

Dokumentet skapat 2021-09-19	Senast ändrat 2021-10-01	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Kalmar län	Version 1	Författare Tora Dahlström mfl
---------------------------------	-----------------------------	--	--------------	----------------------------------

Årsrapport 2021

Innehåll

Årsrapport 2021	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	3
Medlemsrekrytering	3
Region	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Kommun.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Privat sektor / Stat.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Värde för medlem	6
Lön.....	7
Arbetsmiljö	10
Arbetstid.....	11
Yrkets utveckling	11
Lokala utvecklingsområden	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Inflytande och påverkan	12
Övrigt	13

Sammanfattning

Styrelsearbetet har sedan förra årsmötet bestått av 6 aktiva styrelseledamöter och flera ambitiösa fackliga tidare som tillsammans med dig, fina medlem och alla fantastiska förtroendevalda/skyddsombud, kämpat tappert i en osäker och många gånger väldigt påfrestande arbetsmiljö med otillräckliga förutsättningar för vårt professionsutövande. Pandemin har även stort påverkat våra möjligheter att träffas fysiskt och istället har vi fått bygga färdigheter att mötas digitalt. Det finns många fördelar med att träffas virtuellt eftersom det möjliggör snabbare möjligheter att ses och därmed fler möjligheter att bygga kunskap, relationer och vägar framåt i olika fackliga frågor. Det är otroligt vad många möten vi hinner med på en dag, det gäller bara att få till lite rast emellanåt 😊

Den tätare kontakten med dig som är förtroendevald/skyddsombud i de veckovisa digitala möten uppdelat på region och kommuner och den stora mängden virtuella möten med medlemmar och arbetsgivarrepresentanter är oerhört värdefulla för Vårdförbundets medlemmar. Vi tänker att detta sätt att mötas är något vi vill fortsätta med även om vi nu förhoppningsvis kan återgå till att få träffas fysiskt.

Vårt högsta mål är att vara medlemsnära och tillsammans med förtroendevald och medlem skapa goda förutsättningar för professionsutövning, hållbarhet och värdering. För oss är medlemsrekrytering lika med kraftfull gemensam handling i det goda fackliga arbetet. Under året som gått så har många nya medlemmar och nya förtroendevalda tillika skyddsombud anslutit sig till Vårdförbundet idéburna förening. Vi tar nu sats och fortsätter att kämpa för våra rättigheter, vår lönevärdering, vår möjlighet till karriär, våra arbetsmiljömässiga behov och vår möjlighet att genom delaktighet och påverkansmöjlighet i vår arbetsvardag få respekterade och hälsosamma professionsvillkor. I vårt land så är den fackliga inverkan en viktig del av arbetslivet och ju mer vi var och en står upp för oss själva och för våra kollegor desto bättre kommer det att bli, Utan oss stannar Vården!

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Datum	Student	Pensionär	Yrkesverksam	Totalt
2021-01-31	21	1	10	32
2021-02-28	23	0	5	28
2021-03-31	8	0	6	14
2021-04-30	10	0	5	15
2021-05-31	10	0	6	16
2021-06-30	2	0	4	6
2021-07-31	1	0	1	2
2021-08-31	17	0	2	19
Totalt	92	1	39	132

Antal registrerade inträden per medlemskategori år 2020

Medlemskategori	Okt	Dec	Nov
Student	3	15	0
Pensionär	0	0	1
Yrkesverksam	8	7	15
Ej yrkesverksam	0	2	0
Totalt	11	24	16
Varav Chef/Ledare	0	0	0

Antal registrerade inträden per medlemskategori år 2021

Medlemskategori	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Totalt
Student	21	23	8	10	10	2	1	17	92
Pensionär	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Yrkesverksam	10	5	6	5	6	4	1	2	39
Totalt	32	28	14	15	16	6	2	19	132
Varav Chef/Ledare	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Vi har haft en härlig tillströmning av studentmedlemmar under året och vi är mycket tacksamma för det fina arbete som studentinformatör Leo har gjort tillsammans med styrelsen och centralfackliga tidare!



