



Dokumentet skapat 2022-09-08	Senast ändrat 2023-02-02- 08	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Jönköping	Version 1	Författare Irène Sjövall Sanned Maria Löfqvist
---------------------------------	------------------------------------	---	--------------	--

Årsrapport 2022

Innehåll

Årsrapport 2022.....	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	3
Medlemsrekrytering	3
Region	3
Kommun.....	4
Privat sektor / Stat.....	4
Förtroendevalda.....	4
Värde för medlem	4
Lön.....	4
Arbetsmiljö	6
Arbetstid.....	8
Yrkets utveckling	10
Lokala utvecklingsområden	11
Inflytande och påverkan	11
Övrigt	11

Sammanfattning

Den rådande pandemin som vi nu har levt med under 2,5 år har gjort att vi inte har kunnat bedriva vår verksamhet på samma sätt som före pandemin. Flera fysiska aktiviteter har fått skjutas på framtiden och där det varit möjligt har vi ställt om till digitala möten. Vidare har våra möjligheter till arbetsplatsbesök kraftigt begränsats av arbetsgivarnas pandemirestriktioner. Vi har dock, om än i mindre utsträckning, kunnat börja möta medlemmar och potentiella medlemmar på arbetsplatserna men även utanför sjukhusen där fler har kunnat möta upp.

Avdelning Jönköping ser att förtroendevalda på arbetsplatsen har stor betydelse för rekrytering av nya medlemmar. Vid digitala förtroendevaldsträffar har vi lyft det viktiga arbetet med att rekrytera medlemmar. Trots detta visar resultatet ett tapp på yrkesverksamma medlemmar där vi kan se att vårt mål i verksamhetsplanen för 2022 på 50 nya medlemmar inte har nåtts. Många medlemmar avslutar sin anställning och arbetar nu utanför hälso- och sjukvården även antalet pensionsavgångar har varit hög och fler går i pension innan 65 års ålder.

Antalet förtroendevalda har minskat med ett fåtal. Ny mandatperiod för förtroendevalda från och med 2022-01-01 har gjort att vi inte riktigt återhämtat antalet förtroendevalda däremot har vi fått fler arbetsplatser med förtroendevald. Sett till vårt satta mål att öka antal arbetsplatser med förtroendevalda i 2022-års verksamhetsplanen har vi nått målet men vi har fortfarande en hel del arbetsplatser som saknar förtroendevalda.

Vi har tillsammans med arbetsgivare genomfört löneöverläggning för 2022 och använt den partsgemensamma fördjupade analysen av 2021 års revision för att påverka 2022 års revisionsförhandling. Avdelning Jönköpings påverkansarbete i Regionen på alla nivåer (politiker, sjukvårdsdirektörer, tjänstemän) har genererat 50 miljoner för 2020, 50 nya miljoner för 2021 och ytterligare 50 nya miljoner för 2022 till 11 olika kvinnodominerade akademiska yrken. Bland dessa finns alla våra fyra yrken. Trots den högre utdelningen för 2020 och 2021 minskade spridningskvoten och ingen tydlig satsning på särskilt yrkesskickliga kunde ses. Analysarbete och avstämningar för 2022 är inte genomfört fullt ut då alla arbetsgivare inte är klara, kommer dock att ske under oktober-november 2022. Orsaken till detta är att flera arbetsgivare har skjutit upp löneutbetalningen till oktober månad på grund av sommarens svåra bemanningsläge.

I vårt arbetsmiljöarbete kan vi se ett flertal positiva arbetsmiljöresultat som: förlängning av överenskommelse med Regionen om handläggningen av tillfälliga förflyttningar under Coronapandemin; mångårigt arbete på ambulansen med att minska dygnstjänstgöring ett arbete som fortsätter då AG nu initierat att jourtjänstgöring ska tas bort; omförhandling av avtal inom Regionen med focus på hälsosamma arbetstider; 6:6a på akutmottagningen; byte av lokaler på grund av "sjuka" lokaler; personalbrist i kommunen; Under våren och hösten har vi fört dialoger med samtliga arbetsgivare inom region och kommun om HÖK 22 bilaga 3.

Vidare har vi nu ett nytt samverkansavtal med Regionen och även samverkansavtal med alla våra 13 kommuner. Arbetet pågår i regionen för att förbättra följsamheten av samverkansavtalet samt samverkansklimatet på övergripande och på verksamhetsnivå, kliniknivå kommer också senare att involveras.

