

Årsdokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2022-06-21	2022-09-11	Avdelning Skåne	1	Malin Tillgren

Årsrapport 2022

Innehåll

Årsrapport 2022.....	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	3
Medlemsrekrytering	3
Region	3
Kommun.....	7
Privat sektor / Stat.....	8
Studenter	8
Förtroendevalda	9
Värde för medlem	11
Kunniga och engagerade förtroendevalda/skyddsombud	12
Lön.....	13
Arbetsmiljö	15
Arbetstid.....	19
Yrkets utveckling	21
Lokala utvecklingsområden	24
Inflytande och påverkan	26
Övrigt	28

Sammanfattning

Pandemin påverkade oss även denna vinter vilket gjorde att Vårdförbundets medlemmar fortsatt fick anpassa sig till de förutsättningarna med allt från skärpta hygienregler, förflyttningar, hög sjukfrånvaro och hög arbetsbelastning. Den höga arbetsbelastningen har på många håll fortsatt då fokus från regionen legat på att arbeta igen den vårdskuld som uppkommit med kraftigt försämrad tillgänglighet. Generellt har vi sett en försämring i arbetsmiljön för många av våra medlemmar där krav och resurser inte är i balans. Skyddsstoppen och 6:6a-anmälningarna har markerat, både för arbetsgivaren och medlemmar, att vi tar arbetsmiljöfrågor och våra medlemmars hälsa på allvar och inte normaliserar överbeläggningar och/eller en hög arbetsbelastning. Vidare har vi sett att övertiden inom regionen fortsatt att öka och den är ny inskickad till Arbetsmiljöverket för bedömning.

Kompetensförsörjningen och svårigheterna för många arbetsgivare att locka och behålla Vårdförbundets professioner har varit en aktuell fråga det senaste året där vi för många dialoger där vi ger förslag på lösningar med både chefer och politiker. Arbetsmiljö, karriärmöjligheter och lön är de stora frågorna för att vara en attraktiv arbetsgivare och detta påtalat vi ständigt.

Pandemin har även påverkat vårt sätt att möta medlemmar och potentiella medlemmar. Det har blivit många aktiviteter där vi stått med vårt tält och mött upp utomhus. Ett populärt inslag har varit när vi stått i tältet och bjudit på våfflor.

Stöd och coachning till förtroendevalda/skyddsombud är ett ständigt pågående, och viktigt, arbete där vi också har fått anpassa oss efter pandemin både vad gäller mötesfrågor som kring vilka frågor som är viktiga att hantera.

Vårdförbundet är idag mer synligt än tidigare. Vi syns mycket i sociala media samt massmedia vilket synliggör problematiken gällande bland annat arbetsmiljö och lön för allmänheten. Vi syns mer och tar mer plats än tidigare på våra arbetsplatser via alla förtroendevalda. Detta ökar våra påverkansmöjligheter och kommer i slutändan att vara till gagn för våra yrkesgrupper.

**Vårdförbundet
gör
skillnad!**

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering



Medlemsrekrytering är en uppgift som genomstrålar mycket av det arbete som görs av Vårdförbundet avdelning Skåne, både direkt och indirekt. Detta uppmärksammades på Vårdgalan i november 2021 där Team Support och utbildning vann Vårdförbundets rekryteringspris. Under månaderna januari till juni 2022 rekryterade avd Skåne flest medlemmar i hela Sverige! Vi når målet på 74 medlemmar in per månad de flesta månader, undantaget sommarmånaderna. På årsbasis från förra årsmötet kommer vi med all sannolikhet att uppnå målet på 880 nya medlemmar då vi under perioden 211101-220831 kunde välkomna 851 nya medlemmar.

Tyvärr har vi, trots alla nya medlemmar, minskat lite på totalen när det gäller antalet medlemmar och vi var den 31 augusti 13 133 medlemmar vilket är en minskning med 81 jämfört med den 1 november i fjol.

Alla siffror gällande medlemsantal kommer från Vårdförbundets medlemsregister som bygger på att medlemmar själva till exempel registrerar om de bytt arbetsplats/arbetsgivare. Detta gör att det finns en viss felmarginal.

Region

Vi genomför hela tiden olika aktiviteter som kan vara antingen direktrekryterande eller indirekt rekryterande. Support- och utbildningsteamet har under året testat nya aktiviteter och arbetssätt för att därefter kontinuerligt utvärdera dessa. Många av våra aktiviteter är både och, direktrekryterande för att vi ställer frågan om medlemskap till alla vi träffar och indirekt genom att Vårdförbundet är synligt och ett förbund att räkna med.

I slutet av 2021 anordnades ännu en gång en så kallad sjukhusmorgon, där styrelse, huvudskyddsombud, support och utbildningsteamet samt anställda i Vårdförbundet mötte upp medlemmar på morgonen på väg till sitt arbete samt nattpersonalen som var på väg hem. Detta var som vanligt väldigt uppskattat då det inte förväntas att vi står där så tidigt och vi var på alla regionens sjukhus samtidigt samma dag.



Ett nytt arbetssätt har prövats med så kallade fokusmånader för barnmorskor och biomedicinska analytiker. I samband med dessa fokusmånader har även huvudskyddsombud som tillhör respektive profession deltagit i aktiviteterna, vilket varit väldigt uppskattat av medlemmar och potentiella medlemmar.

Flera olika aktiviteter har anordnats riktat mot barnmorskor runt om i Skåne. I Kristianstad bjöds det på frukost på BB. Vårdförbundet stod med bord vid förlossningen dit flera barnmorskor kom, parallellt med detta besöktes förlossningen samt BB. Arbetsplatsbesöken på sjukhusen i Malmö och Ystad gav stor effekt. Besöken ledde till bokning av medlemsmöte på förlossningen i Ystad, val av en ny förtroendevald på förlossningen i Malmö samt två nya förtroendevalda på gyn-avdelning Malmö. På SUS Lund ledde det till val av två nya förtroendevalda i KK-huset. Sedan förra årsmötet har vi fått 11 nya barnmorskemedlemmar, vilket också var målet. Idag finns det 314 barnmorskor som är medlemmar i Vårdförbundet.



I april var det fokusmånad för biomedicinska analytiker där stort fokus har varit kring arbetsmiljön. Politikerer bjöds in till firande av biomedicinska analytikers yrkesdag den 15 april då Vårdförbundets tält var uppe utanför CSK samt att vi bjöd på gryta. Politikerna som var på plats fick en guidad tur av huvudskyddsombudet och en insyn i hur arbetet som biomedicinsk analytiker. På SUS i Malmö och på Helsingborgs lasarett bjöds biomedicinska analytiker på lunch. Resultatet i Helsingborg blev en ny medlem värvad på plats och förhoppningsvis leder det till fler nya medlemmar efterhand. På SUS Lund bjöds det på våfflor utanför de större arbetsplatserna för biomedicinska analytiker. Bra samtal om deras arbetsmiljö samt två nya medlemmar rekryterades. Sedan förra årsmötet har vi fått 31 biomedicinska analytiker som medlemmar vilket gör att målet med råge är uppnått. Idag finns det 428 biomedicinska analytiker som är medlemmar i Skåne.