Ju fler vi blir, desto starkare blir vi 😊 och vi ser med glädje och stolthet att så många yrkesverksamma väljer att vara Vårdförbundets medlemmar. Ökningen finns även hos dig som inte är yrkesverksam och/eller pensionär och vi tackar stort för allas ert engagemang! Vi vill så oerhört gärna att var och en ska känna styrka och gemenskap i avdelning Kalmar län 😊 Lyckan är därtill enorm över att ytterligare 10 medlemmar vågar och vill anta utmaningen som förtroendevald tillika skyddsombud, vi är nu uppe i 192 stycken som har denna oerhört viktiga roll.

Synlighet:

I vår planering så fanns det med att vi skulle anordna medlemsutbildningar för att stärka varje medlem att orka och våga stå upp för sin arbetssituation och värdering. Tillsammans med förtroendevald/skyddsombud på arbetsplatsen kan delaktighet i ett tidigt skede i den egna verksamheten göra stor skillnad för att ge arbetsgivaren lokalt de bästa förslagen och åsikterna från de som har bästa kunskapen i hur arbete och ansvarsförhållande behöver se ut. Den förtroendevalda tillika skyddsombud som är nära verksamheten har möjlighet att representera medlemmarna och tillsammans med styrelsen och huvudskyddsombudet får vi till hållbara och hälsosamma arbetsförhållanden. Tyvärr har vi i pandemitider inte kunnat genomföra detta.

Under året har vi haft 20-talet digitala utbildningar för förtroendevalda i regionen kring MBL- och AML-förfarande. Detta har varit mycket uppskattat och betydelsefullt eftersom vi inte längre har ett samverkansavtal. När det gäller kommunerna så är det flera som har uppdatering på gång av sina samverkansavtal och där har förtroendevalda och styrelsen många viktiga dialoger med arbetsgivarna kring vad vi behöver för att vara en bra och jämbördig samverkanspart.

En nyhet under året har varit digitala veckomöten med förtroendevalda i region Kalmar län respektive i kommunerna. Här diskuteras och reflekteras kring aktuella ämnen i verksamheterna och vi är glada att dessa har varit tämligen väl besökta. Möjlighet ges till kunskapsutveckling, diskussion kring verksamhetsnära frågor och utbyte med kollegor i andra verksamheter. Precis som förtroenderåden är dessa en viktig vidareutveckling av roller och handlingsmöjligheter. Vi skulle gärna se att ännu fler förtroendevalda/skyddsombud var med, både för att inhämta kunskapsutbyte och gemenskap, såväl som att ge styrelsen viktig input. Tänk gärna på att den fackliga tid som du eller din förtroendevalda kollega lägger i dessa forum ger möjligheter för er alla och även för verksamheten/patienterna. Vi hör ganska ofta att man inte kan prioritera att komma för att det inte finns någon som kan ersätta på arbetspasset och vi har därför lagt in många datum för nästa år redan nu så att det ska gå att begära ledigt för fackligt förtroendeuppdrag i god tid. Tänk också på att använda den fackliga tid som ni har tillsammans på arbetsplatsen för att tillsammans med förtroendevald planera och diskutera. Möjlighet finns som tidigare att använda guldkantspengar, se <https://www.vardforbundet.se/lokala-avdelningar/kalmar/fortroendevald-i-kalmar/medlemsmote-med-guldkant/>

I januari och juni delade vi ut stipendier för bästa examensarbete på barnmorske-, biomedicinska analytiker- och sjuksköterskeexamen. Vi var med vid examenshögtiden och fick också möjlighet att hälsa alla välkomna som kollegor och såklart som medlemmar i Vårdförbundet.

Vårdförbundet i Kalmar län har aldrig varit så medialt synliga i tv, radio och tidningar som detta år. Både styrelseledamöter och förtroendevalda på arbetsplats har fått



möjlighet att uttrycka vad som behöver göras för att ge förutsättningar för professionsutövning och för att få en hållbar arbetsmiljö. Vi har uttryckt vad vi ser att arbetsgivaren behöver göra för att bli attraktiv och få oss att stanna kvar i våra verksamheter, att de behöver ge oss möjlighet till delaktighet, att bli lyssnade på, att få möjlighet till lönekarriär och få hälsosamma arbetstider, samt att skapa och synliggöra karriärvägar. Ett stort Tack till er som är verksamhetsnära och berättar om vad som behövs i just din arbetsvardag! Det berör både arbetsgivare och samhällsmedborgare extra mycket när informationen kommer direkt från källan och när det som styrelsen har berättat kan understrykas av den som beskriver upplevelsen och behoven utifrån självupplevda händelser.