Vi arbetar aktivt för att våra medlemmar ska få möjlighet till specialistutbildning. En fråga vi tar upp vid varje fördjupad löneöversyn i kommunerna tillsammans med



partsarbetet om karriärmodeller. Centrala Parterna ser möjligheterna att klara kompetensförsörjningen som en av välfärdens största utmaningar. Med Regionen har vi haft ett flertal påverkanssamtal för att inleda arbetet med karriärmodeller för våra fyra yrken enligt HÖK19 men även HÖK22. Detta har genererat att arbetet mellan Regionen och avdelning Jönköping gällande karriärmodeller startades med en karriärmodell för biomedicinska analytiker i oktober 2021 som vid dags datum ligger på implementeringsstadiet på arbetsplatserna. Även karriärmodell för sjuksköterskor är klar för att implementeras på arbetsplatserna. Arbeta pågår med modell för röntgensjuksköterskor och därefter startas parallella arbeten med modeller för specialistsjuksköterskor och barnmorskor.

Under året har vi ett flertal gånger bjudit in och träffat ledande politiker framför allt i Regionen. Vi har bjudits in av enskilda partier att delta i möten där de vill höra Vårdförbundets synpunkter i olika frågor men även enskilda politiker kontaktar oss. Vid dessa möten med politiker lyfter vi Vårdförbundets politik i olika frågor men också medlemmarnas tankar, fundering och åsikter som de förmedlat till oss i olika sammanhang. I år har vi även presenterat Vårdförbundets Valmanifest inför valet 2022.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Varje verksamhetsområdesansvarig har med hjälp av förtroendevalda på arbetsplatsen spridit material om rekryteringsarbetet.

På grund av pandemin har vi inte kunnat möta våra medlemmar och potentiella medlemmar fysiskt i den utsträckning som före pandemin på grund av olika restriktioner från arbetsgivarna. Vi har dock, om än i mindre utsträckning, kunnat börja möta medlemmar och potentiella medlemmar på arbetsplatserna men även utanför sjukhusen där fler har kunnat möta upp. Vi ingick i den nationella "Fikaturnén" och den 19/5 fick vi besök av rekryteringsstrategerna på Ryhov Jönköping. Höglandssjukhuset Eksjö och Värnamo sjukhus besökte avdelningen själv under samma månad där vi satte upp vårt eventtält utanför sjukhusen. Under november månad anordnades biokvällar i Värnamo och Jönköping där medlem fick ta med sig ickemedlem. Vi har även uppmärksammat yrkesdagarna med besök och fruktkorgar/profilprodukter i region, kommun och privat/stat.

Vid digitala förtroendevaldträffar har vi lyft det viktiga arbetet med att rekrytera medlemmar. Även verksamhetsområdesansvariga och samordnare har lyft vikten av rekrytering samt "våga ställa frågan" i sina möten med förtroendevalda. Trots detta visar resultatet ett tapp på yrkesverksamma medlemmar där vi kan se att vårt mål i verksamhetsplanen för 2022 på 50 nya medlemmar inte har nåtts. Vi vet att många har avslutat sin anställning och arbetar nu utanför hälso- och sjukvården även antalet pensionsavgångar har varit hög och fler går i pension innan 65 års ålder.

Region

Mellan 2021-09-01 – 2022-08-31 ett tapp på 37 yrkesverksamma



Kommun

Mellan 2021-09-01 – 2022-08-31 ett tapp på 29 yrkesverksamma

Privat sektor / Stat

Mellan 2021-09-01 – 2022-08-31 5 nya yrkesverksamma

Förtroendevalda

Avdelning Jönköping ser att förtroendevalda på arbetsplatsen har stor betydelse för rekrytering och därför har vi stort fokus även på att rekrytera förtroendevalda. Varje verksamhetsområde i Regionen, de 13 kommunerna samt privat/stat har beskrivit två arbetsplatser att arbeta särskilt med för att få till förtroendevalda.

Vi hade totalt 171 förtroendevalda på arbetsplatsen 2021-09-01 som har minskat till 162 den 2022-08-31 vilket ger 9 färre förtroendevalda. Ny mandatperiod för förtroendevalda från och med 2022-01-01 har gjort att vi inte riktigt återhämtat antalet förtroendevalda däremot har vi fått fler arbetsplatser med förtroendevald.