En annan riktad satsning var mot psykiatrin. I Malmö till exempel gjordes arbetsplatsbesök på alla arbetsplatser inom psykiatrin under en och samma dag. Det gav effekt i form av nya medlemmar samt dessutom val av förtroendevald.

I maj var det dags för start av den nationella rekryteringskampanjen. Tillsammans med anställda från Vårdförbundets nationella kansli gjordes en insats på Helsingborgs lasarett och ett tält sattes upp utanför sjukhuset. Alla arbetsplatser besöktes under dagen och samtal fördes om deras specifika situation. Det bjöds på fika i tältet samt anordnades en tävling. Det spelades även in en film från dagen där förtroendevalda, medlemmar samt sjukhuschef intervjuades och som sedan delats på sociala medier.



Under juni var det fokus på ambulans och akuten i Malmö och Lund. Vårdförbundet var uppe, vilket ökar synligheten, och det bjöds på korv. Det blev många bra samtal och två nya medlemmar rekryterades.



Arbetsplatsbesök, både dagtid och kväll/natt, är en aktivitet som både kan vara direkt och indirekt rekryterande samt ger värde för medlem och ökar synligheten. Gemensamt är att medlemmar och potentiella medlemmar uppskattar besöken och samtalen som handlar om de arbetsplatsnära frågorna och vikten av att ha förtroendevald/skyddsombud. Det har ibland genererat nya medlemmar och/eller nya förtroendevalda, som till exempel på barnakuten SUS Malmö. Ibland har det lett till att man kommit dit igen för ett medlemsmöte för att möta fler av medlemmarna.

Ett annat sätt att synas och finns tillgängliga för samtal, både för medlemmar och potentiella medlemmar, är när Vårdförbundet rör sig i regionens lokaler, med Vårdförbundsvästen på, samt vid informationsbord på strategiska platser och tider.

Ett indirekt sätt att rekrytera är genom att synliggöra det arbete som ständigt utförs för att förbättra medlemmarnas villkor, förutsättningar och arbetsmiljö. Det synliggörs till exempel via huvudskyddsombud till förtroendevalda på arbetsplats som i sin tur presenterar det för sina kollegor, via våra sociala medier samt traditionell media som morgontidningar, radio och TV.

Förtroendevald på arbetsplats har en nyckelroll i den direkta rekryteringen av nya medlemmar. Redan i Välkomstsamtalet lyfts vikten av att vi ska bli fler och varför och de förtroendevalda "rustas" med argument och välkomstkitt att dela ut till alla nya kollegor inom våra professioner samtidigt som de uppmanas att ställa frågan om medlemskap. Denna "peppning" upprepas sedan i grundutbildningen och nätverksträffar och de förtroendevalda kan alltid höra av sig om de behöver fler välkomstkitt.



Arbetsplatser med 100 % anslutningsgrad har uppmärksammats och de har blivit bjudna på något gott av Vårdförbundet.

Den 31 augusti hade vi 7736 medlemmar i Region Skåne.

Kommun

Förtroendevald på arbetsplats har en nyckelroll i den direkta rekryteringen av nya medlemmar. Redan i Välkomstsamtalen lyfts vikten av att vi ska bli fler och varför och de förtroendevalda "rustas" med argument och välkomstkit att dela ut till alla nya kollegor inom våra professioner samtidigt som de uppmanas att ställa frågan om medlemskap. Denna "peppning" upprepas sedan i grundutbildningen och vid andra utbildningar och de förtroendevalda kan alltid höra av sig om de behöver fler välkomstkit. Ett positivt exempel är från Malmö stad där några förtroendevalda har börjat med planerade välkomstsamtal med alla nya kollegor i syfte att presentera sig som förtroendevald tillika skyddsombud, uppmana medlemmar att ändra arbetsplats i Komet och rekrytera nya medlemmar. Samtalen uppskattas av både medlemmar och icke medlemmar och några nya medlemmar har rekryterats vid dessa samtal.

Medlemsmöte har anordnats i flera kommuner, fysiskt när det varit möjligt och annars digitalt. Vid dessa möten har det pratats om de arbetsplatsnära frågorna, varför man ska vara medlem i Vårdförbundet samt vikten av att ha förtroendevald.

Under året var två kommuner, Helsingborg stad och Malmö stad, utsedda att vara särskilt prioriterade utifrån att där finns många potentiella medlemmar att rekrytera. Tyvärr har vi inte nått upp till målen gällande antalet nya medlemmar i dessa kommuner..

Den 31 augusti hade vi totalt 1560 medlemmar i de skånska kommunerna.

Privat sektor / Stat

Förtroendevald på arbetsplats har en nyckelroll i den direkta rekryteringen av nya medlemmar. Redan i Välkomstsamtalet lyfts vikten av att vi ska bli fler och varför och de förtroendevalda "rustas" med argument och välkomstkit att dela ut till alla nya kollegor inom våra professioner samtidigt som de uppmanas att ställa frågan om medlemskap. Denna "peppning" upprepas sedan i grundutbildningen och vid andra utbildningar och de förtroendevalda kan alltid höra av sig om de behöver fler välkomstkit.

Den 31 augusti hade vi 978 medlemmar som var anställda inom privat eller statlig sektor.

Studenter

Att rekrytera våra blivande kollegor som studerar till biomedicinsk analytiker, röntgensjuksköterska eller sjuksköterska är ett viktigt och stimulerande uppdrag. Samtalen med våra blivande kollegor ger hopp och framtidstro samt har till syfte att stödja dem ut i yrkeslivet.



Vårdförbundet nationellt har en anställd studentinformatör i Skåne som vi samarbetar med och som vi varit tillsammans med på universiteten. Fokus tillsammans med studentinformatören är att möta studenter i T1. Ett positivt exempel är då vi tillsammans med studentinformatör höll föreläsning på Lunds universitet och direkt rekryterade 30 studenter.

Vi har haft informationsbord på Högskolan i Kristianstad, HKR, en dag då några grupper från termin 3 var inne på campus. HKR hade inte helt gått tillbaka till fysisk utbildning på campus, därav var det svårt att möta studenterna på plats. Information gavs om rekryteringskampanjen, studentmedlemskap och HÖK-22. Diskussioner fördes kring löneläget, uppropet 30k, löneförhandlingar och vad Vårdförbundet kan erbjuda för stöd vid nyanställningen.

Vi genomför arbetsrättsföreläsningar för studenter i termin 5.

