



Årsrapport avdelning Kronoberg

Sammanfattning

2024 var ett år då Vårdförbundet hade flera stora utmaningar på nationell nivå, men även många lokala. När vi nämner dom stora så är det såklart omställningen till dygnsvilan inom kommuner och regionen, men självklart avtalsrörelsen och konflikten som präglat året mest.

Under hela året har vi sett hur arbetsgivaren plötsligt fick svårigheter med bemanningen och hur få kollegor det finns i verksamheterna. Dels schemalaggningsen som krävdes utifrån dygnsvilan men även hur påverkad verksamheten blev av att vi hade övertid-, mertid och nyanställningsblockad. Flertalet vårdplatser har stängt och avdelningar har slagits ihop. En diskussion kring hur man faktiskt räknar bemanning i verksamheten har startat och vad som är en disponibel vårdplats.

Det har varit en politisk instabilitet i början av 2024, då sittande RSO valt att kliva av sitt uppdrag. Slutligen blev det ett maktskifte och Henrietta (S) från opposition åtog sig RSO-uppdrag och skapade ett koalitionsstyre med (M). Detta från april månad.

Våren har varit präglad av vår konflikt och arbetet kring den. I Kronoberg har det varit fyra personer (inkl konfliktledningen) lokalt som jobbat med konflikten. Vi ser ett stort engagemang och många medlemmar som stigit fram och tagit ansvar.

Sommaren har, åter igen, varit otrolig tuff i verksamheterna och stora svårigheter att bemanna. Man tvingades stänga akutmottagningen i Ljungby nattetid pga läkarbrist och samtidigt stora svårigheter få in hysjuksköterskor då Regionen använder sig av det gemensamma avtalet inom SKR.



Medlemsrekrytering

Medlemsstatistik för perioden januari – juli 2024

Inträden	Region+okänd sektor	Kommun + Kommunalförbund	Privat + Kommunala företag	Stat	Summa
Kronoberg	111	22	6	0	139

Utträden	Region+okänd sektor	Kommun + Kommunalförbund	Privat + Kommunala företag	Stat	Summa
Kronoberg	94	13	6	1	114

Vi ser en stor vikt att nå medlemmar och potentiella medlemmar i deras vardag och genom det personliga mötet. Uppmuntrat förtroendevalda att ha medlemsmöten där även icke-medlemmar har en möjlighet att delta för att få insyn i Vårdförbundet och en ökad förståelse för den fackliga verksamheten. Vi har haft drop-in möten främst utifrån avtalsrörelsen där alla varit inbjudna. Tyvärr ser vi större utträdessiffror efter avtalet och det missnöje som uppstod då det på kort tid försvann över 70 medlemmar. Dock hade vi även ett större inträde i samband med konfliktstart så det finns ett samband här.

Den 1 sep 2023 hade vi 1964 yrkesverksamma medlemmar och den 1 sep 2024 har detta tyvärr minskat till 1945 (-19 st). Analys av detta kommer göras och troligen ligger flertalet faktorer bakom detta.

Studentmedlemmar har ökat stadigt och på totalen ligger vi på 2490 medlemmar i Kronoberg, vilket är + 37 fler än samma period förra året.

Vårdförbundet har fokuserat på en inriktad uppvaktning på arbetsplatser som saknar förtroendevald tex medlemsmöte, arbetsplatsbesök. Lyft via sociala medier hur viktigt det är att ha en lokal förtroendevald och vad man går miste om utan. Jämfört med föregående år så har vi nu 118 förtroendevalda. Det är en bra ökning sedan förra året då vi låg på 100st och vi har fått in förtroendevalda på flertalet arbetsplatser där vi saknat helt vilket visar att våra satsningar på dessa arbetsplatser gett resultat.



Vårdförbundet har deltagit i nollningen på universitetet, även lunchmöten med termin 1 och 5. Studenterna är viktiga och dom ska ha bra förutsättningar in i yrkeslivet såväl som under och efter. Vid varje sjuksköterskeexamen deltar vi och delade ut stipendier för bästa c-uppsats.