Sett till vårt satta mål att öka antal arbetsplatser med förtroendevalda i 2022-års verksamhetsplanen har vi nått målet men vi har fortfarande en hel del arbetsplatser som saknar förtroendevalda.

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.

Löneöverläggning och analysarbete för löneöversyn 2022

Avdelning Jönköping har tillsammans med arbetsgivare genomfört löneöverläggning inför löneöversyn 2022 och använt den fördjupade analysen av löneprocessen 2021. Analysarbete och avstämningar för 2022 är inte genomfört fullt ut då alla inte är klara, kommer dock att ske under oktober-november 2022. Orsaken till detta är arbetsgivare som har skjuta upp löneutbetalningen till oktober månad på grund av sommarens svåra bemanningsläge.

Ordförande och ombudsman kommer tillsammans med respektive förtroendevald på arbetsplatsen genomfört särskild analys av 2022 års löner i alla 13 kommunerna. Avdelning Jönköping kommer att presenterat grafer, ett gemensamt för alla kommunerna, jämförande trendkurvor för de senaste fyra åren, plotterdiagram samt utvärdering av antal särskilt yrkesskickliga (SYS), för de arbetsgivare som anger detta.

Ordförande och ombudsman kommer att genomföra särskild analys i Regionen där avdelning Jönköping kommer att visat grafer, jämförande trendkurvor för de senaste fyra åren, plotterdiagram. Regionen vill inte längre ange vem som är särskilt yrkesskicklig (SYS) utan anser att detta ska synas ändå i deras statistik.

Analys av lönespridning per yrke

Har ej kunnat genomföras ännu. Orsaken till detta är arbetsgivare som har skjutit upp löneutbetalningen till oktober månad på grund av sommarens svåra bemanningsläge.

Partsgemensam analys inför 2022 års löneöversyn

Vi är överens med regionen centralt om vad avtalet säger och vad som måste ske men regionen har fortfarande svårt att kommunicera det till lönesättande chefer. Avdelning Jönköpings påverkansarbete i Regionen på alla nivåer (politiker, sjukvårdsdirektörer, tjänstemän) har genererat 50 miljoner för 2020, 50 nya miljoner för 2021 och ytterligare 50 nya miljoner för 2022 till 11 olika kvinnodominerade akademiska yrken. Bland dessa finns alla våra fyra yrken vilka ligger lägst i förhållande till de övriga sju men också till övriga yrken med samma studielängd och likvärdigt ansvar. Trots den högre utdelningen för 2020 och 2021 minskade spridningskvoten och ingen tydlig satsning på särskilt yrkesskickliga kunde ses. 2022 års löneöversyn är inte klar än (ny lön utbetalas med oktoberlönen) därför vet vi inte utfallet ännu i Regionen. Alla kommuner är inte klara med sin löneöversyn för 2022.

Exempel på hur förtroendevald på arbetsplats engagerats och involverats i löneprocessen: Vi har haft seminarier för förtroendevalda på arbetsplatsen sedan 2015 där vi visat och berättat med hjälp av nämnda underlag (grafer) efter/inför varje löneöversyn. Vi utbildar förtroendevalda och stödjer och ger underlag så att de själv kan bära detta.

Exempel på hur dialog och kommunikation har skett med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld med exempel från vårt arbete med lön: Medlemmar i regionen och kommunerna får riktade nyhetsbrev som visar grafer med beskrivande text om utfallet från löneöversynen. Dessa nyhetsbrev läggs upp på vår webb att läsas av både medlemmar och icke medlemmar. Vi berättar på sociala media om löneseminarier vi har med förtroendevalda. Vi lyfter frågan med media i samband med att de kontaktar oss även om det gäller en annan fråga.

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.

Arbete med att öka antalet förtroendevalda på arbetsplatserna

Två (2) arbetsplatser inom varje verksamhetsområde i regionen samt inom kommunerna har valts ut för att påverkas och bearbetas extra för att välja en förtroendevald.

