



Dokumentet skapat 2020-11-25 Senast ändrat 2021-01-26 Grupp/avdelning/projekt Avdelning Jönköping Version 1 Författare Iréne Sjövall Sanned

## Årsrapport 2020

### Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	2
<b>Måluppföljning och Effekt</b> .....	3
Medlemsrekrytering.....	3
Värde för medlem.....	4
<b>Goda exempel</b> .....	9
<b>Risker och Förbättringsområden</b> .....	9
<b>Övrigt</b> .....	9



## Sammanfattning

År 2020 har varit ett annorlunda år som ingen annan styrelse upplevt tidigare. Vi hann knappt börja vårt Verksamhetsår förrän en Pandemi kom över oss och tog oss i sitt grepp och vår verklighet blev en annan. Vi fick i rasande fart ställa om och ute på arbetsplatserna blev det ansiktsmasker, visir, skyddskläder med korta och långa ärmar – bristen oroad och osäkerhet rådde om det gav tillräckligt skydd mot Covid-19. Alla i samhället måste stanna hemma vid minsta symtom av förkylning eller ont i halsen, vilket gjorde att kolleger blev färre. Medlemmar blev förflyttade från sina ordinarie arbetsplatser till att vårda Covid-19 sjuka och i Regionen var de 400 som förflyttades under våren 2020. Vi i avdelning Jönköping fick också prioritera om inte minst fick vi göra förändringar i vår verksamhetsplan där vi fick både ställa in och ställa om i stort sett allt vi tänkt oss under året.

Men något hann vi med de tre första månaderna av året. En av tre Förtroendevaldsträffar i Vrigstad, några medlemsträffar blev det innan vi fick övergå till digitala möten och vi hann med ett par politikerträffar, ett par dialogmöten med verksamhetsområdena i Regionen, några träffar för våra Verksamhetsrepresentanter i Region och Samordnaren i Kommuner innan alla dessa också fick bli digitala. Samt ett par omgångar grundutbildningar innan denna fick sättas på paus för att senare på året bli digitala men då i en kortare omfattning.

Vi fick ställa om och göra annorlunda och mycket fick bli digitalt. Vi har haft fler dialogmöten, än vad vi normalt brukar ha under ett år, med de olika politiska partierna men också den styrande koalitionen i regionen som fick bli digitala. Utbildningen för förtroendevalda ställdes om till en digital variant och vi ordnade digitala mötesplatser för förtroendevalda i kommunerna, förtroendevalda i de fem verksamhetsområdena i Regionen samt medlemsträffar på olika arbetsplatser. Eftersom Hälsohögskolan inte hade någon vanlig avslutningsceremoni delade vi ut vårt Kandidatstipendium på kansliet i en mindre krets.

Styrelsens påverkansarbete av politiker och tjänstemän har främst varit inom livslön, karriär, hållbart yrkesliv, hälsosamma arbetstider samt seniorkunskap. 2020 har varit ett år som inte har liknat något annat år med oerhört hög arbetsbelastning för våra medlemmar för att bekämpa pandemin och där biomedicinska analytikernas insats i vården synliggjorts för både arbetsgivare och samhällsmedborgare. Medlemmar, förtroendevalda, ombudsman, vice ordförande men framförallt ordförande i avdelning Jönköping har intervjuats i mycket stor omfattning gällande Pandemins påverkan på våra medlemmars arbetssituation i Hallpressen, Vårdfokus, Dagens medicin men även i media utanför Regionen och i Nationell media vidare har vi intervjuats i SR P4 Jönköping och SVT Jönköping. Vi nådde en förlikning med Region Jönköpings län i två tvisteförhandlingar under våren och sommaren 2020. Den ena gällde brott mot de regelverk som reglerar arbetstidsförläggningen för 136 medlemmar på operations- och intensivvårdskliniken. Den andra gällde semesterplaneringen och förläggningen av semester 2020 för 101 medlemmar.

Totalt sett i de olika områdena (Region, Kommun, Privat, Stat) är det i stort oförändrat eller en liten ökning i medlemsantal. Där vi tappar medlemmar är bland barnmorskor och biomedicinska analytiker samt studenter. Tappet av biomedicinska analytiker är ovanligt för vår avdelning även att avdelning Jönköping fortsatt har den högsta anslutningsgraden av alla avdelningar på 87%.

