd till studenterna. Därefter fick studenterna komma med sina frågor. Därutöver informerades i korthet om hur Vårdförbundet jobbar för förbättrade villkor och karriärmöjligheter för samtliga våra yrkesgrupper. Detta för att visa värdet av medlemskap i Vårdförbundet. Två citat från utvärderingen:

"Väldigt givande och intressant, mycket viktig info, som man lär sig mycket av och kan ta med sig längre fram i yrkeslivet. Samt mycket motivering till forskning!"

"Bra, inspirerande, trevligt. Hoppfullhet för framtida arbetsplatser-som att kunna påverka till det bättre."



5. Risker

En risk är att vi inte ökar i den takten som vi önskar. Anslutningsgraden är väldigt varierande mellan arbetsplatser och arbetsgivare, både hos region, kommuner, privata och stat. Det finns även arbetsplatser med hög anslutningsgrad. En del i detta är att vi ännu inte arbetar fullt ut enligt medlemsmodellen och målstyrning. Det vi också ser är att medlemmar lämnar Vårdförbundet i frustration över att arbetsgivaren inte lever upp till löneavtalet.

Ett stort problem när det gäller påverkan är att vi väldigt sällan får möjlighet att träffa de ytterst ansvariga hos arbetsgivaren, det vill säga politikerna med makt att besluta. Vi träffar tjänstemän på olika nivåer, men det är inte de som har huvudansvaret för budget och resursfördelning.

Det finns en risk att medlemmar som inte får plats på någon av våra mer "attraktiva" aktiviteter blir negativt inställda. Någon sådan kommentar har förekommit på Facebook.

Förtroendevalda som vill gå grundutbildning dag 2-4 kan ibland hamna på reservlista på grund av redan full utbildning. Finns risk att de kan tappa engagemang när det är svårt att komma med på utbildning. På grundutbildning dag 1 finns lediga platser. Det är sårbart med få utbildare.

Det är många förtroendevalda som aldrig eller väldigt sällan kommer på de träffar och utbildningar som anordnas av Vårdförbundet. När vi frågat varför har det ofta berott på att man upplevt att man inte kunnat lämna arbetsplatsen.

Vårdförbundet har under många år deltagit på Pride i Malmö. Tyvärr arrangeras den ofta mitt under sommarsemestern vilket lett till dålig uppslutning.

6. Förbättringsområden

Vi behöver arbeta vidare med att ta fram underlag och analysera var vi ska lägga störst kraft på rekrytering för att öka anslutningsgraden. I detta behöver vi även engagera förtroendevald på arbetsplats som är Vårdförbundets viktigaste ambassadör. Vi behöver arbeta aktivt genom att belysa rekryterings värde och vikt för de förtroendevalda, exempelvis genom att lyfta ämnet på träffar/utbildningar samt att aktivt coacha dem i ämnet.

Vi behöver även fortsätta arbeta med målstyrning så att det blir tydligt för hela organisationen vart vi är på väg och vad som krävs för att nå dit. Uppföljning och utvärdering behöver förbättras kopplat till målen.

Under 2020 kommer vi att fokusera på att fortsätta vårt påverkansarbete, både genom att träffa beslutsfattande politiker i styrelser och nämnder, som är de som beslutar kring resurstillsättning, men också fortsätta med alla former av samverkan som erbjuds. Vid möten med tjänstemän är det viktigt att vi träffar de med mandat att besluta. Möten med arbetsgivarrepresentanter utan mandat ska vi inte delta på.

Problemet med reservplats till grundutbildning dag 2-4 är svår. Det förekommer dock alltid sena återbud i form av sjukdom eller vård av barn samt en del som inte avanmäler alls utan bara inte dyker upp. Det är ju dock svårt att komma åt detta då man ju inte kan undkomma att förtroendevalda blir sjuka samt att de på reservlistan troligtvis inte kan få tjänstledigt med kort varsel. Diskussion ska föras kring om man kan ta in någon för mycket.

Det kommer att introduceras ytterligare en utbildare under året, det kommer då de två nya börjat känna sig mer varma i kläderna. Det kommer då vara mindre sårbart om vi är fler som kan utbilda.

För att få fler förtroendevalda att komma till träffar och utbildningar ska vi under 2020 ta fram en strategi för hur kontakten kan se ut mellan team HSO och förtroendevalda i Region Skåne och mellan styrelsen och "deras" förtroendevalda inom kommun, privat och stat.

Det kommer att anordnas en ny utbildningsdag i form av workshop om lönekriterier då det finns ett uppenbart behov av att stärka de lokalt förtroendevaldas kring frågan att ha tydliga, verksamhetsnära lönekriterier.

Under 2020 kommer vi att delta i Prideparaden i Lund, som ligger bättre till i maj månad.

För att kunna vara ett bra stöd för förtroendevald på arbetsplats och medlemmar behöver styrelse, team och samtliga HSO fortsatt påfyllnad i både Vårdförbundets politik och annan kunskap inom exempelvis arbetsmiljö samt lagar och avtal. Det är viktigt med transparens, tillit och öppen kommunikation.

7. Övrigt

Avdelning Skånes styrelse efter årsmötet.



Madelene, Anna, Maria, Viviana, Ingela, Rickard, Malin, Monica och Eva-Marie