Exempel på hur vi har arbetat aktivt för att ge lokalt förtroendevalda rätt förutsättningar i sitt uppdrag som skyddsombud i form av tid, kompetens och stöd: Avdelning Jönköpings interna organisation utgår från arbetsgivarens organisation för att kunna utföra vårt uppdrag som part. Varje verksamhetsområde i Regionen har en representant/mentor för förtroendevalda inom sitt verksamhetsområde och förtroendevalda i de 13 kommunerna har en övergripande samordnare/mentor. Förtroendevalda i region och kommun har digitala möten med sina mentorer/samordnare för att prata om vad som är aktuellt just nu hos dem. RSO finns för privat/stat vilka också är mentorer till de förtroendevalda på arbetsplatsen och har regelbunden och tät kontakt med dessa.

Huvudarbetsgivare och skyddskommittéer/samverkansgrupper

Vårdförbundet avdelning Jönköpings har representation hos olika huvudarbetsgivare i skyddskommittéer/samverkansgrupper. Vi har 14 huvudarbetsgivare i avdelning Jönköping, en Region och 13 kommuner. I Regionen finns det en central samverkansgrupp (CSG) där vi finns representerade, vidare finns vi representerade i 6 av 6 samverkansgrupper/skyddskommittéer på verksamhetsområdesnivå samt 61 samverkansgrupper av 74 på kliniknivå. I kommunerna har vi representation i 10 samverkansgrupper av 13.

Positiva arbetsmiljöresultat:

- Förlängning av en skriftlig överenskommelse om handläggning av tillfälliga förflyttningar under Coronapandemin med Region Jönköpings län.
- Gällande schemaförläggning har det pågått ett stort arbete på ambulansen under några år med att minska dygnstjänstgöring, förhindra ett årsarbetstidsavtal som innebär mer arbetstid och helgtjänstgöring på sommaren. Arbete som fortsätter då AG nu initierat att jourtjänstgöring ska tas bort.

- Arbete med ambulansen på bred front för att förbättra arbetsmiljön och förutsättningarna för våra medlemmar, långsiktig kompetensförsörjning, arbetstid mm.
- Påbörjat arbete med att omförhandla övervägande avtal med regionen, då framför allt fokus ligger på hälsosamma arbetstider.
- Akutmottagningen, Ryhov, har under längre tid haft en extremt hög arbetsbelastning där akuta brister i den fysiska och framförallt psykosociala arbetsmiljön har präglat akutmottagningen och där arbetsmiljön varit och är ohållbar. SMAK-enkät som genomförts av lokala arbetsmiljöenheten i regionen bekräftar hög arbetsbelastning utan möjlighet till återhämtning, icke ändamålsenliga lokaler, arbetsrelaterad moralisk stress och oro och rädsla inför att göra allvarliga misstag i sin yrkesutövning. Analysen från arbetsmiljöenheten bekräftar även att akutmottagningen trots framtagna handlingsplan har fortsatt stora arbetsmiljöproblem. I juni lämnade Vårdförbundet in en begäran om arbetsmiljöåtgärd, 6:6a. I arbetsgivarens svar till Vårdförbundet saknas konkreta åtgärder för förbättrad arbetsmiljö därför skickades ärendet till Arbetsmiljöverket för ställningstagande.
- En sedan lång tid fuktskadad lokal med flera huvudmän gjorde att huvudskyddsombud tillsammans med förtroendevald aviserade till arbetsgivaren att eftersom inget händer vad gäller ny lokal kommer man att skicka en begäran om arbetsmiljöåtgärd, 6:6a. Detta gjorde att arbetsgivaren snabbt kallade till möte med alla involverade och ny handlingsplan togs fram med beslut om upphandling av moduler och flytt av vårdcentral. Under denna process fram till flytt till moduler träffas arbetsgruppen, som består av arbetsgivare, regionfastigheter och fackliga, regelbundet för att få information och planering. Ingen begäran om arbetsmiljöåtgärd, 6:6a, behövde skickas.
- Det påbörjades ett arbete kring arbetsmiljön inom socialförvaltningen i en kommun efter att medlemmar hört av sig under sommaren 2021 och påtalat stora och allvarliga brister i arbetsmiljön som påverkade patientsäkerheten på ett mycket allvarligt sätt. Endast 2–3 sjuksköterskor vardag arbetade under sommaren mot 6 sjuksköterskor vardag som var minibemanningen utanför semesterperioden. Schemat för hösten visade 5 sjuksköterskor vardag på grund av rekryteringssvårigheter. Förtroendevald på arbetsplatsen (med stöd av representant från styrelsen avd. Jönköping) genomförde ett stort arbete med att påtala för tjänstemännen hur allvarlig situationen varit. Vidare träffade man arbetsgivare och tjänstemän vid ett flertal tillfällen under hösten 2021 och våren 2022 för att följa upp hur arbetet fortlöpt kring de brister inom arbetsmiljön som uppmärksammats. Tjänstemän och arbetsgivare har arbetat för att uppmärksamma politikerna kring situationen och fick till slut gehör. Politiken har fått mer inblick i de arbetsmiljöproblem och patientsäkerhetsrisker som arbetsgivare, tjänstemän och vårdförbundet påtalat. Det finns i dagsläget budget för 8 sjuksköterskor men man har tagit beslutet att anställa 10.
- HÖK 22 bilaga 3 dialoger med samtliga arbetsgivare inom region och kommun.

