



årsDokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2022-07-11	2023-02-02	Avdelning Jämtland	1	Kerstin Lilja

## Årsrapport 2022

### Innehåll

Årsrapport 2022.....	1
Sammanfattning .....	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten .....	3
Medlemsrekrytering .....	3
Värde för medlem .....	4
Lön.....	4
Arbetsmiljö .....	5
Arbetstid.....	6
Yrkets utveckling .....	6
Lokala utvecklingsområden .....	7
Inflytande och påverkan .....	7
Övrigt .....	7



## Sammanfattning

7/10–2021 hade vi vårt förra årsmöte där en ny styrelse blev vald som sedan skulle hitta sitt arbetssätt, men lugnet att kunna planera vårt arbete uteblev.

Ganska snart efter att den nya styrelsen tillträdde avsattes en verksamhetschef pga godkänt planeringsdag utanför regionens lokaler. Innan dess fanns redan ett stort misstroende för regionens ledning och denna händelse fick bägaren att rinna över för våra medlemsgrupper. Läkarföreningen gick ut i media och krävde regiondirektör och hälso-sjukvårdsdirektörernas avgång på grund av bristande förtroende. Vårdförbundet gick inte ut lika hårt i media utan valde ett mer försiktigt uttalande. Detta ledde till att media vinklade det så att Vårdförbundet höll med arbetsgivaren. Vilket resulterade i att många röster höjdes om att Vårdförbundet inte arbetar för sina medlemmar och en del valde därför att gå ur Vårdförbundet.

Fortsättningen som följde var att politiken avsatte regiondirektören och några månader senare gick hälso- och sjukvårdsdirektören. Det sas att hälso- och sjukvårdsdirektören valde att avsluta sin anställning men det visade sig att tf. regiondirektören bad henne att avsluta sitt förordnande i och med åter ny mediastorm.

Arbetsmiljön är mycket ansträngd både i kommuner och Region Jämtland Härjedalen och flera personer ur Vårdförbundets kollektiv har valt att avsluta sina anställningar. Exempelvis saknas nu 100 sjuksköterskor enbart i Region Jämtland Härjedalen. Vi har fortsatt arbeta på våra 6:6 a anmälningar både inom kommuner och Region Jämtland Härjedalen som har tagit mycket tid och kraft. Detta är något som vi behöver arbeta med kontinuerligt och troligen finns behov att lämna in ytterligare minst 2. Utöver detta har vi haft återkommande träffar med tf regiondirektör samt tf hälso- och sjukvårdsdirektör. I början på detta år har vi bjudit in politiska partier där alla inbjudna tackat ja för att diskutera villkoren och framtiden för våra yrkesgrupper.

Beslut från politiskt håll att enbart arbeta två helger av fem inom Region Jämtland Härjedalen är taget men har dock inte gått att verkställa då Region Jämtland Härjedalen ej har lyckats behålla och rekrytera tillräckligt av Vårdförbundets medlemsgrupper. Helgfrågan är en viktig del för våra medlemmar i att kunna fortsätta sin anställning. Beslut finns även från politiskt håll inom Region Jämtland Härjedalen att se över arbetstidsavtalet och skriva ett nytt eller revidera befintligt. Vi har upprepade gånger kallat arbetsgivaren till möten då vår upplevelse är att detta tagit för lång tid. Vi har framfört till arbetsgivaren att tiden är knapp och att fler och fler kollegor kommer välja att avsluta sina uppdrag om inget görs nu.

Lönen Jämtland Härjedalen har de senast 3 åren legat på 20 plats av 21 regioner. Inför LÖV 2022 har vi haft upprepade möten och diskussioner med olika politiska partier och påvisat detta vilket resulterat i att politiken beslutat om 37 miljoner extra. Förhoppningsvis följer kommunerna efter.



## Måluppföljning och effekt av verksamheten

### Medlemsrekrytering

Vi ska vara en stark, kollektivavtalsbärande organisation för våra fyra yrken med legitimitet och tyngd att driva och tillvarata medlems intressen samt påverka vården.

Inplanerade aktiviteter för medlemsrekrytering har tyvärr ej kunnat till fullo uppnås pga. pandemirestriktioner. Detta till trots har en del fysiska träffar kunnat genomföras. Inom kommunerna har ett flertal medlemsmöten hållits vilket resulterat i nya förtroendevalda.

Under synlighetmånaden i november genomfördes flera spontanbesök på arbetsplatser inom Region Jämtland Härjedalen. Dock råder en dålig arbetsmiljö på Region Jämtland Härjedalen och personalen hinner ej med sitt arbete och därmed uteblir samtalet. Detta är ett stort problem och många väljer att avsluta sin tjänst samt väljer helt bort vården och det leder till avslut även hos Vårdförbundet.

After Vård genomförts vid två tillfällen under våren. Båda var lyckade och medlemmar fick bjuda in en potentiell medlem vilket resulterat i både ny förtroendevald samt nya medlemmar.

På sjuksköterskans dag den 12 maj stod vi i entrén på Östersunds sjukhus med många bra och givande samtal med både medlemmar samt potentiella medlemmar. Vi delade ut profilprodukter, tilltugg och kaffe samt medlemstestet.