Under våren har det testats att möta studenterna på ett nytt sätt genom att bjuda in till en studentmessa i en lokal på sjukhusområdet. Målgruppen var främst de studenter som var på sin VFU. Detta koncept var väldigt lyckat och sex nya medlemmar rekryterades.

Uppvaktning av studenter görs i samband med deras examen och blir en påminnelse om att Vårdförbundet finns när de blir yrkesverksamma.

Studenter väljer ibland att gå ur Vårdförbundet när de går över från student till yrkesverksam. Detta vill vi undvika och har därför infört en rutin där alla rings upp och välkomnas som yrkesverksamma medlemmar. I samtalet ges information om medlemskapet, hemsidan, sociala medier, uppmuntrar till autogiro samt uppdatera sina uppgifter på hemsidan, informerar om aktuella händelser och svarar på eventuella frågor. Ofta kommer samtalen in på arbetsmiljö och lön. Detta har gett väldigt gott resultat, är uppskattat samt att de blir positivt överraskade av samtalet. Vi har behållit 86 procent från vårterminens insats!

Studenter möter Vårdförbundet på flera sätt under sin VFU. Förtroendevalda på arbetsplatserna uppmanas att hälsa på studenterna, presentera sig som förtroendevald/skyddsombud samt fråga om de är medlemmar. Vid arbetsplatsbesök från teamen ställs också frågan om medlemskap och kring hur de har det på sin VFU.

Förtroendevalda



Arbetsplatser utan förtroendevalda identifieras regelbundet och vi bjuder in oss på medlemsmöte/APT för att de ska få information om vad det innebär att ha en förtroendevald/skyddsombud och förhoppningsvis få till ett val. Även när arbetsplatsbesök görs finns en förberedelse kring på vilka arbetsplatser vi särskilt ska prata om vikten av förtroendevald/skyddsombud.

Ett positivt exempel är från SUS som visar att det krävs ett ihärdigt arbete: När hösten började fanns ingen barnmorska kvar som förtroendevald/skyddsombud inom kvinnosjukvården i Malmö. Ett aktivt arbete påbörjades för att rekrytera fler förtroendevalda barnmorskor genom upprepade arbetsplatsbesök samt deltagande i medlemsmöte. Det resulterade i två barnmorskor som blev förtroendevalda på förlossningen i Malmö. Ett extra plus var att en av dessa barnmorskor bytt från SRAT till Vårdförbundet tack vare en aktiv förtroendevald.

Problem med arbetsmiljön är ofta en anledning till att medlemmar väljer en förtroendevald som tillika är skyddsombud. När de finns på plats inleds ofta ett aktivt arbete skyddsombud och huvudskyddsombud tillsammans för att påverka i arbetsmiljöarbetet. Två positiva exempel på det är från CSK, både ortopedmottagningen och ögonkliniken hade stora arbetsmiljöproblem, efter val av förtroendevald/skyddsombud har det långsiktiga arbetet påbörjats tillsammans med både huvudskyddsombud och arbetsgivare.



Vi hade ett mål att öka antalet förtroendevalda på arbetsplatserna till 675, men det saknas 19 för att målet ska vara uppfyllt. Det vi ser är att det, precis som bland många av våra medlemmar, är flera som byter arbetsplats. Några förtroendevalda väljer att ta

sig an uppdraget igen medan andra vill bli mer vana på den nya arbetsplatsen först. Och självklart måste medlemmarna välja personen.

Värde för medlem

Vårdförbundet finns som stöd för enskilda medlemmar både i möte med deras arbetsgivare och genom stöd och rådgivning via telefon och/eller mejl som kommer via Vårdförbundet Direkt. Det kan var både möten av mer arbetsrättslig karaktär samt i samband med rehabilitering.

Under pandemin förekom att arbetsgivare förflyttade medlemmar till andra arbetsplatser och i denna process har medlemmar fått stöd. En annan vanlig fråga där medlem kan behöva stöd är när det uppstår en löneskuld och medlem blir återbetalningsskyldig till arbetsgivaren.

Medlemsmöten med olika teman har anordnats som till exempel gällande förflyttningar under pandemin samt om pension i samarbete med Folksam. Ett positivt exempel på ett lyckat medlemsmöte var när man på Helsingborgs lasarett gick ihop och hade ett större möte för hela verksamhetsområdet.



Vårdförbundet avdelning Skåne har varit aktiva i olika sammanhang kopplade till Pride. Pride har blivit uppmärksammat på sociala medier, i nyhetsbrev, på tre olika sjukhus inför Pride-veckan, anordnat paneldebatt/seminarie i samarbete med TCO angående inkluderande arbetsliv och jämlik vård samt deltagit i Pride-paraden i Malmö. Inlägget på Facebook angående att Vårdförbundet avd Skåne deltog i Pride-paraden var ett av de mest engagerade inläggen under sommaren.



Kunniga och engagerade förtroendevalda/skyddsombud

Kunniga och engagerade förtroendevalda är avgörande för att Vårdförbundet ska kunna flytta fram positionerna inom alla områden och något vi satsar extra mycket på.

Vi har Välkomstsamtal med alla nya förtroendevalda så snart som möjligt efter att hen blivit vald av medlemmarna. Syftet med samtalet är att ge en introduktion i uppdraget och Vårdförbundet, möjlighet att ställa frågor samt att knyta kontakt med någon som man även framöver kan ställa frågor till och få stöd ifrån.

Nästa steg är grundutbildningen på fyra dagar som genomförts löpande i samarbete med avdelning Halland. Årligen anordnas två utbildningsdagar för att ge kunskapspåfyllning och energi/engagemang till förtroendevalda/skyddsombud på arbetsplatserna. Temat i höstas var lön och i våras handlade det om arbetsmiljö och att göra en riskbedömning.



För förtroendevalda i regionen anordnas regelbundna nätverksträffar inom respektive förvaltning. Stöd erbjuds även inför, och ibland under, samverkansmöten och andra möten med arbetsgivaren. Alla förtroendevalda ska veta vem de ska vända sig till för coaching och stöd, antingen sitt huvudskyddsombud eller styrelseledamot.

För att samordna och utveckla stödet till förtroendevalda i kommunerna har avdelningen två kommunsamordnare. De arbetar fram gemensamma strategier med fokus på förutsättningarna i kommun samt hur nätverkandet kan organiseras och öka mellan förtroendevalda. Inom den så kallade Familjen Helsingborgs 11 kommuner finns ett fungerande nätverk för förtroendevalda som träffas fyra gånger per år. Alla förtroendevalda i kommunerna ska veta vem de ska vända sig till för coaching och stöd, antingen sitt huvudskyddsombud eller styrelseledamot.



Den värdecheck som förtroendevald på arbetsplats kan utnyttja i samband med medlemsmöte har ökats från 85 kr till 125 kr per medlem/år. Värdechecken kan nyttjas till förtäring men nytt från i år är att den även kan nyttjas till profilprodukter som finns i medlemsbutiken.