Förutom arbetet med Pandemin implementerades Vårdförbundets nya kansliorganisation under året och även detta ha tagit mycket tid och kraft. Vidare har styrelsen inte varit fulltalig,

under årets sista sex månader bestod styrelsen av åtta ledarmöten av nio möjliga inklusive ordförande och vice ordförande. Dessutom blev även årsmötet digitalt då Vårdförbundet följer nogsamt Folkhälsomyndighetens rekommendationer för att våra medlemmar ska kunna delta och påverka på ett säkert sätt inbjöd avdelning Jönköping till ett digitalt årsmöte där deltagarantalet tyvärr blev ovanligt lågt. Förberedelserna till det digitala årsmöte tog mycket tid i anspråk av styrelsen då allt material behövde filmas och läggas upp i förväg.

## Måluppföljning och Effekt

Vi ska vara en stark, kollektivavtalsbärande organisation för våra fyra yrken med legitimitet och tyngd att driva och tillvarata medlems intressen samt påverka vården. Det blir vi genom att organisationen prioriterar en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad; tecknar avtal och driver frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv; verkar för att förtroendevald, känd av medlem, finns på arbetsplatsen och får stöd i sitt uppdrag av lokal avdelning samt använder våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlem.

## Medlemsrekrytering

Vi prioriterar en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad. Vi ser att totalt i de olika områdena är det i stort oförändrat eller en liten ökning i medlemsantal. Totalt i avdelning Jönköping har vi 4681 medlemmar varav yrkesverksamma är 3829 vilket gör en anslutningsgrad på 82%. (Tabell 1) Vi ser också totalt en positiv utveckling inom både Region, Kommun, Privat och Stat (Tabell 2). Där vi ser att vi tappar medlemmar är bland barnmorskor med -11,3% och biomedicinska analytiker med -6,9% samt studenter med -16,3%. (Tabell 3) Barnmorskorna lämnar för det konkurrerande fackförbundet SRAT. Biomedicinska analytiker har också ett konkurrerande fackförbund, Naturvetarna, men vi vet inte om tappet beror på att man ansluta sig till dem. Däremot är det väldigt ovanligt för avdelning Jönköping att tappar dessa medlemmar. Vi har fortsatt en högre anslutningsgrad av biomedicinska analytiker än för landet totalt samt den högsta anslutningsgraden av alla avdelningar på 87% (Tabell 1). Studenternas nedgång i anslutningsgrad beror på Pandemin då vi inte har kunnat möta dessa på Hälsohögskolan och att vårt arbete med att få ett digitalt forum på skolan inta har vunnit mark.

**Tabell 1.** Avdelning Jönköpings yrkesverksamma anslutningsgrad, totalt samt våra fyra yrken individuellt, i jämförelse med anslutningsgraden i hela landet enligt Vårdförbundets medlemsstatistik [hämtat 2020-12-31].

	Jönköpings län	Hela landet
Totalt	82%	61%
Barnmorskor	65%	56%
Biomedicinska analytiker	87%	69%
Röntgensjuksköterskor	79%	73%
Sjuksköterskor	83%	72%

**Tabell 2.** Avdelning Jönköpings medlemsförändring 2020-12-31 jämfört med 2019-12-31 inom Region, Kommun, Privat samt Stat angivet i antal medlemmar

	Skillnad i antal
Yrkesverksamma	+55
Region	+24
Kommun	+9
Privat	+21
Stat	+1

**Tabell 3.** Avdelning Jönköpings medlemsförändring 2020-12-31 jämfört med 2019-12-31. Procentuell förändring.

	Skillnad i antal	Skillnad i %
Totalt	+11	+0,2
Yrkesverksamma	+51	+1,3
Pensionärer	+32	+8,1
Studenter	-75	-16,3
Barnmorskor	-15	-11,3
Biomedicinska analytiker	-20	-6,9
Röntgensjuksköterskor	+1	+0,8
Sjuksköterskor	+87	+2,6
Chef	-13	-7,5

