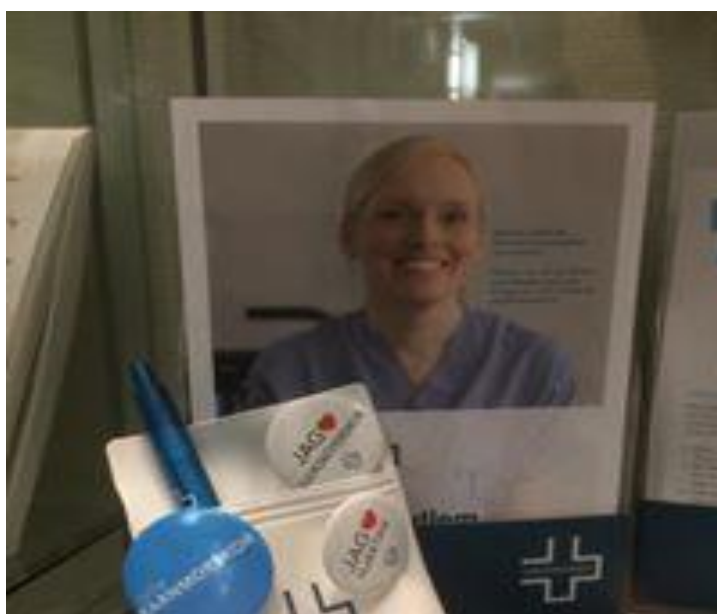


Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2016-01-12	2019-01-17	Västmanland		Jani` Stjernström

Årsrapport

Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Måluppföljning	3
3. Effekt	7
4. Goda exempel	8
5. Risker	9
6. Förbättringsområden	10
7. Övrigt	11



1. Sammanfattning



Året har präglats av en hälso- och sjukvård i kris där våra fyra yrkesgruppers kunskap saknas i många verksamheter.

Det är flera verksamheter som har svårt att rekrytera och behålla våra yrken och det leder till försämringar i tillgänglighet, inställda operationer, brister i god och säkervård, osäkra underlag för diagnostisering m.m.

Vi har utifrån ovan haft många och intensiva möten med arbetsgivare för att hitta förbättringar och komma med förslag på alternativa lösningar till den uppkomna bristen.

Det som är utmaningen är att arbetsgivaren och vårdförbundet inte har samsyn i hur bristen kan lösas, vi når resultat på en hel del förslag men när det gäller lön, arbetsbelastning och arbetstider står vi ibland långt ifrån varandra och vi kan se att arbetsgivarnas prioritering är att hålla nere kostnader.

Under året har vi även haft vår kongress där vi samlat oss som organisation för att lägga mål och strategier för kommande kongressperiod.

Vi deltog med fem kongressombud och vi ser att trots vår småskalighet har vi haft stor påverkan på de beslut som togs bla gällande framtagande av arbetsmiljöstrategi, beredskapsförbättring, löneutveckling m.m.

Under kongressen skapades ett engagemang för kommande mandatperiod som lyfter oss som organisation och vi vill få en smittoeffekt av att fler vill tillhöra vår organisation.

Vi behövs som organisation för att lyfta hälso- och sjukvårdsfrågorna och påverka rätten till hållbart yrkesliv för att skapa förutsättningar till god och säker vård.



Kongressen i Maj

2. Måluppföljning

Målen för verksamheten har indelats i följande rubriker.

Hälsa- och helhet:

Här har vi under året lanserat studiecirkel i Personcentrerad vård det är här vi genomgripande kan förändra vården till att se människan bakom diagnos och behov. Det har varit svårt att få till tiden och möjligheten på arbetsplatserna att genomföra studiecirkeln men vi ser positivt på att det finns stort intresse för området och vi fortsätter driva frågan.

Vi har även under året deltagit i patientsäkerhetsdagen som genomförs av Regionvästmanland där vi ingår som en part för att synliggöra behovet av våra fyra yrkesgrupper för att nå målet med god och säker vård.