Under Vårdförbundets synlighetsmånader (maj och november) fanns tävlingar med priser till de arbetsplatser som rekryterat flest nya medlemmar och de som hade 100% täckning med Vårdförbundets medlemmar. Stort tack till alla er som var med och tävlade och lyckades uppnå de viktiga målen!

Vi skulle gärna vilja berätta för dig kära medlem om allt vi gör. En del läggs ut i sociala medier (Vårdförbundet Kalmar län finns på facebook och instagram) eller skickas ut i medlemsbrev, men det är så oerhört mycket mer som händer varje dag, så otroligt många kontakter via möten, mail, telefonsamtal etc. Varje vecka har styrelseledamöter och centralfackliga tidare hundratalet möten med chefer, politiker, HR, processledare och reportrar och då måste vi ändå välja bort mycket eftersom tiden inte räcker till. Förutom alla förhandlingar, skyddskommittéer, informella och formella möten, samverkansmöten, tvister och rehabiliteringssamtal, så handlar det om påverkansmöten kring exempelvis medarbetarsamtalet, medarbetarenkäten, egenmonitorering, karriärvägar, lönekarriärmöjligheter, samverkansklimate, avtalsdiskussioner, hälsosamma arbetstider/schemaläggning, inköp av skyddsutrustning, utlandsrekrytering och handledning vid VFU.

Den tvärfacklig dialogen har blivit ett bra redskap för att driva gemensamma frågor, t ex kring medarbetarsamtalet, riskbedömningar, skyddsutrustning eller kallelser till MBL-förhandlingar och vi försöker att träffas med våra fackliga kollegor inför möten med arbetsgivaren för att få gemensam drivkraft och diskutera strategier.

Vi vill också här påtala hur viktigt det är med lokalt förtroendevalda/skyddsombud för att ge vårdförbundet en röst på varje arbetsplats, så vi inte går miste om information och möjligheten att i tidigt skede påverka lokalt. Lokalt har ni bästa kunskapen om vad som behövs och tillsammans med styrelsens helhetssyn för alla medlemmar, så blir vi hand och handske i ett jämlikt och livsviktigt partsarbete med arbetsgivaren.

Medlemssiffror för olika arbetsgivarparter i Kalmar län

Region Kalmar län

Sedan förra årsmötet har medlemsantalet ökat med 12%. Framför allt är det antalet sjuksköterskor, studenter och pensionärer som ökat. Antalet förtroendevalda har ökat med 7 och är nu uppe i 151!

Antal medlemmar per medlemskategori år 2021

Medlemskategori	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug
Student	146	143	167	174	183	185	143	142
Pensionär	360	354	359	357	362	368	370	370
Yrkesverksam	2403	2422	2410	2409	2392	2381	2411	2403
Yrkesverksam, annat avtalsområde	12	12	12	13	14	14	14	14
Ej yrkesverksam	28	28	26	23	25	26	26	23
Totalt	2949	2959	2974	2976	2976	2974	2964	2952

Antal medlemmar per yrke, ej studenter och pensionärer, år 2021

Yrke	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug
Sjuksköterska	2205	2225	2216	2217	2203	2194	2227	2218
Barnmorska	65	65	64	62	62	62	61	60
Biomedicinsk analytiker	118	118	114	112	113	112	111	110
Röntgensjuksköterska	55	54	54	54	53	53	52	52
Totalt	2443	2462	2448	2445	2431	2421	2451	2440

Kommun

Sammanlagt för länets 12 kommuner så har Vårdförbundet 442 medlemmar och vi har ökat antalet förtroendevalda från 32 till 36 😊

Privat sektor

Här ser vi tyvärr en jättestor minskning i medlemsantal, från 104 till 75 och här finns endast 1 förtroendevald. Enligt förbundsstyrelsens beslut så har handläggning av medlemsärenden och drivkraft i Vårdförbundets politik gällande privat sektor flyttats från att vara lokalavdelningens ansvar till att handhas av den nationella privata sektionen. Vi ser att detta behöver utvecklas vidare och att Vårdförbundet behöver bli mer synliga och handlingskraftiga till gagn för den som väljer att jobba för en privat arbetsgivare.