Den största medlemsrekryteringspotentialen ser vi genom den lokala kännedomen och det personliga mötet med den lokalt förtroendevalda. Vi ser även vikten av att fortsätta stötta, utbilda och coacha lokalt förtroendevalda att ställa frågan om man är medlem i Vårdförbundet.

Vad det gäller förtroendevalda så är det samma fenomen som ifjol att känslan har varit att förtroendevalda haft fullt upp att lösa problem i verksamheten kopplat till dålig bemanning samt arbetsmiljöproblem i stället för att fokusera på nyrekrytering. Förtroendevalda har inte kunnat utföra sitt uppdrag då framför allt har de inte fått tid för sitt uppdrag då vare sig chef eller medarbetare har ansett det var viktigt. Förmöten med förtroendevalda innan samverkan har erbjudits till samtliga och sporadiskt hållits och då digitalt. Många gånger har förtroendevalda inte hunnit att delta då det är så pressat i verksamheterna.

Vi har valt att fortsätta med våra digitala träffar för förtroendevalda trots att restriktionerna släpptes. Det är ett ganska enkelt sätt att få kontakt med de förtroendevalda. Det håller på i en timme och det är bra för båda parter för att höra hur det är i verksamheterna samt att vi kan ta upp aktuella ämnen samt rekrytering.

Tråkigt nog är fortfarande utträdena större än inträdena men ser dock ut som vi har brutit den nedåtgående trenden sedan årsskiftet. Inom både kommunal och privat sektor har vi ökat något i medlemsantal sedan föregående år. Det stora medlemstappet ses inom regionen men detta kan även ha samband med den stora personalflykten som skett senaste året.



Sektor	2020 sept	2021 sept	2022 sept
Kommun	342	319	321
Region	1112	968	930
Privat/Statlig	62	58	61
Okänd huvudman	0	94	71

Vi blev av med ganska många förtroendevalda vid mandatperiodens utgång 31/12 2021. Många förtroendevalda hann inte ordna medlemsmöte för omval då det var helgledigheter. Det resulterade i att många valde att ej förlänga sitt uppdrag. Detta ledde till merarbete genom många kontakter med arbetsplatser för att få till nyval. Målet under 2022 var att rekrytera 1 ny förtroendevald i månaden vilket har uppnåtts. Dock minskat på totalen gällande arbetsplatser inom Region Jämtland Härjedalen. Då fanns inom Region Jämtland Härjedalen förtroendevalda på 49 av 73 möjliga arbetsplatser och under september månad detta år förtroendevalda på 46 arbetsplatser av 73 möjliga.

## Värde för medlem

### Lön

Detta vill Vårdförbundet:

*Lönen ska vara individuell och differentierad.*

*Vi prioriterar stöd till medlem och förtroendevald i den lokala löneprocessen.*

*Vi arbetar för en ökad lönespridning inom respektive yrkesgrupp där lönen för den som är mest erfaren är minst dubbelt så hög som lönen för den som är minst erfaren.*

I Region Jämtland Härjedalen är löneöversyn 2022 inte klar än. Vid löneuppstarten var det uttalat att löneutrymmet låg på 2,2% och att satsning skulle bli på barnmorskor inom slutna vården och BMA bland våra grupper. Det som skilde sig detta år var att arbetsgivaren valde att genomföra löneöversynen samt löneutbetalning 1 april till barnmorskor anslutna till SRAT och BMA anslutna till naturvetarna utifrån sina löneavtal.

Under våren har vi pratat med många politiska partier både enskilt samt varit på Socialdemokraternas förtroenderåd och tryckt på att Jämtland ligger på 20:e plats av 21 Regioner i medellön. Regionpolitikerna har i år lyssnat på Vårdförbundet och ett politiskt beslut antogs i juni att satsa ytterligare 37 miljoner utöver tidigare budgeterade



löneutrymme, detta för att komma upp till medianlön i riket. I våra möten med arbetsgivaren har vi tryckt på att pengarna ska användas för att få till en ökad lönespridning där särskilt yrkesskickliga premieras samt god löneökning till hela kollektivet.

I kommunerna så är löneöversynerna för 2022 genomförda. Det fanns lite pengar i löneutrymmet och utfallet blev endast mellan 1,8-2,4%. Några kommuner vill fortfarande inte använda begreppet särskilt yrkesskicklig vilket vi särskilt tryckt på i våra samtal angående HÖK 2022.

## Arbetsmiljö

Detta vill Vårdförbundet:

*Vårdförbundet ska vara en självklar part i samverkansprocessen där förtroendevald tar en naturlig plats. Vi ska utveckla samverkansprocessen och medlem ska ha direktinflytande över frågor i sitt arbete. Vi ska bidra till tidig dialog kring bemanning och kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Vi påverkar så att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar för att få hälsosamma arbetsplatser.*

Det största arbetsmiljöproblemet är att det saknas kollegor med rätt kompetens! I stort sett på alla områden inom Region Jämtland Härjedalen och kommunerna. Förutsättningarna att göra ett bra jobb finns inte. Många medlemmar är trötta på att bli beordrade. Återhämtningen mellan arbetspassen blir lidande och att få till ett fungerande privatliv fungerar inte.