Det har varit av största vikt att höja kompetensen i verksamheterna och säkerställa att våra fyra yrkesgrupper inte är utbytbara vi har drivit frågan väldigt tydligt till alla arbetsgivare oavsett om vi finns i kommuner, privat eller region.

Vi ser att en av de viktigaste faktorerna att upprätthålla kunskapsområdet hälsa och helhet är att det finns forskning och utveckling inom våra fyra yrken och vi har uppvaktat våra forskande medlemmar för att tydliggöra hur viktiga dessa personer är.



Disputation, Diplom och prisutdelning MDH

Hållbart yrkesliv:

Här har vi genomfört den största förändringen för våra medlemmar som jobbar ständigt natt eller roterar mot natt inom regionen. Arbetstidsförkortning för natt arbete har varit en viktig fråga för våra medlemmar och vi har haft en bred uppgörelse om förkortad arbetstid med regionen. Den stora utmaningen har varit att även få kommunerna att förbättra arbetstiderna men där har de styvnackat hållit emot.

Vi har drivit frågan kring hållbart yrkesliv och hälsosam arbetsmiljö på alla samverkansnivåer hos arbetsgivarna vilket innebär stora utbildnings insatser till de lokala förtroendevalda tillika skyddsombud. Vi har grund och vidare utbildningar för alla våra förtroendevalda för att rusta dessa med kunskap inför uppdraget.

En del av att visa uppskattning till lokalt förtroendevalda är att utse årets bästa skyddsombud som i år gick till Strålenhetens skyddsombud.



“Ett fantastiskt skyddsombud” Strålenheten

Hållbart yrkesliv har varit med i alla möten med arbetsgivare och politiker, under året genomförde vi flera möten där många av våra krav presenterades och från politiker håll var det ett stort intresse, kan vara för att det var ett valår. Det finns många löften men det svåra är nu att omsätta detta i handling

Rätt värderad kunskap:

Under året har stort fokus lagts på att synliggöra vad våra fyra yrkesgrupper gör för skillnad i vården. Vi utser en Fantastiskt kollega på våra yrkesdagar med arbetsplatsfika, diplom och presentkort, det är uppskattat att få visa upp sin verksamhet och att kunskap ger resultat.

Det har varit debattartiklar, insändare, sommarvandring, sociala media medverkan, politiker påverkan m.m. Allt för att påtala vikten av att våra fyra yrkesgrupper måste få en löneutveckling som ger jämställda löner, vi har viktiga samhällsbärande yrken som ska ha lön därefter.



“En fantastisk kollega” på Barnmorskornas yrkesdag

Det har varit viktigt att driva frågan kring AST (Akademisk specialist utbildning) vården utvecklas och vi måste få relevant utbildning för att kunna leverera den högre kunskapen. Inom regionen har vi fått till vissa utbildningsplatser med betalning men kravet från arbetsgivarna har varit att skriva kontrakt. Detta har inneburit att vi råder våra medlemmar att inte teckna dessa kontrakt då det på flera håll inneburit att man blir återbetalningsskyldig vid avslut av tjänst. Fortfarande har vi en tröghet inom detta område när det gäller kommunerna som arbetsgivare de tar inte något positivt grepp för att lyfta våra grupper.

Medlemsutveckling:

Det är tydligt att vi måste växa som organisation för att vara en stark part på arbetsmarknaden. Vi märker att arbetsgivare mer och mer ifrågasätter om vi har tillräckligt med medlemmar för att kunna företräda dem.

Vi ser att medlemmarna i Västmanland är oss trogna men den grupp som minskar i antal är studenterna det är inte lika självklart för yngre att gå med i fackliga organisationer så här har vi en utmaning för att attrahera.