Värde för den enskilde medlemmen

Att vara medlem i Vårdförbundet har stor betydelse när jag hamnar i situationer kring anställning, arbetsmiljö, rehabilitering, arbetstider, karriärutveckling, lönevärdering, löneskulder och disciplinära åtgärder. Här kommer några exempel där medlemskap i Vårdförbundet fungerar som en god "försäkring" i arbetslivet:

Medlem som varit sjukskriven under långa perioder fick hjälp med att höja sin tjänstepension med flera tusenlappar i månader efter alternativberäkning och lokal förhandling med en av länets kommuner.

Medlem som riskerade avsked och där vi efter tvisteförhandling med arbetsgivaren lyckades få till att avsked av medlem drogs tillbaka och istället fick vi till en uppgörelse om avslut av anställningen med högt belopp.



Medlem som fått beviljad semester ändrad av chefen och där hen fick över 10000 kr i kompensation efter överläggning.

Medlemmar som fått åka från Oskarshamn till arbetsplats i Kalmar och Västervik för att förstärka Covid-vården fick kompensation med 225 kr/dag, efter överläggning med arbetsgivaren.

Medlemmar som förstärkte Covid-vården och gick från 40 timmarsvecka till 38.25 timmarsvecka, fick flera tusenlappar extra för varje pass de tjänstgjort på lätthelgdag utöver ordinarie ersättningar.

Medlem som önskade specialanpassat anställningsavtal utifrån personliga förutsättningar fick möjlighet till en personlig tjänst.

Medlem med stora arbetsmiljöproblem och lång sjukskrivning fick efter flera drivna ärenden och enligt eget önskemål, ett avslut av anställning med avgångsvederlag fram till pensionsstart.

Flera medlemmar har fått stöd när arbetsgivaren tänkt utdela skriftlig varning. Genom att begära överläggning så har vi i några av fallen kunnat hindra detta genom att påtala systemperspektiv framför individperspektiv och i annat fall har vi kunnat lägga tolkningsföreträde i ärendet.

Vi har haft överläggning för barnmorskor då arbetsgivaren hotat med att försämra deras arbetstider för natten och lyckats hindra detta.

Vid en uppkommen löneskuld, kunde vi förhandla bort över 14000 kr för medlemmens räkning.

Avdelningsstyrelsen började tidigt driva frågan att alla gravida skulle få en riskbedömning gjord till graviditetsvecka 22. Detta med stöd av arbetsmiljöverket som bedömde Covid-19 som smittorisk klass 4, vilket tydliggjorde risk för den gravida och det ofödda barnet att utsättas för smitta i patientnära arbete. Vi har funnits med och stöttat medlemmar att tidigt kunna få omplacering till arbete som enligt riskbedömning ansetts säkert ur arbetsmiljösynpunkt.

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.

Löneavtalets intentioner och genomslag låter tyvärr fortfarande vänta på sig, trots att vi har ett gemensamt löneavtal med arbetsgivarna. Det är mycket svårt att förstå, inte minst nu när Vårdförbundets medlemmar i pandemitider har varit kraftfulla samhällsbärare i alltifrån provtagning till analys, hälso- och sjukvård, undersökningar och vaccinationer. Det är också väldigt svårt att förstå att de mycket högre lönerna som hyrbolagen kan ge efter att ha fått skattepengar från regioner och kommuner, inte blir lönedrivande för att behålla kompetens i grundbemanningen. Här ser vi att det är stor skillnad jämfört med exempelvis data- och teknikerkompetens, där det pratas om vikten av att ha marknadsanpassade löner. En god lönevärdering och en bra löneutveckling i takt med ökad kompetens, erfarenhet och ansvarstagande för sitt eget och andras lärande och för verksamhetens bästa, är essentiellt för att behålla och rekrytera rätt kompetens. Här ser vi tyvärr tydliga löneglastak för såväl professions- som chefs- och ledarskapsbefattningar.