Bemanningsfrågan är i många fall den största frågan hos 1:a linjens chef. Hinner ofta inte med något annat än att ringa in mer personal, eller beordra personal att stanna kvar. I sin jakt på personal tummar man ofta på kompetensen. Exempelvis att BB bemannas av sjuksköterskor, att mottagningspersonal får bemanna vårdavdelningarna på helgerna. Att operation och IVA bemannas med grundutbildade sjuksköterskor.

Samverkan fungerar inte optimalt dels beroende på att förtroendevalda inte ges tiden att kunna förbereda sig inför samverkan samt delta eftersom de behövs i vården. Men även eftersom arbetsgivarna många gånger inte samverkar frågor och då dom gör det kommer med färdiga förslag som ska genomföras med kort tidsaspekt.

Samtal har förts och fortsätter föras med arbetsgivare både inom kommunerna samt även Region Jämtland Härjedalen angående vikten av samverkan samt samverkansprocessen. Inom Region Jämtland Härjedalen pågår även förhandlingar angående ett nytt samverkansavtal.

Mycket tid har gått till att stötta samt coacha lokala skyddsombud i arbetsmiljöfrågor. Exempelvis har begäran enligt 66:a inlämnats på Ragunda kommun samt Medicinenheten på Region Jämtland Härjedalen.

## Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

*Vi ska verka för hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning ingår i arbetstiden vid nattarbete och schemalaggningen säkerställer dygnsvila på minst 11 timmar. Våra medlemmar ska ha fyra veckors sammanhängande semester under den lagstadgade semesterperioden, juni-augusti. Beredskap och jour ska begränsas till att endast förekomma i den omfattning som är absolut nödvändig och beredskap ska räknas in i ordinarie arbetstid.*

I Region Jämtland Härjedalen har arbetstiderna varit ett ständigt aktuellt ämne sedan arbetsgivaren beslutade säga upp alla kända och okända arbetstidsavtal 2019. Förhandlingar om ett nytt arbetstidsavtal inleddes efter påtryckningar från Vårdförbundet 2020. Nytt avtal tecknades 2021 med heltidsmått på 38,25h/vecka, 20% natt 35,20h/vecka, 30% natt 34,20h/vecka och ständig natt 32h/vecka. Medlemmarna vittnar om att det är svårt att få till hälsosamt schema med heltidsmåtten då återhämtning mellan pass blir för kort. Detta har man på individnivå löst det med att arbeta 12 timmars pass för få mer ledigt emellan passen. En annan konsekvens av personalbristen är arbete varannan helg vilket påverkar medlemmarna till att ha ett bra socialt liv.

Under 2022 har vi framfört i våra samtal med både politiker samt arbetsgivare konsekvensen av nuvarande arbetstidsavtal och det har nu kommit direktiv från politiskt håll att man måste se över arbetstidsavtalet. Sedan tidigare finns även politiskt beslut om arbete 2 helger av 5.

När arbetstidsavtalet tecknades så var det exklusive ambulansverksamheten och deras arbetstider skulle ses över under 2022 vilket hittills inte har hänt. Påtryckningar av detta har framförts flertalet gånger och hoppas att få gehör till hösten 2022. Många röster från personalen inom ambulansen har höjts att de vill arbeta delade dygn samt inte ha jour. Övertid förekommer i väldigt hög omfattning för ambulanspersonalen och flera har över 200 timmars övertid.

## Yrkets utveckling

Detta vill Vårdförbundet:

*Vi vill se en progression i flera steg genom yrkeskarriären och att möjligheterna att läsa vidare på avancerad nivå och tjänsterna på avancerad specialistnivå utvecklas. Vi ska spela en roll för att stödja medlemmar i karriär och yrkesutveckling. Vi ska verka för rätt kompetens på rätt plats och att våra yrken inte ska ersättas av andra yrkeskategorier.*



## Lokala utvecklingsområden

Det har arbetats med karriärvägar och nu till hösten ska karriärvägarna implementeras i tre piloter. Det är område kvinna, en avdelning på kirurgen och två hälsocentraler. Karriärvägarna ska användas i höstens medarbetarsamtal.

Jämtland har inget kollektivavtal om AST varken i regionen eller i någon kommun. Vi har enstaka individer som studerar på villkor som AST. Vi behöver utveckla det och trycka på behoven av utbildning behövs och att de som vill studera också får förutsättningar.

## Inflytande och påverkan

Under föregående höst har vi inlett ett påverkansarbete gentemot politiker med personliga möten för att få till bättre lön samt arbetstidsvillkor. Vi ser nu resultat av detta arbete i form av extra lönesatsning samt beslut om översyn av arbetstidsavtal.

Under året har vi haft många kontakter med media i form av intervjuer och debattartiklar och vi har blivit den naturliga kontaktvägen i vårdfrågor.

## Övrigt