Samverkansavtal

Det finns samverkansavtal i Regionen och i 13 av 13 kommuner. Ett nytt samverkansavtal med Regionen har tecknats och utgår från Avtal om samverkan och arbetsmiljö (SAM 17). Arbete pågår i regionen för att förbättra följsamheten av samverkansavtalet samt samverkansklimatet på övergripande och på verksamhetsnivå, kliniknivå kommer också senare att involveras.

Antal skyddsombud per huvudskyddsombud (HSO)

Vi har ca 25–30 skyddsombud per huvudskyddsombud (HSO). Vi har träffar tre gånger per termin med verksamhetsområdes-representanter (regionen) samt samordnare (kommuner), VORK, där emellan träffas vi en timma varje torsdag digitalt. Vi går igenom vad som är på gång i de olika verksamhetsområdena och lägger strategier för hur vi ska gå vidare och driva olika saker som är viktiga för våra medlemmar. I dessa möten deltar även ombudsman, ordförande och vice ordförande.

Exempel på hur dialog och kommunikation har skett med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld med exempel från vårt arbete med arbetsmiljöfrågor:

Våra VORK:ar har tät kontakt med förtroendevalda i verksamheterna och vi bjuder in till informationsträffar för både medlemmar och förtroendevalda. Vi syns i media när arbetsmiljöproblem dyker upp, vilket det varit mycket av även under detta verksamhetsår. Vi delar på sociala medier vilket arbete styrelsen utför för att påverka beslutsfattare och tjänstemän med att arbeta för en hållbar arbetsmiljön.

Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

Vi ska verka för hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning ingår i arbetstiden vid nattarbete och schemalaggnings 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.

Semesterprocessen

Förtroendevalda med facklig tid som har ansvar mot specifika verksamheter har aktivt efterfrågat hur det går med årets semesterprocess till de förtroendevalda på arbetsplatserna för att hålla frågan vid liv och kunna aktivt gå in och stötta dem i frågan när det behövs. Medlemmar får information och stöd av sin förtroendevald på arbetsplatsen, för övrigt har information getts via nyhetsbrev. Information, stöd och hjälp har självklart getts när medlem och förtroendevald på arbetsplatsen hört av sig i frågan.

Den nya rutinen som togs fram mellan Vårdförbundet avdelning Jönköping och Region Jönköpings län under 2021, där det tydligt framgår hur semesterprocessen ska genomföras steg för steg, har inneburit ett bra stöd för både arbetsgivare och Vårdförbundet i de verksamheter där det brustit. I kommunerna är det framförallt den förtroendevalda på arbetsplatsen som handhar detta arbete.

Vi har bedrivit aktivt samverkansarbete på alla nivåer, utarbetat rutin med den största arbetsgivaren (Regionen), stärkt de förtroendevalda på arbetsplatserna med kunskap



och informerat förtroendevalda och medlemmar via mentor/samordnare och nyhetsbrev.

Hälsosam arbetstidsförläggning

Löpande samtal behöver ske på arbetsplatsträffar (APT) om frågor kring hälsosam arbetstidsförläggning utifrån HÖK 22. Detta kan gälla samtal om schemaläggning, rast, måltidsuppehåll, dygns- och veckovila och tid för reflektion.