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.

Lön är en fråga som engagerar alla och på många olika nivåer.

Framför allt efter lönerrevisionen är det många medlemmar som hör av sig, ofta på grund av att de är missnöjda med det lönepåslag de fått av arbetsgivaren. Vårdförbundet har många samtal med medlemmar om hur vårt löneavtal är uppbyggt, begreppet särskilt yrkesskickliga, lönekriterier, de olika rollerna i löneprocessen, vem som äger pengarna och därmed lönesättningen av individen samt vad medlem själv kan göra. Lön är även en av de vanligaste frågorna på medlemsmöten och vid arbetsplatsbesök.

Förtroendevalda på arbetsplatserna får regelbundet coaching, stöd och utbildning kring lön och löneprocessen. Detta sker både individuellt och i grupp, allt eftersom hur behoven ser ut för de förtroendevalda. De förtroendevalda på arbetsplatserna har en stor roll i att informera medlemmarna kring vad som händer och varför. I samband med att vi i våras fick ett nytt avtal, HÖK -22, anordnades utbildning om avtalet för alla förtroendevalda inom kommun och region.

På förvaltnings- och regional nivå sker dialoger med politiker och tjänstemän för att påverka att arbetsgivaren ska följa intentionen med avtalet, där särskilt yrkesskickliga ska prioriteras och lönespridningen öka, och att mer pengar till löner behövs. Påverkan har även skett kopplat till regionens framtagande av ny metod för arbetsvärdering där vi inte blev eniga med arbetsgivaren. Vi anser att våra professioner ska vara högre värderade.

Ett positivt exempel från psykiatrin gällande att öka förståelsen är att Vårdförbundet genom dialoger fått till workshops där förtroendevalda och chefer diskuterat begreppet särskilt yrkesskickliga och behovet av lokala lönekriterier.

I kommunerna är det stor variation på hur väl processen fungerar men också om det till exempel finns framtagna lönekriterier och definition för särskilt yrkesskicklig samt om de är väl implementerat hos medlemmarna. Skillnaden är även stor kring hur stort påslaget blir för våra grupper. En kommun har stått ut positivt i årets lönerrevision är Hässleholms kommun. Positivt var att man från kommunens sida vände sig till politikerna efter uppstart av löneöversynen där Vårdförbundet framförde vår viljeriktning. Resultatet blev ett utfall på 7,78 % för våra medlemmar. I Malmö stad har ett aktivt arbete bedrivits från Vårdförbundets sida gällande processen, lönekriterier och särskilt yrkesskickliga vilket nu har resulterat i att det fungerar bättre på många håll.



I några kommuner har vi varit överens om att skolsköterskorna varit undervärderade i förhållande till övriga sjuksköterskor och arbetsgivarna har gjort extra satsningar på gruppen.

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.

Vårdförbundet är en självklar part i nästan alla samverkansgrupper i regionen, lite sämre i en del av kommunerna. Regionen och det stora flertalet av kommunerna har samverkansavtal som då även inkluderar arbetsmiljöarbetet, medan några enstaka kommer arbetar enligt MBL och separat skyddskommitté.

I regionen har vi haft upprepade dialoger med politiker och tjänstemän gällande bristerna i arbetsmiljön. Bland annat skrevs ett brev gällande bristerna i arbetsmiljön, till stor del kopplade till kompetensförsörjningsbristen, till politikerna i personalnämnden. De enda som gav någon respons var oppositionen...



På regional nivå finns flera stora brister gällande samverkan. Ett stort problem är att vi inte har samma syn på att vid förändringar/beslut ska riskbedömning göras först och därefter fattas beslutet. Arbetsgivaren anser att de ska ta beslutet först, vilket vi inte delar eftersom de då inte kan ta ett beslut som är väl genomarbetat och som tar hänsyn till eventuella arbetsmiljörisker. Ett annat problem är att regionen många gånger försöker både informera och slutsamverka på samma möte, vilket då inte ger oss rätt förutsättningar för att sätta oss in i frågan och kunna bedöma hur den kan påverka medlem.

I en stor organisation som Region Skåne finns det inte bara en bild, utan flera. Ett positivt exempel på där samverkan fungerar bra är på förvaltningsnivå i förvaltning Nordost. Vårdförbundet har stor påverkansmöjlighet, ett gott arbetsklimat som präglas

av ömsesidig respekt och vi får gehör för många av våra förslag och idéer. Dock ser det inte lika bra ut i alla verksamhetsområden och där pågår arbete med stöd till förtroendevalda/skyddsombud i form av att erfaret huvudskyddsombud är med i samverkan. Detta har fallit väl ut som ökar tryggheten hos de förtroendevalda samt en ökad respekt för Vårdförbundet som facklig part i samverkansarbetet. Ett annat positivt exempel där det finns en bra och respektfull dialog är på förvaltningsnivå inom Primärvården. Ett positivt exempel från Primärvården där samverkan fungerat är med ASIH i Kristianstad. Frågan det gällt är att införa kameraövervakning i läkemedelsrum. Dialogerna och lyhörddheten från arbetsgivaren har resulterat i att ärendet nu skjutits upp.

Det är inte alltid Vårdförbundet anser att arbetsmiljöfrågorna får den plats som behövs i skyddskommittén. Vårdförbundet har arbetat för att det behövs andra forum för att prata om arbetsmiljön och i till exempel förvaltning Nordväst har arbetsgivaren nu infört ett dialogforum som de kallar Beredningsgrupp. I beredningsgruppen ska olika arbetsmiljöärenden lyftas och diskuteras mellan arbetsgivare och huvudskyddsombud.

Mycket stöd och coachning ges till förtroendevald/skyddsombud på arbetsplatsen kopplat till arbetsmiljön och dess brister, både i grupp och individuellt. Inom regionen förekommer på många håll att man har förmöten inom verksamhetsområdet inför samverkan/skyddskommitté där huvudskyddsombuden kan finnas med som stöd. Ett resultat av förmötena har varit att förtroendevalda själva valt att lyfta egna punkter till samverkan. Ett exempel är på Handkirurgens operationsavdelning på SUS där förtroendevald under flertalet möten påpekat operationssjuksköterskans profession och verkat för att den inte kan ersättas med annan personal. Det har resulterat i att frågan kring professionen blivit mer aktiv i verksamhetsområdet.