### Region/Kommun/Privat sektor/Stat

Då vi tror att största framgången att rekrytera nya medlemmar är via förtroendevalda lägger vi stor vikt att få förtroendevald på arbetsplatsen och uppdaterar ständigt vår kartläggning kring detta vid varje strategidag som styrelsen har. Vi utvärderar även antal in och utträden samt orsak till det senare. Verksamhetsplaneringen för 2020 fick göras om och göras annorlunda på grund av Pandemin vilket gjort att vi fått ställa in de flesta av de medlemsrekryterande aktiviteterna och ersatt dem med digitala träffar för förtroendevalda, både för de i Regionen och de i Kommunerna, vilka under detta år ännu mer fått vara vår förlängda arm ut till medlemmarna. Den fördjupade löneöversynen för 2020 i kommunerna fick också ske digitalt och i samband med dessa träffade vi även förtroendevalda men tyvärr inte medlemmar då det inte var fysiska möten. Vi har två nya som är ansvariga för medlemmar i de privata verksamheterna som fått utbildning som RSO och ingår även i RSO-nätverket. Dessa har under året kartlagt privata skolor, vårdcentraler och behandlingshem vad gäller medlemmar, möjliga medlemmar samt intresse för att bli förtroendevald. Kontakten med privata medlemmar har uteslutande skett genom mail eller telefon. Men i början av året hade vi en mycket uppskattad utbildning för förtroendevalda/skyddsombud i privat sektor tillsammans med Kronoberg, Kalmar och Östergötland där temat var "Din arbetsmiljö".

### Värde för medlem

#### Lön/Löneutveckling/Livslön

I vårt löneavtal i HÖK 19 anges att parterna ska ha ett gemensamt arbete om löneavtalets tillämpning vilket genererade en digital lönekonferens i höstas där både lokala och centrala parter deltog. Vårt Löneavtal i HÖK 19 fortsätter att ha sin grund i individuell och differentierad lönesättning. Den lokala lönebildningsprocessen ska ge möjlighet till ökade löner för alla våra medlemmar med utgångspunkt i deras individuella prestation och bidrag till verksamhetens resultat och utveckling. De nya målen som tillkommit i HÖK 19 handlar om att arbeta aktivt för en ökad lönespridning, möjlighet till lönekarriär, bättre lönestruktur och för att nå målen behövs en satsning på särskilt yrkesskickliga som är själva verktyget för att få till en lönespridning och då behöver extra resurser tillföras. Vidare anser Vårdförbundet att särskilt yrkesskickligas lön under avtalsperioden ska ha ett utfall på minst 10,000 kr/månad mer än icke särskilt yrkesskicklig men alla ska ändå ha en god löneutveckling.

Regionen avsatte 50 miljoner för att höja lönerna i löneöversyn 2020 för elva yrkesgrupper (där Vårdförbundets fyra yrken ingår) som man efter lönekartläggning 2019 har sett ligger för lågt i jämförelse med andra likvärdiga yrkesgrupper internt men också i andra regioner. Extrasatsningen avser inte att höja löner i jämförelse med omvärlden, utan att göra en medveten relativ förändring mellan yrkesgrupper internt. Denna lönesatsning för en förändrad lönestruktur, som visserligen behövs, tillsammans med ökade ingångslöner motarbetar en ökad lönespridning, men har höjd medianlönen för Vårdförbundets fyra yrken.

Att våra yrken blir rätt värderade är ett långsiktigt arbete och kräver ett kontinuerligt påverkansarbete av både politiker och tjänstemän vilket även har skett i år vidare har ämnet lyfts ett flertal gånger i mediala intervjuer vars huvudsyfte varit Pandemin. Vi har erbjudit förtroendevalda utbildning digitalt i löneprocessen och hur de på bästa sätt coachar medlemmar inför lönesamtalen. Även chefer har erbjudits utbildning och information digitalt, vid fyra tillfällen (två för regionen och två för kommunerna), om vårt löneavtal vad gäller särskilt yrkesskickliga för att öka lönespridningen. Alla fyra tillfällena fick ställas in på grund av uteblivet intresse.