Vi har även haft lunchmöte med "Nya i yrket" inom Regionen där vi pratar viktiga ämnen såsom kollektivavtal, att vara ny i yrket och få rätt förutsättningar.





Värde för medlem

Avtalsrörelse HÖK 24

I december 2023 sades huvudavtalet för SKR/Sobonas avtalsområde HÖK22 upp. Avtalsförhandlingar inleddes i januari. Vårdförbundets viktigaste krav under avtalsrörelsen var att rädda vården genom en stegvis arbetstidsförkortning, en god löneutveckling och hållbara scheman.

Då förhandlingarna i slutet av mars var låsta begärde Vårdförbundet att förhandlingsmedlare skulle utses. Förhandlingarna fortsatte att vara låsta och de bud som kom från arbetsgivaren var inte tillräckliga för att möta de utmaningarna som finns i vården. Det har varit två parter som stått väldigt långt ifrån varandra och vi har behövt ägna oss åt att städa bort faktiska försämringar som SKR försökt få in i avtalet.

Vårdförbundet valde att gå i konflikt med följande åtgärder.

- Varsel om övertids-, mertids och nyanställningsblockad för runt 63 000 medlemmar i samtliga regioner samt Capio Sankt Görans sjukhus, AISAB, Danderyds sjukhus och Södersjukhuset. Blockaden trädde i kraft 25 april.
 - Utökad övertids-, mertids och nyanställningsblockad för runt 5000 medlemmar i 29 kommuner. Blockaden trädde ikraft den 20 maj.
- Strejk för runt 2000 medlemmar i fem regioner (Stockholm, Västra Götaland, Skåne, Östergötland och Västerbotten) och på Södersjukhuset och Danderyds sjukhus. Strejken trädde i kraft 4 juni.
 - Strejk för ytterligare 1900 medlemmar på bland annat vård- eller hälsocentraler. Strejken trädde i kraft den 11 juni.

Den 27 juni fick Vårdförbundet ett slutgiltigt bud från arbetsgivaren och den 28 juni tecknade Vårdförbundet ett nytt avtal på SKR/Sobonas avtalsområde. Det nya avtalet är ett ettårigt avtal och sträcker sig till 31 mars 2025.

Avtalet markerar början på vår resa mot kortare arbetstider och vårt mål är att uppnå hållbara heltider för alla medlemmar.

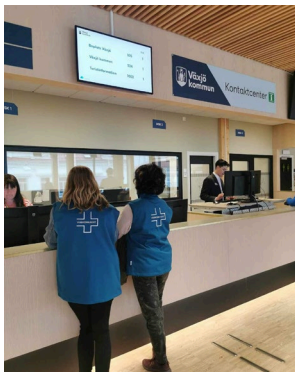
Nu fortsätter vi arbetet för en stegvis arbetstidsförkortning, högre löner och bättre villkor, tillsammans i hela förbundet, i avdelningarna och på arbetsplatserna.

Vi har satt frågan om de orimliga arbetstiderna inom hälso- och sjukvården på kartan också hos allmänheten. Fler har fått upp ögonen för hur regionerna överutnyttjar sina medarbetare i övertid- och mertidsarbete

I Kronoberg blev det stor påverkan i Regionen med blockaden. Man fick stänga 2 operationssalar och ställa in flera operationer. Arbetsgivaren kallade till förhandling pga samhällsfara i flertalet verksamheterna, men efter förhandling slutade ner i undantag på 8 arbetsplatser. Främst gällde det akuta situationer dvs skyddsarbete på Ambulansen men även jourtid på operation och röntgen. Men även för att kunna upprätthålla en minibemanning på akutmottagningarna i länet.



När blockaden sedan utvidgades till Växjö kommun, så var de mer förberedda och hade tidigt lagt planer på hur de skulle agera om olika scenarier skulle uppstå.