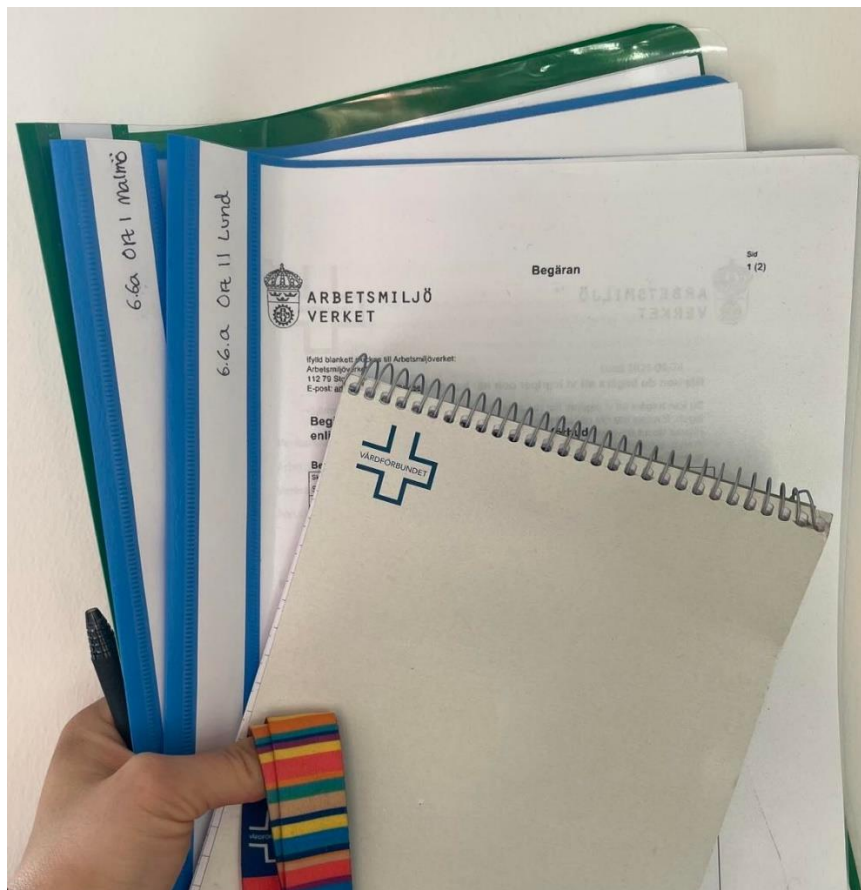
Då det är stora arbetsmiljöproblem med obalans mellan krav och resurser, för hög arbetsbelastning och stress har Vårdförbundet lagt fler så kallade 6:6a som gått vidare till Arbetsmiljöverket än någonsin tidigare. Genom att ha kopplat in myndigheten har arbetsgivaren blivit tvungna att vidta åtgärder för arbetsmiljön de förmodligen inte gjort annars.



Några exempel på vad som hänt efter att Vårdförbundets skyddsombud och/eller huvudskyddsombud lagt en 6:6a;

- På SUS lades en 6:6a på hela förvaltningen. Arbetsmiljöverket valde att inte agera vidare på denna. Genom att vi lade denna 6:6a blev det ett signalvärde

- för hur arbetsmiljön ser ut och vi har nu påbörjat dialoger med förvaltningsledningen kring bland annat det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Sommaren 2021 lades det en på BB-avdelningen i Lund. Kravet var att det alltid skulle vara två barnmorskor som bemannade de åtta vårdplatserna för oförlösta patienter på avdelningen. Nu, ett år senare, är det så gott som alltid två barnmorskor som gör detta.
 - På Kirurgen i Ystad har arbetet med arbetsmiljön bidragit till att en sjuksköterska endast arbetat med "Mina planer", vilket bidragit till en minskad arbetsbelastning på kollegorna.
 - Inom förvaltning Medicinsk Service har 6:6a lagts både på Laboratoriemedicin bas och Skånes Larmcentral. Båda är pågående ärende och arbetsmiljön är på agendan på ett aktivare sätt än tidigare hos arbetsgivaren.
 - Inom Primärvården har det lagts en 6:6a på en vårdcentral där arbetsbelastningen blev för hög och det arbetet fortskrider.
 - På akutmottagningen i Helsingborg har det legat en 6:6a gällande bristerna i arbetsmiljön. Det har varit många intensiva dialoger vilket resulterade i att arbetsgivaren presenterade en åtgärdsplan för arbetsmiljöverket, vilken de godtog och ärendet avslutades. Men arbetsmiljön är inte bra på akutmottagningen och skyddsombud tillsammans med huvudskyddsombud fortsätter påverka för en förbättring.
 - På ortopedavdelningen på CSK lades en 6:6a för att skydda medlemmarna mot för hög arbetsbelastning och överbeläggningar. Arbetsgivaren var lyhörd och ytterligare insatser sattes in så medlemmarna har fått mer arbetsro och återhämtning i arbetet. Denna anmälan behövde aldrig gå vidare till Arbetsmiljöverket.



Ett annat verktyg som skyddsombuden, i samråd med huvudskyddsombud, fått ta till är så kallat skyddsstopp. Skyddsstopp har bland annat lagts på ortoped 11 (SUS) för att stoppa att inte sjuksköterskorna ska ha mer än maximalt åtta patienter var samt när arbetsgivaren velat lägga fler patienter än det är tänkt på en sal eller i korridor. Skyddsstoppen har fungerat inom förvaltning SUS men tyvärr inte på Helsingborgs lasarett där problemen är stora med bland annat patienter i korridorer.

Ibland kan det vara strategiskt bra att få uppmärksamhet från media när det gäller bristerna i arbetsmiljön. Förlossningsvården är ett område media gärna skriver om och här har Vårdförbundet funnits som en naturlig aktör för att beskriva situationen och bristerna i arbetsmiljön för barnmorskorna. Troligtvis har detta varit med och bidragit till att förlossningsfrågan blev en fråga i valet.

Chefernas arbetsmiljö är också ofta väldigt ansträngd och det har bland annat lyfts av Vårdförbundet i olika mötes forum på högre nivåer. Chefernas arbetsmiljö, stress och mående påverkar hela arbetsplatsen och är viktig att belysa och få till åtgärder för. Flera chefer har fått stöd av Vårdförbundet i enskilda ärenden där de behövt stöd i sin roll som medarbetare gentemot sin chef.

För att hjälpa till att skapa en balans och inte enbart hamna i det som inte fungerar bra arbetar till exempel Vårdförbundet i Kristianstad och Hässleholm med att implementera en positiv arbetsmiljö.

För Skånes 33 kommuner går det inte att ge en samlad bild för hur samverkan och arbetsmiljön ser ut eller fungerar. Det är även väldigt stor skillnad på storlek på kommun och hur många medlemmar som finns (och kan finnas) samt att vissa kommuner lagt ut delar av verksamheten på privata aktörer.