I våra fördjupade analyser av både löneöversyn 2019 och löneöversyn 2020 kan vi se att för år 2020 är det hela 12 av 13 kommuner som tagit till sig begreppet särskilt yrkesskicklig till skillnad från år 2019 då det endast var 9 av 13. Men tyvärr kan vi inte se någon tydlig prioritering av särskilt yrkesskickliga och därmed inte heller en ökad lönespridning utan den har minskat. Några bidragande orsaker till detta är att många arbetsgivare inte har verksamhetsnära lönekriterier som omhändertar och identifierar särskilt yrkesskicklig samt att i Regionen och i 5 av våra 13 kommuner har verktyget särskilt yrkesskicklig använts felaktigt genom att särskilt yrkesskickliga har bytts ut år 2020 utan att totalantalet har ökat (Tabell 4).

**Tabell 4.** Antal särskilt yrkesskickliga inom Regionen samt de 13 kommunerna (som slagits samman) för år 2019 och 2020. Underlaget är baserat på identiska personer på samma arbetsplatser för båda åren. (SYS = särskilt yrkesskicklig)

	% SYS 2019	% SYS 2020	% Nya SYS 2020 men ej SYS 2019	% SYS 2019 men ej SYS 2020
<b>Arbetsgivare</b>				
Kommunerna tillsammans (13 st)	18%	21%	47,6%	32,0%
Regionen	24%	25%	18,1%	9,6%

### Kompetensutveckling/Karriär

Enligt det nya löneavtalet ska parterna gemensamt utveckla karriärmodeller för att skapa tydlighet kring kompetensutveckling, karriär- och löneutveckling. Samtliga regioner samt ett urval av större kommuner ska senast december 2022 ha utvecklat karriärmodeller och börjat implementera dessa för Vårdförbundets yrkesgrupper. Avdelning Jönköping mål är att karriärförutsättningar regleras via avtal, att karriärvägar införs för alla våra fyra yrkesgrupper och tydliggörs, att karriärvägar införs i samtliga kommuner som långsiktigt mål. Detta gör vi genom att påverka så att avtal om akademisk specialistutbildning (AST) tecknas och inkluderar alla Vårdförbundets fyra yrken samt att antalet avancerade specialistsjuksköterskor utökas. Vidare har vårt långsiktiga påverkansarbete lett till att Regionen under 2018 infört 100 st karriärtjänster i syfte att ta vara på den kunskap och erfarenhet som de medarbetare som blivit experter förskaffat sig. Dessa tjänster genererar 4000 kr högre lön. Endast 30 av dessa tjänster



nyttjades under 2019 och genom vårt påverkansarbete av politiker och tjänstemän fick vi gehör för att alla 100 tjänsterna skulle användas under år 2020 samt att dessa tjänster inte bara ska gälla sjuksköterskor utan även röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker men de gäller fortfarande inte för specialistsjuksköterskor eller barnmorskor. Inte heller under 2020 kom man upp i 100 utnyttjade karriärtjänster och fortfarande är det endast sjuksköterskor som har anställts.

Vårt påverkansarbete (politiker och tjänstemän) av att Regionens utbildningstjänster även ska gälla biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor har gett resultat så till vida att Regionens budget 2020 anger att högskoleutbildning på minst en termin ska omfattas av samma villkor som en utbildningsanställning för sjuksköterskor. Den strukturerade yrkesintroduktion för nyexaminerade sjuksköterskor i Regionen har tyvärr varit inställd hela 2020 beroende på Pandemin. Denna yrkesintroduktion består av flera olika kompetensområden och är mycket uppskattad. Vårdförbundet har aktivt deltagit vid dessa träffar tidigare år där vi berättat om demokrati, våra fyra yrken, legitimation, Vårdförbundet som fackförbund och yrkesförbund, kollektivavtal, samverkan, arbetsmiljö, medlemstöd, medlemsnyttan, vad, vem och hur vi påverkar samt Vårdförbundets politiker. Vi informerar även om hur Vårdförbundet arbetar lokalt och vårt deltagande vid dessa utbildningar är mycket uppskattat.