Regionen hade flertalet skyddsarbeten som förhandlades, även om dessa minskades efter att undantagen hade godkänts. Dessa har flertalet gått vidare till tvist och skadeståndskrav. Framst där AG hävdar skyddsarbete på uteblivna luncher samt vakanta pass som planerats i förväg. De växlades in mot ett högre löneutfall i Regionen än avtalet hade gett.

I Växjö Kommun förekom skyddsarbete men alla dessa var rimliga och vi var eniga. Så inga tvister i dessa fall och god dialog har det varit i alla möten.

En av flera akuta åtgärder som Regionen tog till, var att man efter en vecka i konflikten valde att stänga hela rehabavdelningen. Personal blev tvångsflyttade till andra arbetsplatser inom regionen och patienterna blev omflyttade, allt detta med så kort varsel som några dagar. Det uppstod flertalet konflikter mellan medarbetare och arbetsgivare då man gick in starkt med förskjutet arbetstid och flyttade på medarbetarnas arbetspass, men även förflyttade folk från ex mottagning till avdelning med kort varsel.



Konfliktledningen har haft stående möten med både förtroendevalda och medlemmar som varit involverade i blockaden, främst digitala men även fysiska. Även Sociala medier har uppdaterats kontinuerligt för att nå ut med information.



När avtalet blev klart, höll man möten för medlemmar och åsikterna om avtalet var väldigt neutrala i Kronoberg, även om en frustration fanns kring arbetstidsförkortningen. Utträden kopplat till det nya avtalet och ett missnöje hos

medlemmarna har varit tydligt och svårt att möta. Vi har varit ute på arbetsplatsbesök och försökt möta medlemmarna med information och kunskap.

I augusti började löneuppstarten i våra 8 kommuner samt Regionen. Vi har lyft fjolårets löneöversyn som hos majoriteten av arbetsgivarna låg under sk märket på 4,1 % och att detta behöver kompenseras för våra medlemmar. Även påtalat att man bör ge retroaktiv lön från 1 april, men detta har inte hörtsammats från de flesta, enbart Lessebo ser vikten att ta hand om sina medarbetare och inte straffa dom. Här var det enbart Växjö kommun och Region Kronoberg som var drabbade av blockaden och ingen strejk förekom i Kronoberg. Vad löneutfallet blir, vet vi tidigast i oktober.



Inflytande och påverkan

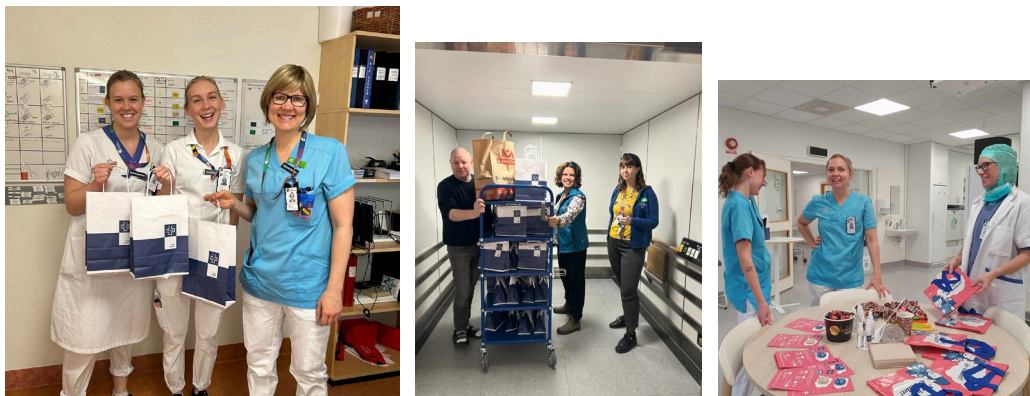
Beskriv arbete och insatser för medlemsinflytande tex årsmöten och medlemsmöten.