Vårdförbundet arbetar aktivt med att det ska finnas representanter i alla samverkansforum, men vi har fortfarande en bit kvar. I några kommuner finns det på samtliga nivåer och i ett par kommuner saknas helt representation. Där Vårdförbundet har en god representation syns och hörs vi allt mer. I några kommuner har man inte samverkansavtal utan följer MBL (medbestämmande lagen) rakt av och har separata skyddskommittéer. Känslan i flera kommuner är att samverkan fungerar bättre på kommuncentral nivå än på de lägre nivåerna. Ett problem som finns i flera kommuner är att de förtroendevalda inte får den tid de behöver för uppdraget och detta arbetar vi med att hitta lösningar på.

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.

Arbetstider är en vanlig fråga bland medlemmar och i alla sammanhang där den dyker upp stöttar och informerar vi om Vårdförbundets ställning. Ofta handlar det om schemafrågor, övertid, rast kontra måltidsuppehåll, rätten till fyra veckors sammanhängande sommarsemester samt beredskap och jour.



Hälsosamma arbetstider

För några år sen tecknades lokala kollektivavtal med kvoter och arbetstidsförkortning inom några verksamheter i regionen. Vårdförbundet har följt upp hur dessa efterlevs av arbetsgivaren och det visade sig innehålla stora brister. Arbetsgivaren har inte kunnat redovisa på ett säkert sätt hur medarbetarnas saldo ser ut och därmed har man inte kontroll på om medarbetaren arbetat för mycket eller för lite. Detta är självklart inte acceptabelt och ett intensivt påverkansarbete pågår för att få arbetsgivaren att göra rätt. Efter påtryckningar från Vårdförbundet har arbetsgivaren tagit fram ett utbildningsmaterial riktat både åt chefer och medlemmar som omfattas av dessa avtal, då det visat sig att kunskapen om dessa avtal varit låg. Vårdförbundet kommer fortsätta sitt påverkansarbete och följa upp hur avtalen efterlevs då vi ser att det krävs fler åtgärder från arbetsgivarens sida.

Ett annat sätt att få hälsosamma arbetstider kan vara att ha fasta individuella schema, vilket drivs i till exempel förvaltning Nordost. Vi ser att fasta individuella schema skulle ge en betydligt större arbetsro för våra medlemmar samt att det verkligen visar hur många sjuksköterskor som fattas, i bokningsschemat döljs detta.

Ytterligare ett exempel gällande arbetstider kommer från MAVA på CSK där medlemmarna önskade att få arbeta 12 timmars pass för att se om det gjorde arbetsplatsen mer attraktiv. Efter flera dialoger accepterade Vårdförbundet det på prov med krav på utvärdering och att passen måste läggas på ett hälsosamt sätt med tid för återhämtning mellan passen. Efter utvärderingen visade det sig att arbetsplatsen inte blivit mer attraktiv och att många av medlemmarna inte ville fortsätta med 12 timmarspassen, trots det beslutade arbetsgivaren att fortsätta med det ett tag till.

Flera kommuner har förstått, efter intensivt arbete från Vårdförbundet och genom tryck från medlemmar, att ett sätt att bli en attraktiv arbetsgivare och verka för ett hållbart yrkesliv är genom arbetstidsförkortning. Ett par kommuner, bland annat Landskrona, har infört arbetstidsförkortning på kvällen så att i stället för att arbeta 38,25 h/v arbetar de 34,33 h/v.

Övertid

Inom området hälsosamma arbetstider finns övertid. Vårdförbundets intention är att övertiden ska vara så låg som möjligt för att säkerställa möjlighet till vila, återhämtning samt att orka ett helt yrkesliv. Övertid är inte lösningen på underbemanningen. Vårdförbundet har en strategi kring hur förtroendevalda på arbetsplatsen kan arbeta med övertidsfrågan och regelbundet be om övertidslistorna för sitt område. Det har visat sig att förtroendevalda på arbetsplatserna några gånger har känt sig obekväma att arbeta vidare med det material de fått när de har kolleger som arbetat mer övertid än lagen tillåter. Vi har därför beslutat att huvudskyddsombuden kan ta en större roll om/när det behövs.

Övertid är ett stort problem främst inom Region Skåne. I början av 2022 begärdes övertidslistor in för samtliga förvaltningar inom regionen för att få ett samlat material att agera utifrån. I de fall det visade sig att arbetsgivaren använt den extra övertiden (mer än 200 timmar övertid eller mer än 50 timmar övertid/månad) utan att ha angett några särskilda skäl sammanställdes den extra övertiden och skickades till arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket har återkopplat att de tagit emot listorna, men vi har ännu inte sett vad resultatet blir.

Semester

Semester är en annan viktig fråga. Vårdförbundet har en semesterstrategi och utbildning för förtroendevalda har genomförts. Förtroendevalda har sedan coachats vidare i semesterstrategin så att de känt sig trygga i hur de ska driva frågan. För att få till en förändring behöver vi arbeta tillsammans i frågan. Semesterfrågan har även tydliggjorts i de olika samverkans forum och skyddskommittéer där vi deltar och vi har tryckt hårt på att alla som vill ska få fyra veckors sammanhängande semester under juni-augusti. I skrivande stund har vi inte helhetsbilden, men vi vet att det finns flera medlemmar som frivilligt brutit sin semester även i år och gått in och arbetat då bristen på våra grupper varit stor. Vi vet också att det finns medlemmar som fått sin semester avbruten av arbetsgivare.

Ett annat vanligt problem kopplat till semester är när arbetsgivaren ger besked om sommarsemester. Ett ärende har drivits framgångsrikt i en kommun där medlemmar fick besked för sent, alltså kortare än två månader innan den skulle träda i kraft, har lett till både en ekonomisk kompensation till drabbade medlemmar och att kommunen har blivit bättre i sin planering.

Digitala medlemsmöten om semester anordnades i våras för medlemmar, men tyvärr var intresset svalt.

Jour och beredskap

Jour och beredskap är generellt inte en stor fråga i normalfallet. När det förekommer för vi en dialog med arbetsgivaren för att höra om det verkligen är nödvändigt för verksamheten eller det kan finnas andra lösningar. Det vi har sett är att arbetsgivaren ibland hittat på sådana lösningar för att kunna hantera Covid situationen men även som ett försök att kompensera rådande underbemanning. Ett exempel är när förtroendevald på Neurokirurgens OP-avdelning på SUS stod upp för att de inte skulle införa beredskap under sommaren vilket resulterade i flera dialoger och att arbetsgivaren verkligen fick fundera på om det var bästa lösningen.

Inom privat verksamhet däremot tillämpas mer och mer beredskap och/eller jour. Tyvärr ser vi ofta att arbetsgivare gör egna överenskommelser som inte följer kollektivavtalet direkt med medlemmar vilket framkommer när medlem får problem.

I en del kommuner har man lagt ut sjuksköterskorna inom HSL på privat entreprenad och då även ändrat kraven på tillgänglighet från att vara på plats till att enbart vara anträffningsbara inom ett visst tidsintervall. För att lösa detta har de privata aktörerna infört beredskap för sjuksköterskorna, främst på kvällar och helger.