Vi har bjuder in och träffat alla politiska partier (var för sig) utom ett inom Regionen. Vi har också bjudit in alla fem verksamhetsområdesdirektörer samt HR-chefer inom Regionen men endast fått möjlighet att träffa två av dem under 2020 beroende på Pandemin. Förtroendevalda inom kommunerna påverka i sin respektive samverkan.

### **Hälsosamma arbetstider / Hållbart yrkesliv**

Arbetsmiljön och arbetstiderna för våra medlemmar blir allt viktigare. Vi ser att arbetsbelastningen ökar i takt med bemanningssvårigheterna. Flera vårdplatser hålls stängda på grund av bristen på våra yrken, arbetsgivaren tenderar i större utsträckning att vilja kompensera med andra yrkesgrupper, med lägre eller smalare kunskap. Gällande hållbart yrkesliv arbetar avdelning Jönköping för att det ska vara balans mellan efterfrågan och behov för att våra medlemmars arbetsmiljö ska bli så bra som möjligt, att den förtroendevalda på arbetsplatsen involveras och tar plats i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Gällande Arbetstider arbetar avdelning Jönköping för att förutsättningar regleras i avtal, att återhämtning ska vara i tid istället för pengar, att all arbetstid ska vara aktiv, att alla scheman ska ha hälsosamma arbetstider. Under året har vi fortsatt samtalen med arbetsgivaren om hälsosamma arbetstider inte minst i de verksamheter som använder sig av jour och beredskap. Vårdförbundet för aktiva dialoger med arbetsgivarna när dessa problem uppstår. Vi har träffat politiker och tjänstemän i frågan där vi har förklarat varför det är viktigt att återhämtning ska vara i tid istället för i pengar samt varför vi anser att all arbetstid ska räknas som aktiv. En planerad temautbildning för förtroendevalda på arbetsplatsen gällande hälsosamma arbetstider fick ställas in pga pandemin.

Under pandemiåret 2020 har detta varit ännu viktigare då arbetsgivaren tänjt på gränserna vad som gäller för schemaläggning. Detta ledde fram till två tvisteförhandlingar mellan avdelning Jönköping och Regionen. Den ena tvisteförhandlingen gällde brott mot de regelverk som reglerar arbetstidsförläggningen och där vi förde enskilda förhandlingar för 136 medlemmar. Den andra tvisteförhandlingen gällde semesterplaneringen och förläggningen av semester 2020 där vi förde enskilda förhandlingar för 101 medlemmar. (Se vidare under rubrik Avtal)



## Personcentrerad vård

Vi arbetar för att ett personcentrerat förhållningssätt implementeras i alla verksamheter och att verksamheterna tar hjälp av vårt studiecirkelmateriel. Detta har vi gjort genom att följa upp och bedriva ett påverkansarbete mot bland annat utvecklingschefer som meddelat att detta arbete fått anstå under 2020 på grund av Pandemin. Pandemin har även varit orsak till att påverkan på arbetsplatser att bedriva studiecirkel har avstannat.

## Avtal

Vi arbetar för att arbetsgivaren ska uppfylla intensionen i vårt gemensamma avtal HÖK 19, att arbetsgivaren tecknat kollektivavtal i stället för ensidiga arbetsgivarbeslut, att förutsättningarna regleras i avtal. Vidare har rehabiliteringsärenden ökat. Fler medlemmar hamnar i ekonomiska svårigheter kopplat till sjukdom. Vi möter också en hårdare arbetsgivare i dessa frågor.

Vi har haft två tvisteförhandlingar mot Region Jönköpings län under våren och sommaren 2020. Den ena tvisteförhandlingen gällde brott mot de regelverk som reglerar arbetstidsförläggningen där vi fört enskilda förhandlingar för 136 medlemmar på operations- och intensivvårdskliniken. Den andra tvisteförhandlingen gällde semesterplaneringen och förläggningen av semester 2020 där vi fört enskilda förhandlingar för 101 medlemmar. I detta nådde vi en förlikning med Region Jönköpings län där berörda medlemmar i tvisten om schemaläggning fick ett engångsbelopp på 15 000 kronor vardera brutto och berörda medlemmar i tvisten om huvudsemester fick 10 extra semesterdagar vardera. Dessa dagar kan sparas utöver de begränsningar som finns för semestersaldot i Allmänna Bestämmelser. Överenskommelsen innehåller också ett beslut om att tillsammans direkt inleda ett arbete med att förbättra de rutiner som finns när såväl schema som semester ska fastställas. Dessutom ska parterna inleda förhandling för att se om det är möjligt att även teckna kollektivavtal kring schemaläggning för arbete nattetid.