Vad som sker och tas upp på APT kan inte styrelsen direkt påverka. Det vi göra är att stärka förtroendevalda i sitt arbete genom utbildning, seminarium och nyhetsbrev. Varje förtroendevald har tillgång till en mentor där de kan få stöd och föra dialog för att kunna utföra sitt uppdrag på bästa sätt utifrån Vårdförbundets politik. Det pågår och har genomförts arbete kopplat till samverkan hos flera arbetsgivare där vårdförbundet funnits med.

Exempel på hur vi aktivt arbetat för att begränsa jour och/eller beredskap i verksamheterna: Vi har analyserat hur mycket beredskap som nyttjas vilket inte är i någon större omfattning, det finns en verksamhet som nyttjar det mer och då berör det enbart några få medlemmar. Avdelningen har nyss påbörjat/återupptaget arbete att förbättra arbetsmiljön och arbetstiderna för denna medlemsgrupp. När det gäller jour så är det känt var det finns. Ett längre arbete kopplat till ambulansverksamheten pågår för att få bort all jour, arbetet har genererat ett betydligt minskat nyttjande av jour, dock har det ökat tillfälligt pga. pandemin. Det finns även ett pågående arbete kopplat till Röntgenverksamheten där jour nyttjas, detta går dock långsamt, både utifrån arbetsgivarens ovilja och ökad arbetsbelastning pga. pandemin. Det finns även ensidiga arbetsgivarbeslut med fördelaktigare förutsättningar än AB inom vissa områden dessa planeras av parterna att ses över på sikt.

Exempel på hur vi aktivt arbetar när beredskap förekommer och utgör ett problem där vi bedriver systematiskt arbetsmiljöarbete och påverkansarbete för att beredskap ska räknas in i ordinarie arbetstid. Utgångspunkten är medlem och aktiv förtroendevald på arbetsplatsen. Vi möter medlemmarna, fyller på med kunskap och finns som bollplank och stöd. Går in när så behövs till exempel om frågan behöver lyftas högre upp eller om det blir frågan om att teckna lokalt kollektivavtal.

Exempel på hur dialog och kommunikation har skett med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld med exempel från vårt arbete med hälsosamma arbetstider: Det sker om och när det uppstår ett behov. Exempelvis en verksamhet som ville införa årsarbetstid, det fanns olika uppfattning i medlemsgruppen och bland förtroendevalda på arbetsplatserna om det var bra eller inte. Då påbörjades det en dialog med förtroendevalda där de fick kunskapspåfyllnad. Därefter bestämde vi oss för att informera och ställa frågor till medlem om vad de tyckte och vad som var viktigt för dem, det gjorde vi genom en enkät. Icke medlemmar ville också förmedla sin syn på frågan och det fick de om de blev medlem. Utifrån medlemmarnas svar tog lokalavdelningen ställning till avtalsförslaget i detta fall tackade vi nej.

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.

Akademisk specialisttjänstgöring (AST)

Vi arbetar aktivt för att våra medlemmar ska få möjlighet till specialistutbildning, t. ex genom att AST finns med i lokalt kollektivavtal. Denna fråga tar vi upp vid varje fördjupad löneöversyn i kommunerna och samtalar om hur det ser ut och om deras behov. Regionen har inget AST-avtal med Vårdförbundet men har utbildningsanställningar utan avtal som ger det samma som en AST (70 st på heltid per år). Vidare har avdelning Jönköping påverkat politiker och tjänstemän så att Regionen utvidgat möjligheten för biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor att vidareutbilda sig under samma förutsättningar vid studier som omfattar minst en termin. Av våra 13 kommunerna har vi AST-avtal med tre.

Karriärmodeller

Parterna ser möjligheterna att klara kompetensförsörjningen som en av välfärdens största utmaningar. Strukturerade och välfungerande karriärmodeller kan bidra till verksamhetens utveckling samtidigt som de attraherar, motiverar och bidrar till att behålla medarbetare genom att skapa tydligare förutsättningar för kompetensutveckling, karriär- och löneutveckling. Centrala parter gemensamma uppföljning visar att det finns skillnader mellan arbetsgivarna i hur långt man kommit i arbetet med karriärmodeller. Det framkommer också önskemål och synpunkter på modellerna från lokala parter.