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.

Det pågår många olika projekt när det gäller att göra våra yrken mer attraktiva hos respektive arbetsgivare och Vårdförbundet har en aktiv roll i detta. Efter Vårdförbundets många samtal har arbetsgivare alltmer börjat prata om kompetensförsörjningen av våra grupper och insett att de behöver agera.

Ett viktigt samtal som vi för med arbetsgivare är kring vilken profession som ska utföra vilka arbetsuppgifter och varför utifrån kunskap, utbildning, kompetens och patientsäkerhet. För biomedicinska analytiker är detta en särskilt viktig fråga då bristen gör att arbetsgivaren ibland väljer andra yrken att utföra arbetsuppgifterna, vilket vi anser riskerar att försämra kvalitén och patientsäkerheten. Ett annat exempel är när förtroendevald på Handkirurgens operationsavdelning på SUS arbetade aktivt för att våra yrken inte skulle ersättas av annan personal. Under flertalet samverkansmöten lyfte förtroendevald frågan om operationssjuksköterskans profession. Det har resulterat i att frågan kring professionen blivit mer aktiv i verksamhetsområdet. Ytterligare ett exempel är från CSK där arbetsgivaren föreslog att de ville starta en avdelning som bara skulle bemannas av undersköterskor. Efter flera dialoger med Vårdförbundet

drogs förslaget tillbaka. Andra arbetsplatser där Vårdförbundet har fört intensiva samtal kring att kompetensen ska användas på rätt sätt är för barnmorskorna inom Barnmorskemottagningarna och Ungdomsmottagningarna.

För drygt ett år sedan sådde Vårdförbundet ett frö hos arbetsgivaren i förvaltning Nordost kring att arbeta med personcentrerad vård. Arbetsgivaren nappade på idén. Vårdförbundet är fortsatt en viktig part i arbetet med projektet Framtidens vårdavdelning på CSK, en avdelning som ska ha sin grund i personcentrerad vård men även ska fokusera på att varje yrkeskategori gör sin del i teamarbetet utifrån sin unika kompetens.

Vårdförbundet har aktivt arbetat med att få arbetsgivare att förstå att de behöver ge bättre stöd till nya i yrket. På Helsingborgs lasarett har det införts "bastjänstgöring" för nya sjuksköterskor, vilket har blivit populärt. På Landskrona lasarett har det skapats tjänst som utbildningssjuksköterska, vilken arbetar dagtid på vardagar för att stötta nya kollegor i yrket. På Närsjukvården på Hässleholms lasarett planeras att det inom kort ska finnas så kallade utbildningssalar. Det är speciella salar där nyfärdiga sjuksköterskor får möjlighet att göra sin introduktion med ett färre antal patienter under handledning/tillgång av utbildningssjuksköterskor och kliniska lärare.



På SUS pågår två större projekt för att stärka sjuksköterskeprofessionen och där Vårdförbundet finns med i arbetsgrupper, dels Core Curriculum, dels i en arbetsgrupp för införandet av Magnet4Europe.

Regionen har startat upp en Ledarskapsakademi där Vårdförbundet finns med i referensgruppen.

Även internt förs det flera samtal kring våra olika professioner och dess utveckling. Ett hett diskussionsämne är om röntgensjuksköterskorna ska byta yrkestitel till Radiograf, vilket ett stort antal röntgensjuksköterskor vill. (Detta är en dialog som Förbundsstyrelsen kommer att ta med Svensk Förening för Röntgensjuksköterskor (SFR) efter beslut på kongressen.)

För barnmorskor som är medlemmar i Vårdförbundet finns det ett barnmorskenätverk för att visa vikten av professionen.

Yrkesdagarna

Under våren uppmärksammades biomedicinska analytiker, sjuksköterskor och barnmorskor på deras respektive yrkesdagar. Yrkesdagarna har också uppmärksammats på olika sätt genom uppsökande verksamhet samt synlighet på sociala medier.

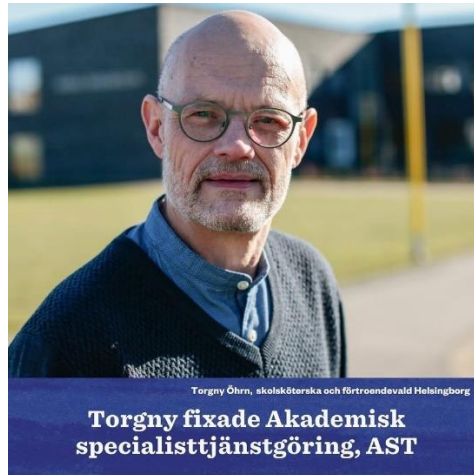


AST, akademisk specialisttjänstgöring

I Region Skåne har vi AST sen några år, även om det här kallas Utbildningsanställning. Vårdförbundet för täta dialoger med förvaltningarna kring hur behovet ser ut kring behoven av utbildningsanställningar.

Något som förvirrar i regionen är att de utöver Utbildningsanställning har en egen variant som de kallar Utbildningslön med lite sämre villkor. Begreppens likhet gör att det blir förvillande och många medlemmar som har utbildningslön känner sig lurade. Här har Vårdförbundet fört en dialog med regionen och kommer att fortsätta med målet att det enbart ska finnas Utbildningsanställningar.

I våra samtal med kommunerna pratar vi alltid om AST och lyfter fördelarna det har för både arbetsgivare och medlemmar. Idag finns AST i Bjuv, Bromölla, Båstad, Helsingborg, Åstorp och Ängelholm, det är dessutom fler kommuner som är på gång. I flera kommuner erbjuder arbetsgivaren sjuksköterskor att läsa specialistutbildningen på betald arbetstid. Här arbetar vi extra hårt för att i stället få till en AST, som är ett kollektivavtal och säkrar upp förutsättningarna och villkoren för medlemmarna. Ett annat viktigt steg är att diskutera hur den nya kunskapen används i verksamheten. Sedan finns det även de kommuner som inte alls är intresserade utan tycker att det är bekvämt att försöka rekrytera redan specialistutbildade sjuksköterskor...



Karriärmodeller

I vårt avtal för kommuner och regioner, HÖK -22, står det att arbetsgivaren tillsammans med Vårdförbundet ska arbeta fram karriärmodeller. Detta är ett arbete som fått stå tillbaka mycket under pandemin men det finns ett positivt exempel från Malmö stad. Partsgemensamma dialoger har förts centralt i Malmö stad sedan 2019 med paus under pandemin. Nu pågår arbetet i förvaltningarna och förslag till modeller är framtagna av arbetsgivaren utifrån dialogmöten med Vårdförbundet och även i workshops med kliniskt verksamma sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor, chefer och huvudskyddsombud. Nästa steg är att en pilot av modellen ska testas i några områden och därefter utvärderas.