För oss är det viktigt ut och möta medlemmarna i deras vardag. Att komma till deras arbetsplatser och få se hur dom har det. Fungerar deras arbetsmiljö, hur ser bemanningen ut, är arbetsbelastningen rimlig? Förtroendevaldas roll på arbetsplatsen är viktig och en stor tillgång för medlemmarna.



Både spontana arbetsplatsbesök görs, men även riktade där vi vet att det finns oroligheter/problem. Vi lämnar gärna lite "spår" efter oss med profilprodukter men vi har även gjort flertalet utdelning av frukostkassar.

Även nattvandringar har gjorts vid upprepade tillfällen, oftast är verksamheten lite lugnare och det finns större möjlighet för samtal. En tanke som vi tar med oss in i 2025 är kvällsvandring på arbetsplatser tillsammans med politiker.



Biokvällen är uppskattad av medlemmarna och vi hade 1 i Växjö med filmen "Tillsammans 99" och Bob Marley: One Love i Ljungby. Innan filmen minglade vi och hade även genomgång av Avtalsrörelsen med medlemmarna.

Den första oktober blev det en stor omställning och en stor påfrestning på arbetsplatserna. Detta var extra tydligt i Region Kronoberg, dels så trädde nya AB in med förändringar i dygnsvilan, sedan beslutade Regionen ensidigt att man skulle inför en kraftig hyrreduktion som ledde till stängning av minst 21 vårdplatser och sammanslagning av vårdavdelningar. Helt utan fackligt deltagande och utan Risk och konsekvensanalyser varken lokalt och övergripande på denna förändring.

I kommunerna har man haft lättare att anpassa sig till nya AB, då schemalagningen legat bra redan innan. En del justering på arbetstiderna, framförallt kvällstid, har behövts göra.

Det blev tydligt att det fanns en bemanningsproblematik i den sk 24/7-verksamheten och att det nu blev svårare att täcka vakanser som uppstår i schemat. Flertalet medlemsmöten har hållits med fokus på schemaläggning och anpassningar till nya AB. Även en hel del svårigheter att utforma hälsosamma scheman med arbetstidsmåt 38,25 h/v, då arbetsgivaren ofta använder sig av kortare arbetspass än 8h och då får medarbetarna svårt att få ihop timmarna i beräkningsperioden. Detta har även lyft diskussionen om de olika arbetstidsavtal som används inom verksamheterna; flex- och årsarbetstidsavtal, som sällan gynnar medarbetaren utan oftast arbetsgivaren som på detta sätt kan förflytta tid/arbetspass. Därav har det i Regionen framförts planer på att införa årsarbetstid för hela sjukhusvården, något som Vårdförbundet känner sig kliven till och kan mestadels enbart se vinster för arbetsgivaren i detta avtal.



Utifrån dygnsvilan och möjlighet att använda sig av undantag, så har Vårdförbundet hanterat tre begäran om undantag sedan 1 okt 2023; Röntgen Växjö, Operation Ljungby och Ambulanskliniken (gällde enbart semesterveckorna). Ambulanskliniken fick godkänt för detta, men ett sent besked så det var enbart de sista veckorna som detta utnyttjades och det gällde då att jobba längre pass än 13h. Röntgen Växjö begärde undantag för att ha möjlighet att jobba längre pass på jourtid, där har man jobbat med schemaläggning och en handlingsplan för att kunna jobba enligt skyddslagstiftningen from nästa år. Operation Ljungby begärde undantag från att på nätter och helger jobba längre pass. Här har en handlingsplan upprättats och från den 1 jan 2025 ska arbetsplatsen jobba utan undantag och undantag ligger godkänd under denna tid.

Gällande utfasningen av hyr, så var detta ett ensidigt beslut som vi fackliga eller medarbetare ej var delaktiga i. Det fanns ingen risk- och konsekvensanalys med handlingsplan på hur detta skulle kunna genomföras. Vårdförbundet hävdade brott mot samverkansavtalet och tvistade på detta mot Region Kronoberg, som vi sedan vann.