Kommuner: Teamet som har följt lönearbetet i kommunerna har bestått av styrelseledamot, ombudsman och i de fall som möjlighet finns så har såklart förtroendevald lokalt i samverkan varit med. Vi ser att många kommuner inte har lyckats med att genomföra löneavtalets intentioner och väljer att här lyfta 2 av länets kommuner som har gjort de bästa lönesatsningarna i % under vårt nuvarande gemensamma löneavtal som skrevs på nationell nivå i HÖK19 och på lokal nivå i LOK19:

	<u>Medellön 2019</u>	<u>Ökning i % 2019</u>	<u>Ökning i % 2020</u>	<u>Ökning i % 2021</u>
Oskarshamn	38208	5.70	5.1	3.73
Hultsfred	35607	4.39	4.39	4.52

Dock har vi ännu inte fått möjlighet att kunna analysera hur dessa kommuner har lyckats med att skapa lönekarriär och göra satsningar på särskilt yrkesskickliga.

Många kommuner bjuder in förtroendevald som sitter i samverkan till samtal innan budgetförhandling. Vi ser också goda möjligheter till påverkan genom att vi i Vårdförbundet bjuder in oss till de nämnder som handhar verksamheter där vi är anställda.

Region Kalmar län: Det är väldigt tydligt i siffrorna från region Kalmar län att löneöversynerna för 2019-2021, i de allra flesta verksamheter, inte har ökat lönedifferensen nämnvärt enligt det löneavtal LOK19 som regionen har undertecknat. Vårdförbundet ser att det måste till mycket större lönesatsningar för att följa löneavtalets intentioner när det gäller att premiera kompetens, kunskap, erfarenhet och ansvarstagande och att särskilda lönedel behöver tillsättas för detta ändamål. De pengar som politikerna avsätter för lönerevision och som ska belöna föregående års arbete, är inte samma sak som de stora riktade lönesatsningar som behövs för att ge grunden till lönekarriärmöjligheter och värdering av särskilt yrkesskickliga medarbetare. Lönesättande chefer måste få mycket bättre förutsättningar att belöna och värdera medarbetare och inte som nu, försöka göra sitt bästa utifrån den så kallade "lönepotten".

	<u>Medellön 2019</u>	<u>Ökning i % 2019</u>	<u>Ökning i % 2020</u>	<u>Ökning i % 2021</u>
Region Kalmar	33831	2.52	3.26	3.05

Vi försöker på alla sätt att få till de lönesatsningar och det lönearbete som vi ser behövs och bjuder in till att träffa politiker, chefer och tjänstemän för att ge vårt bidrag till att detta blir verklighet. Lön är dock i slutändan alltid arbetsgivarens belöning och värdering av det arbete och ansvar som vi har kompetens att utföra. Vårdförbundet ser fortsatt att vi som medarbetare behöver få mycket bättre möjlighet till lönekarriär i yrket och för särskild yrkesskicklighet. I detta behöver också de strukturellt superviktiga delarna med lönesamtal och lönesättande samtal utifrån tydliga och väl grundade lönekriterier bli verklighet. Under året upplever vi att region Kalmar län öppnat upp för att diskutera löneprocesserna och vi hoppas innerligt att de fortsätter att ta tag i dessa delar och inte minst att det jobbas med att få till lönekriterier som hör ihop med vårt löneavtal och att de lönesatsningar som görs är välgrundade i vårt löneavtal.

När det gäller regionens lönekartläggningsarbete, så är det väldigt frustrerande att ännu efter många års påtryckningar så får vi inte vara med i något mer än en referensgrupp. Vi jobbar tvärfackligt med att ändra detta och likaså att få mer klarsyn i vad regionens lönekartläggningssystem egentligen bygger på för parametrar. Här är det oerhört svårt att få gehör för hur Vårdförbundet ser att arbetsgivaren behöver arbeta bort osakliga löneskillnader.

I regionen för vi mestadels dialog och diskussion med politikerna genom personalutskottets presidie och det har blivit många möten under året. Under senaste förtroendevaldsdagen när de fanns med oss i det digitala mötet, framkom det tydligt från de förtroendevalda på arbetsplatserna att lön är den viktigaste frågan för att få till en god grundbemanning, därefter finns det möjlighet att skapa en god arbetsmiljö.