Lokala utvecklingsområden

Att möta studenter i den omfattning vi hade önskat har varit svårt då högskolorna/universitetet inte fullt ut gått tillbaka till fysiska träffar. Här behöver vi fortsätta dialogen med skolorna och även fundera på hur vi annars/mer kan möta studenterna. Vår studentmässa var väldigt givande och här ska vi se hur den kan göras ännu bättre och locka fler studenter.



Att vara ett växande förbund är en utmaning. I Skåne är vi relativt bra på att rekrytera nya medlemmar, men tyvärr har vi också många som lämnar förbundet. Flera som lämnar är inte påverkingsbara då det till exempel finns de som går i pension (och väljer att inte vara pensionsmedlem), flyttar utomlands samt en växande grupp – de som lämnar yrket helt. Sedan har vi även de som lämnar Vårdförbundet för att de är missnöjda med det vi gör eller ibland har förväntningar på oss som förbund som vi inte kan leva upp till då det inte är vi som äger frågan, till exempel gällande hur mycket pengar arbetsgivaren väljer att lägga på lön. En annan utmaning är för barnmorskor, biomedicinska analytiker och chefer där vi konkurrerar med andra förbund om medlemmarna. Här behöver vi ytterligare arbeta på att bli bättre.

De digitala öppna medlemsmötena rörande olika ämnen har varit uppskattade men rörande ämnet semester var deltagandet lägre. Det vi behöver analysera vidare är när på året olika temamedlemsmöten ligger bäst för att kännas aktuella för medlem. Generellt upplever vi att det är ett svårt att nå medlemmar och att få dom att förstå vad som är Vårdförbundets uppdrag, vilka mandat vi har samt hur vi arbetar.



Ett område som känns viktigt att prioritera även framöver är förtroendevald på arbetsplatsens möjlighet att verka i sitt uppdrag. Tyvärr upplever många att de inte hinner vara förtroendevalda, även om de vet om att de har laglig rätt till tid för uppdraget. Här behöver vi fortsätta arbetet med både arbetsgivare på olika nivåer, de förtroendevalda att känna att de kan stå på sig för sina rättigheter samt medlemmarna så att de förstår hur viktigt uppdraget är. I grunden bottnar det sig i att det finns en för låg bemanning och för hög arbetsbelastning. En annan utmaning är att en del förtroendevalda uppger oro för repressalier samt att de inte alltid känner sig bekväma i att stå upp för sin sak inför chefer som är i maktposition över dem.

Utbildningar för förtroendevalda är också ett område som kontinuerligt måste ses över, utvärderas och vid behov justeras. Även antalet utbildningar behöver balanseras mot efterfrågan, hur vi gör det resurseffektivt samt vilka träffar/utbildningar som kan/bör vara fysiska respektive digitala.

Ett annat område som vi behöver arbeta framåt med är hur vi kan ta tillvara och fånga upp förtroendevalda som byter arbetsplats och/eller arbetsgivare. Vi har en stor rörlighet bland våra medlemmar och så även förtroendevalda och där ser vi en vinst i att fånga upp de som varit förtroendevald på sin gamla arbetsplats för att se om de är intresserade även på den nya arbetsplatsen och om medlemmarna har förtroende för hen. Generellt behöver vi fler förtroendevalda tillika skyddsombud och inom framför allt

kommunerna och privat/statlig verksamhet behöver vi även fler som är intresserade av ett uppdrag som huvudskyddsombud.

Kompetensförsörjningsbristen och den dåliga arbetsmiljön på många arbetsplatser gör att vi som förbund behöver lägga mycket tid på att "släcka bränder" och det är svårt att få till det proaktiva och långsiktiga arbetet som ska leda till förbättrade förutsättningar och villkor för medlemmar idag och i framtiden.

Inflytande och påverkan

Årsmötet har alla medlemmar rätt att delta på och där kunna påverka vad Vårdförbundet i Skåne ska arbeta med/för. Tyvärr har vi ett väldigt lågt deltagarantal på våra årsmöten och vi behöver fortsätta undersöka och fundera på hur vi kan få upp ett större intresse.

Under våren genomfördes Vårdförbundets kongress på Bohusgården i Uddevalla. Skåne var representerat med 22 kongressombud som alla blivit valda på årsmötet i fjol. Kongressombuden har haft flera träffar tillsammans innan kongressen för att alla skulle kunna känna sig så väl förberedda som möjligt. Även ersättarna till kongressombuden har varit inbjudna till dessa förberedande träffar. Flera medlemmar från Skåne hade skickat in motioner till kongressen och Skåne satte flera positiva avtryck under kongressen.



Vårdförbundet arbetar strategiskt med påverkansarbete gentemot politiker bland annat genom att finnas närvarande i flertal politiska nämnder och styrelser i både kommuner och regionen. I exempelvis Helsingborgs stad har Vårdförbundet träffat nästan alla lokala partier och diskuterat Vårdförbundets politik. Regionpolitiker träffas regelbundet, både styrande och opposition, för att dela medlemmarnas vardag i arbetet och presentera vad som behövs framåt för att regionen ska bli en attraktiv arbetsgivare som kan säkra kompetensförsörjning och därmed öka tillgängligheten för patienterna.



Inför årets politikerval har Vårdförbundet fört många samtal på olika orter i Skåne utifrån Vårdförbundets Valplattform. Dessutom har frågor ställts till regionpolitiker kring olika viktiga frågor och svaren har presenterats i vår blogg.

Vi har nyligen startat upp vår blogg som kommer att vara ett av våra kommunikationsmedel till medlemmar och som kommer att ersätta "Ordförande har ordet". Båda har varit inlägg med mer politisk karaktär utifrån Vårdförbundets politik och tänkt att skapa eftertanke och reaktioner.

Media används när vi ser ett behov av att förmedla hur situationen ser ut ur både arbetsmiljöaspekten och för patientsäkerheten, i syfte att informera allmänheten men även för att sätta tryck på politiker. När Vårdförbundet i Skåne har varit med i media delas det på sociala medier för att få ytterligare spridning.



Sociala medier, Facebook och Instagram, används flitigt för att både förmedla vad som görs, planerade aktiviteter samt som påverkansforum. Antalet följare och de som gillar oss ökar ständigt och 4333 personer följer oss på Facebook och 1442 följer oss på Instagram.





Nyhetsbrev skickas ut till alla medlemmar (som har registrerat sin mailadress) 9-10 gånger per år med vad som är gå gång i Skåne, vad som har hänt och annan information som kan vara av värde för medlemmarna.

Övrigt

Vårdförbundet är en del i paraplyorganisationen TCO och det finns en lokalavdelning i Skåne där Vårdförbundet finns representerat. Samarbete fanns bland annat under Pride i Malmö där vi gick tillsammans i paraden och anordnade ett seminarium om diskriminering på arbetsplatsen.