## Seniorkunskap

Vi arbetar för att äldre medarbetares kunskap ska tas tillvara, att äldre ska ha förutsättningar för att orka arbeta till pensionsåldern, att äldres kunskap tas tillvara och överförs till yngre genom mentorskap, att alla våra medlemsgrupper som gått i pension erhåller 130% av timlönen om man går in och arbetar efter sin pensionering. Och inte som det är nu enbart pensionerade sjuksköterskor och barnmorskor som varit anställda i Regionen. För att ta tillvara äldre medarbetares erfarenhet och kunskap (seniorkunskap) har vi träffat alla regionens politiska partier utom ett samt tjänstemän, några verksamhetsområdesdirektörer och HR-chefer. Kommunernas förtroendevalda påverkar i respektive samverkan. Vi försöker också påverka villkor som understödjer att seniora kunskaper finns kvar och tas tillvara i verksamheten, ett exempel på lösning är arbeta 80%, få 90% av lönen och 100% avkastning till pension. Detta arbete har kommit i skymundan i år på grund av Pandemin.

## Våra 4 yrken

Vi arbetar för att det ska vara ett jämlikt medlemsvärde för samtliga av vår 4 yrkesgrupper. Detta har vi gjort genom att uppmärksammar yrkesdagarna, dela ut stipendier till kandidat-master-magister-uppsatser samt stipendier till yrkesverksamma, vi har en tillgänglig förtroendevald (TGF) vardagar kl. 8-16 samt vi har stött medlemsaktivism där medlemmar har skickat brev till politiker och tjänstemän under pandemin för att belysa sin ohållbara arbetssituation samt villkor och ersättningar. Vi har också haft en digital konferens i oktober för skolsköterskor tillsammans med Kronoberg vilket rönt stor uppskattning och många deltagare.



## **Förtroendevald på arbetsplatsen och Stöd till förtroendevalda**

Vi arbetar för att förtroendevald ska finnas på de arbetsplatser där vi har identifierat att vi har medlemmar, att samtliga förtroendevalda går vår 4-dagars certifierad utbildning för förtroendevalda (både nya och de med äldre utbildning), att varje förtroendevald på arbetsplatsen har en mentor som är känd, att förtroendevald på arbetsplatsen ses som Vårdförbundet av medlem. Detta har vi gjort genom att prioritera arbetsplatser där det saknas förtroendevald genom digitala möten, att stärka förtroendevalda genom att skapa nätverk genom digitala möten, att anordna en fysisk träff i Vrigstad för förtroendevalda därefter digitalt möten i verksamhetsområdena, att arbeta med mentorskap för förtroendevald löpande vilket har varit särskilt viktigt under detta Pandemiår, att ha en nystartad blogg på vår hemsida (som inte riktigt kommit igång) för både medlemmar och förtroendevalda där man kan berätta om sin vardag, att ha en 4-dagars certifierad utbildning för förtroendevalda där vi under våren fysiskt genomförde tre grundutbildning dag 1 och två grundutbildning dag 2-4 och under hösten genomfördes fyra "facklig introduktion" som är en digital utbildning, vi har haft en Temadagar under våren "lön och karriär" övriga blev inställda på grund av pandemin. Tidigt under våren hade vi en fysisk utbildningsdag för förtroendevalda/skyddsombud i privat sektor tillsammans med Kronoberg, Kalmar och Östergötland vilket var mycket uppskattat.

## **Studenter**

Vi arbetar för att studenter blir studerandemedlemmar och att studerandemedlemmar blir kvar som yrkesverksamma. Detta har vi gjort genom att dela ut ett Kandidatstipendium som fick delades ut Coronasäkert på kansliet i en mindre krets. Magisterstipendiet delades ut vid en inspelning till det digitala årsmötet där stipendiaterna också berättade om sitt arbete. Några besök på Hälsohögskolan i termin 1, 5 och 6 i de tre utbildningarna har inte varit möjlig på grund av Pandemin och vårt arbete med att få till ett digitalt forum på skolan inta har vunnit mark.