Vi lyfter vikten av karriärmodeller när vi träffar politiker och verksamhetsdirektörer, HR-chefer samt tjänstemän minst en gång per år. Vi för också samtal och har dialog med förtroendevalda och medlemmar. Med Regionen har vi haft ett flertal påverkanssamtal för att inleda arbetet med karriärmodeller för våra fyra yrken enligt HÖK19 men även HÖK22. Detta har genererat att arbetet mellan Regionen och avdelning Jönköping gällande karriärmodeller startades med en karriärmodell för biomedicinska analytiker i oktober 2021 som vid dags datum ligger på implementeringsstadiet på arbetsplatserna. Även karriärmodell för sjuksköterskor är klar för att implementeras på arbetsplatserna. Arbeta pågår med modell för röntgensjuksköterskor och därefter startas parallella arbeten med modeller för specialistsjuksköterskor och barnmorskor.

Internationella yrkesdagarna för våra fyra yrken



Vi uppmärksammar de Internationella yrkesdagarna för våra fyra yrken och i år valde vi att fira med fruktkorgar. Nationellt har det funnits möjlighet att delta i webinarier för några av våra yrkesgrupper.

Lokala utvecklingsområden

Arbetsgivarens restriktioner har även under vintern 2021 och våren/sommaren 2022 gjort att vi inte har kunnat göra arbetsplatsbesök i den omfattning som vi planerat för verksamhetsåret 2022. Vi önskar och hoppas att få möjlighet till arbetsplatsbesök i en större omfattning under verksamhetsår 2023.

Vidare behöver vi fortsätta utveckla att våra verksamhetsområdesrepresentanter möter våra medlemmar genom digitala kortare träffar samt ha digitala avstämningar med förtroendevalda utöver de stora fysiska förtroendevaldträffarna vi brukar ha.

Vi behöver även utveckla nätverk för förtroendevalda som ingår i samverkansgrupp på klinisknivå så att dessa får den återkoppling de behöver från övriga förtroendevalda inom kliniken.

Inflytande och påverkan

Under året har vi ett flertal gånger träffat ledande politiker framför allt i Regionen, där är det i första hand ordförande och vice ordförande som är med. Vi har blivit inbjudna av enskilda partier att delta i möten där de velat höra Vårdförbundets synpunkter i olika frågor. I många frågor hör olika politiker av sig för att efterhöra Vårdförbundets åsikter inför olika skrivelser, motioner eller inför möte i regionfullmäktige. Vidare deltar vi vid Nämnden för Hälso- och sjukvårds sammanträden där vi även får yttra oss.

Vid dessa möten med politiker lyfter vi Vårdförbundets politik i olika frågor men också medlemmarnas tankar, fundering och åsikter som de förmedlat till oss i olika sammanhang. I år har vi även presenterat Vårdförbundets Valmanifest inför valet 2022.

Vi uppmanar förtroendevalda i kommunerna att ta kontakt med politikerna i sin kommun. Vi träffar ledningen i varje verksamhetsområde inom Regionen där ordförande, vice ordförande och verksamhetsrepresentant medverkar.

Vi har haft frukostmöten för medlemmar och politiker i Jönköping och Värnamo medan Eksjö ställdes in på grund av allt för få anmälda. Avdelning Jönköping presenterade Vårdförbundets valmanifest och varje politiskt parti som närvarade fick presentera sina "hjärtefrågor".

Övrigt

Den rådande pandemin som vi nu har levt med under 2,5 år har gjort att vi inte har kunnat bedriva vår verksamhet på samma sätt som före pandemin. Flera fysiska aktiviteter har fått skjutas på framtiden och där det varit möjligt har vi ställt om till digitala möten. Till exempel fysiska storträffar för förtroendevalda har utgått och till



mindre del blivit digitala, även aulaföreläsningar har fått utgå och till en mindre del gjorts om till digitala möten.

Vidare har arbetsplatsbesök varit möjliga i begränsad omfattning beroende på arbetsgivarnas restriktioner vad gäller besök på arbetsplatser och dess lokaler.

Sist men inte minst arbetar vi med enskilda medlemsärenden, driver frågor för enskild medlem men även för att nå förbättringar i sak för kollektivet.

Med vänliga hälsningar

Styrelsen, Vårdförbundet avdelning Jönköping

Genom/

Irène Sjövall Sanned, ordförande Vårdförbundet avdelning Jönköping