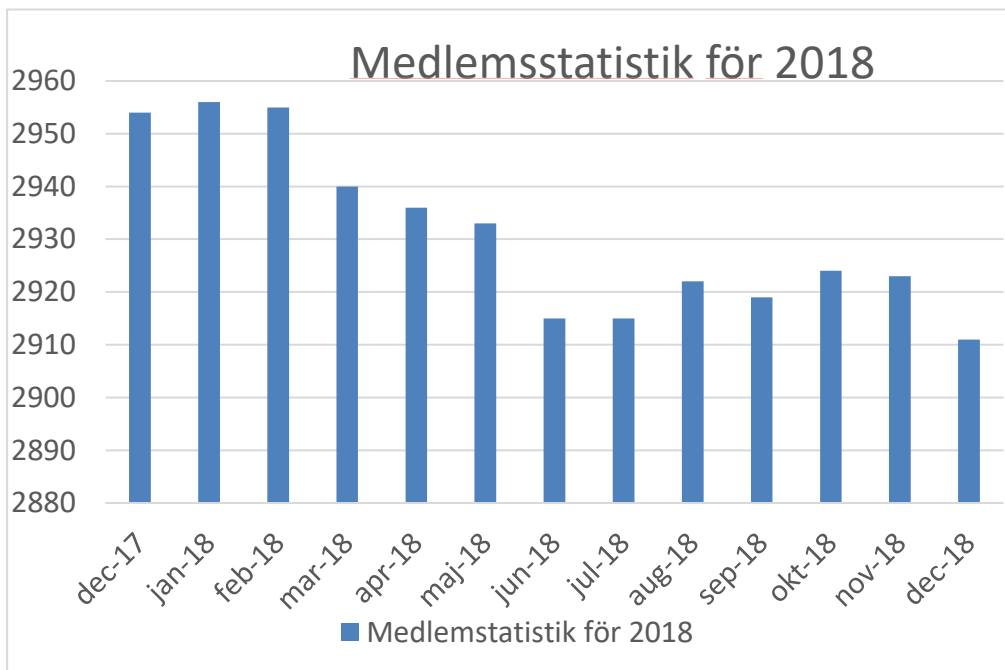
Under året har vi prioriterat arbetsplatsbesök, guldkantmöte, medlemsresor ex Ullared, bio, nattvandring, examensluncher för sjuksköterskor och barnmorskor, karriärskvällar, synliggöra oss i sociala medier m.m
Alla dessa aktiviteter är till för att skapa kollegiala mötesplatser, närma sig sin organisation i positiva situationer där det går lätt att prata och diskutera våra gemensamma utmaningar.

Möjligheterna att förändra ligger i "Vi'et" ensam är inte stark utan styrkan ligger i mångfalden.



Grill lunch entrén Västerås sjukhus

3. Effekt



Medlemmar avdelning Västmanland	2018-12-31	2017-12-31
Yrkesverksamma	2381	2367
Studenter	164	235
Pensionärer	325	308
Övriga	41	44
Totalt	2911	2954
Förtroendevalda	149	80

4. Goda exempel

Det finns många goda exempel på framgångar under året bland annat kan nämnas tvisteförhandling på ambulansen där arbetsgivaren inte betalade ut ersättning för förskjuten arbetstid, där fick medlemmarna ut skadestånds ersättning i efterhand.

Vi har deltagit i framtagandet av en ny kompetensmodell inom regionen och det har gett större möjlighet för medlemmar att beskriva sitt yrke på ett tydligare sätt.

Även en nytt samverkansavtal har vi varit med och tagit fram i regionen där fokus ligger i att jobba mer tydligt för arbetsmiljön.

Vi har drivit en hel del medlemsärenden där vi lyckats få till bra eller bättre lösningar för individen, dessa ärenden är känsliga och svåra att lösa men med vårdförbundets hjälp har det ändå gått att lösa.