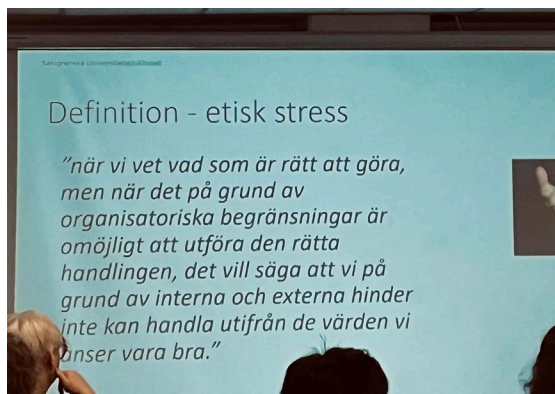
Varje år så uppmärksammar vi de fyra yrkesdagarna, både sociala medier men även på arbetsplatser. Parallellt har vi i Region Kronoberg jobbat med Karriärvägar för dessa yrken tillsammans med medlemmar, förtroendevalda och representanter från arbetsgivaren.



I januari hade vi även besök av Annika Kaiser, avancerad specialistsjuksköterska som dels hospiterade på Kirurgkliniken men även träffade lokala politiker samt sjukhusvårdens ledning för att lyfta fram denna viktiga profession.



Våra förtroendevalda utbildar vi både lokalt men även gemensamt enligt Vårdförbundets certifierade utbildningskoncept. Vi har även påfyllnadsutbildningar inom lön, arbetsmiljö och inflytande/samverkan (Tema-utbildningar). Under året har vi även haft förtroendevaldsträff i december med föreläsning om etisk stress samt en i september där HÖK24 var i fokus. Till detta har det även varit lokala träffar med skyddsombud och huvudskyddsombud. Alla förtroendevalda har en kontaktperson i styrelsen där de erbjuds stöd, coaching, rådgivning och hjälp med att använda de verktyg vi har främst mot arbetsmiljön.



Vårdförbundet har varit involverade i flertalet situationer där man tvingats ta till Begäran om åtgärd sk “§66a” på både Vårdavdelningar och Vårdcentral. Arbetsmiljöproblemen har tyvärr blivit mer och mer vanligt, och OSAn har vi fått lyfta på alla samverkansnivåer då det fortfarande inte arbetas med det ute i verksamheterna. Medlemmar vittnar om höga arbetsbelastningar och ohållbara arbetstider då det förekommer en stor mängd övertid och förskjutna arbetspass.

Detta har även visat sig vid avstämningar av Bilaga 3, då många saldon har legat högt och Vårdförbundet har tvistat på de medlemmar som legat över 200h och där arbetsgivaren ej kallat till förhandling innan de gick över gränsen. Där har en

god dialog hållits och åtgärder för att undvika dessa stora övertidssaldon har tagits övergripande för att i sin tur landa ner i berörda verksamheter.

Utifrån avtalsrörelsen så har vi haft drop-in möten och digitala möten för att sprida information och ge medlemmarna inblick i vad som händer men även vad som kan hända om vi inte har ett avtal den sista mars.



Som vi nämnt tidigare så har det hänt en del inom politiken. Vi har lokalt täta möte med politiker i de olika partierna, även mött upp dom i samband med Regionfullmäktige. Stående varje år brukar vi ha "After Vård" där vi bjuder in medlemmar och politiker från partierna i Växjö och Ljungby. I år var det speciellt då vi var i konflikt då dessa träffar skedde och därav avböjde politikerna gemensamt till dessa träffar. Det hindrade inte att alla deltagande skrev vykort som skickades till politikerna så de ändå fick till sig medlemmarnas medskick.





Vi hade även besök av fd stadsministern Magdalena Andersson (S) på akutmottagningen på CLV där även Vårdförbundet var inbjudna. Där hade vi en bra möjlighet att lyfta den bemanningsproblematik som finns inom hälso- och sjukvården i kombination med svårigheten att få in hyr med nya avtalet.