## **Medlemsvärde Chef och Ledare**

Vi arbetar för ett jämlikt medlemsvärde för chefer och ledare. Våra fysiska lunchträffar på de tre sjukhusen blev digitala lunchträffar, två för Regionens chefer och två för Kommunens chefer, men tyvärr var intresset allt för lågt så dessa fick ställas in. Vidare fick också en träffpunkt (lunch till lunch) för Chefer, MAS och MLA tillsammans med avdelningarna Kronoberg, Kalmar och Östergötland ställas in på grund av Pandemin.

## **Mötesplatser**

Vi hade planerat olika mötesplatser som Frukostmöten (Jönköping, Värnamo, Höglandet) där medlemmar och politiker i både regionen och kommuner skulle mötas; Lunchmöten; Nattvandringar; Arbetsplatsbesök (privat, kommunerna, regionen) men allt detta fick ställas in. Tidigt under våren hade vi dock en fysisk utbildningsdag för förtroendevalda/skyddsombud i privat sektor tillsammans med Kronoberg, Kalmar och Östergötland med temat "Din arbetsmiljö" vilket var mycket uppskattat. Vidare gjorde vi om skolsköterskedagen till en digital konferens tillsammans med Kronoberg vilket rönste stor uppskattning med många deltagare.

## **Digitalt årsmöte**

Vårdförbundet följer nogsamt Folkhälsomyndighetens rekommendationer och för att våra medlemmar skulle kunna delta och påverka på ett säkert sätt inbjöd avdelning Jönköping till ett digitalt årsmöte. Årsmötet varade i fem dagar och genomfördes i ett system som heter VoteIT där man kan logga in när man vill och hur ofta man vill under dessa dagar. Vid årsmötet valdes





ny valberedning, verksamhetsplanen 2020 redogjordes, utdelning av magisterstipendium där stipendiaterna också berättar om sitt arbete. Stipendiet till yrkesverksamma gick till en skolsköterska som berättade om den möjlighet hon fått tillsammans med sin hund Yatzy att utbildas till ett gemensamt team som besök- och terapihund. Ett spännande och oerhört viktigt uppdrag som kan användas inom både elevhälsan och äldreomsorgen. Förberedelserna till detta digitala årsmöte tog mycket tid i anspråk av styrelsen då allt material skulle filmas och läggas upp i förväg.

## Goda exempel

Avdelning Jönköpings strukturerade påverkansarbete av både politiker, tjänstemän och verksamhetsdirektörer, strukturerat arbete i styrelsen som anger vilken riktning vi ska gå, allt detta har gett resultat. Resultatet av vårt påverkansarbete syns tydligt i Regionens budget där det direkt går att läsa flera av våra yrkanden som politikerna har gjort till sina egna. Vidare använder tjänstemännen vid uppstarten av löneöversynen 2020 våra ord, uttryck, benämningar, förklaringar men också avdelningens lokalt framtagna grafer för att gestalta hur lönespridningen ser ut bland våra medlemmar och yrkesgrupper.

## Risker och Förbättringsområden

Vi ser en risk att när våra yrkesgrupper byter arbetsplats och börjar hos en privat arbetsgivare så går de, som tidigare varit medlemmar, ur facket.

I avdelning Jönköpings verksamhet behöver vi förbättra vårt arbete med att nå de privatanställda medlemmarna. Vi behöver utarbeta en struktur som gör det möjligt för oss att nå dessa medlemmar på det sätt som de vill och som det är möjligt för dem att möta oss. Vi behöver även se över orsakerna till att biomedicinska analytiker nu börjar lämna oss och göra en handlingsplan för att motverka denna trend.

## Övrigt

Med detta vill jag och styrelsen i Vårdförbundet avdelning Jönköping tacka för det gångna året som varit ett mycket annorlunda år och vi ser fram emot ett nytt år med nya utmaningar och nyvunna erfarenheter!

Med vänliga hälsningar!

Iréne Sjövall Sanned

Ordförande  
Vårdförbundet avdelning Jönköping