Vår studiecirkel i Personcentrerad vård har en engagerad lokalt förtroendevald tillsammans med engagerad chef genomfört för alla yrkesgrupper på Bäckby vårdcentral, det har givit alla mer kunskap om vikten att se hela patientens behov och möjligheter.



Ambulansen Sala

5. Risker

Medlemsutvecklingen är en av de stora utmaningar som avdelningen brottats med under året. Yrkesverksamma medlemmar har legat stabilt, dock ser vi fortfarande ett stort tapp bland studenterna.

Inriktningen i vården utifrån den personcentrerad vård som Vårdförbundet vill se är ett område som inte riktigt har fått fotfäste i Västmanland, arbetsgivarna har mer haft siktet inställt på bemanning och budgetfrågor än vårdutvecklingsfrågor.

Resultatet i kommun- och regionvalet i september i Västmanland har lett till en ny politikerkonstellation som tagit en mer avvaktande inställning till att ta nya beslutsinriktningar, vilket i sin tur inte heller stödjer arbetet med vårdutvecklingen.

Kompetensförsörjningen är en allt större utmaning för arbetsgivarna vilket har bidragit till en allt tuffare arbetsmiljö för våra medlemmar, dessutom ser vi stora svårigheter att leverera en god och säker vård. Underbemanning, övertid, svårigheter med att få ut sin lagstadgade semester och välbehövlig återhämtning. En tydlig löneutveckling som bidrar till att våra medlemmar stannar kvar i verksamheten, är ett lika viktigt område som våra medlemmar signalerat.

Att få möjligheten att återgå i arbete efter sjukskrivning är en allt större svårighet, framför allt för de medlemmar som har en längre sjukskrivning bakom sig. Den tuffare position som Försäkringskassan har tagit i rehabiliteringsprocessen har bidragit till att arbetsgivarna vill se avslut av tjänst på grund av personliga skäl i allt större mängd



6. Förbättringsområden

Avdelningens medlemsutvecklingsgrupp har lagt en plan som är tagen av styrelsen och tydliggjord i verksamhetsplanen. Den visar på hur avdelningen kommer arbeta med olika aktiviteter för att möta behovet att avdelningen ökar i medlemsantal.

Vad det gäller studenterna kommer aktiviteter som mötesplatser på högskolan genomföras, men även att få förtroendevalda ute på arbetsplatserna att möta upp och rekrytera studenterna när de är ute på VFU.

Fotarbetet med att möta upp medlemmar ute på arbetsplatserna kommer också att intensifieras med fler arbetsplatsbesök.

Vårdförbundets idé om Vården med Personcentrerad vård, har avdelningsstyrelsen gått studiecirkeln och kommer nu kunna vara arbetsplatserna behjälplig med utbildning och coaching. Att fortsätta vårt påverkansarbete med att få verksamheterna att implementera och arbeta utifrån personcentrerad vård.

Dialogen med arbetsgivarna fortsätter gällande förutsättningar i både villkorsfrågor samt yrkesutvecklingsfrågor för våra medlemmar. När det gäller villkorsfrågorna kommer fokus ligga på arbetsbelastning, arbetstider samt lön, utifrån yrkesutveckling ligger dialogen på AST och kompetensutveckling.

Att se Vårdförbundet som en närvarande och viktig aktör ute på arbetsplatserna gör vi genom att öka antalet förtroendevalda ute på arbetsplatserna. Att inventera och rekrytera förtroendevalda på arbetsplatser där det idag inte finns någon representant.

Fortsätta och förbättra vårt arbete med rehabilitering för våra medlemmar genom vår interna rehabiliteringsgrupp. Påverka i de forum där frågor gällande rehabilitering hanteras och utmana arbetsgivarna.



Vi är starka tillsammans och tillsammans gör vi skillnad.

7. Övrigt

Vårdförbundet avdelning Västmanland tackar för det gångna året och hoppas att vi tillsammans kan påverka 2019 års verksamhet att bli ännu bättre och ännu mer innehållsrik.



Årsmötesbilder