Vi deltog på Pride och hade vårt tält uppställt i Linneparken. Vi gick tillsammans med TCO i Pridetåget. Bra samtal och högt engagemang runt tältet med medlemmar och medborgare. Stödet för Vårdförbundet har varit högt ute i samhället och det är stärkande med alla supportande hejarop!



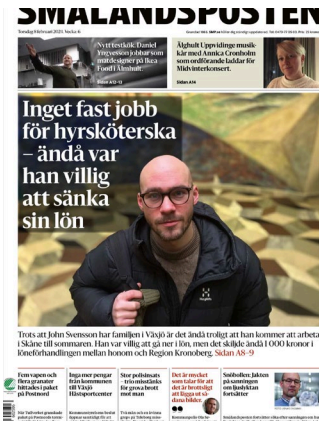
Vårdförbundet här lokalt har drivit på debatten om att hysjsjuksköterskor nekas anställning i regionen trots rimliga lönekrav. Vi har lyft till politiker och tjänstemän att man måste jobba för att vara en attraktiv arbetsgivare och samtidigt jobbat med att döda myten om att hysjsjuksköterskor "kräver rekordlöner". Vår duktiga medlem John gick ut i media och berättade sin historia, och många fler liknande historier har vi fått till oss. Även hur de nyutbildade sjuksköterskor väljer andra arbetsgivare än Regionen.



Malin Ekvall vill inte jobba för Region Kronoberg.
Foto: Felicia Plåt/ Sveriges Radio/Gunnar Ask / Scanpix

SJUKVÅRD

Även blivande sjuksköterskor nobbar Regionen



Tröst at John Stenroos har familjen Växjö är det ändå troligt att han kommer att arbeta i Skåne till sommaren. Han var villig att gå ner i lön, men det skulle ändå i 1000 kronor i löneförändringen mellan honom och Region Kronoberg. Sidan A8-9



Skolssk-träff på höstlovet tillsammans med Avd Jönköping. Där föreläste bla polisen Ola Severinsson i Växjö om droger och riskbruk kring ungdomar. Och Vårdförbundets jurist Carita Fallström, gav en föreläsning kring regelverk för EMI.



Varje år efter årsmötet sätter sig styrelsen ner och tillsammans utarbetar nästa års verksamhetsplanering. Man läser igenom de medskick som man fått från medlemmar och uppdraget från förbundsstyrelsen, och lägger upp ett årshjul via en tidslinje på uppdragen och aktiviteter kopplade till detta. Som ni vet, så gillar vi Post-It lappar...



Att samarbeta tvärfackligt ser vi som en viktig del i det fackliga arbetet. Att tillsammans hitta lösningar men även stöd i viktiga frågor, gör att vi kan skapa oss en större påverkansmöjlighet. Inför de övergripande samverkansmötena, samlas vi gemensamt och går igenom dagordningen. Vi har även större möten ca 4 ggr/år där vi från alla övergripande samverkansgrupper (VO-områden och uppåt) samlas och lyfter viktiga ämnen gemensamt.



Chefsinternat i november med deltagare från Kronoberg, Jönköping, Östergötland, Kalmar och Blekinge. Här får cheferna en möjlighet att träffa andra chefskollegor, chefsspecialister och ombudsman - byt erfarenheter och hämta inspiration. Även knyta en kontakt med Vårdförbundets chefsspecialister Torbjörn Severin och Charlotta Hellström, även delar av styrelsen från nya chefsföreningen i Vårdförbundet var på plats.



Övrigt

Vi har haft en styrelseledamot som valt att avsluta sitt uppdrag i förtid och därför kommer fyllnadsval hållas på årsmötet den 19 sep.

Det har varit ett tufft år med många stora utmaningar, men vi har haft ett stort stöd hos medlemmar, kollegor och samhället i stort som ger oss kraft. Vi vill tacka alla som bidragit och engagerat sig och vi ser fram emot ett nytt verksamhetsår och den stundande avtalsrörelsen för 2025!