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.

Nya stora rekord har slagits när det gäller att i region Kalmar län möta arbetsgivaren kring arbetsmiljöfrågor och arbetsmiljölagens tillämpningar. Väldigt många chefer med arbetsmiljöansvar hade inte hört talas om eller hade i alla fall inga intentioner (och alltför många har det fortfarande inte) att i tidig dialog och med riskbedömning och tillhörande handlingsplan som grund, ta sig an förändringsarbete som påverkar arbetsmiljön. Istället försöker arbetsgivaren driva igenom verksamhetsförändringar under rubriker som "anpassning av verksamhet" eller "utökade rutiner" eller "ändrat patientflöde"...

Som skyddsorganisation har vi tagit väldigt mycket stryk i form av hårda ord och beskyllningar från arbetsgivarföreträdare för att vi har stått upp för arbetsmiljölagens tillämpning och arbetsmiljöverkets föreskrifter. Vi har fått tillkalla arbetsmiljöverket vid ett flertal tillfällen, alltifrån att få till riskbedömningar för användning av rätt skyddsutrustning, till att de har fått göra inspektion efter att vi behövt lägga skyddsombudsstopp i verksamheter som haft så dålig arbetsmiljö att det riskerat medarbetarnas hälsa.

Vårdförbundet har tydliga mål för att förbättra chefers arbetsmiljö och vårt påverkansarbete handlar om att chefen måste få förutsättningar för sitt ledarskap och sitt arbetsmiljöansvar. Det handlar om att ansvara för ett rimligt antal medarbetare, att få tid till sitt ledarskap, att få möjlighet till utveckling i chefsrollen, att få stöd från sin närmaste chef i chefsutövandet och att få kunskapsstöd och avlastning från hr. Vi vill också att den chef som vill ha en chefstjänst istället för förordnande ska ha rätt till det.

När det gäller studenters arbetsmiljö så har vi under året mött samordnare på regionen och utbildningsansvariga för sjuksköterskeutbildningen på linnéuniversitetet för att samtala kring förutsättningar i verksamheten och för att ge handledare bästa förutsättningar till god handledning under VFU.

De som är nya i yrket har det många gånger väldigt tufft. Istället för att sakta och säkert ta mer och större ansvar, så förväntar arbetsgivaren sig att den nyutbildade ska ha alla färdigheter från utbildningen. Det introduktionsår som Vårdförbundet varit med och byggt upp innehållsmässigt, fungerar inte längre som det var tänkt.

Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

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

Vi har otaliga gånger påpekat i region Kalmar län att arbetstidsförkortning är viktigt ur ett hållbart och attraktivt hänseende. Vi har också visat goda exempel från andra regioner som jobbat med detta och påpekat att det även är ett viktigt redskap för jämställdhetsfrågan att alla ska kunna jobba heltid. I kommunerna där det ofta finns nattjänster, så har vi påtalat det rimliga i att heltid för nattarbete ska vara mycket lägre än för dagtid.

När det gäller hälsosam schemalaggningsen så får Vårdförbundet, inte minst i semestertider, in många ärenden som berör att dygnsvilan inte säkerställs eller att semesterperioden inte respekteras. Detta gäller såväl regionen som kommunerna.

Sanningen är nog att vi bara får kännedom om en bråkdel av de ohälsosamma arbetstider Vårdförbundets medlem upplever att man måste gå med på för att täcka upp för liten grundbemanning eller för att man vill tjäna extra pengar när lönen är för dålig.

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 finns enstaka verksamheter som jobbar med yrkeskarriärvägar på sitt eget vis, men kring det gemensamma karriärarbete som avtalats i LOK:arna, finns tyvärr inget att berätta, varken från region Kalmar län eller länets kommuner. Här måste arbetsgivarna ta mycket större ansvar och bjuda in till det partsgemensamma arbetet.

Ingen kommun i Kalmar län har ännu lokalt kollektivavtal kring AST, akademisk specialisttjänstgöring. Vi berättar alltid om denna goda och attraktiva möjlighet när vi besöker arbetsgivarföreträdare i kommunerna och hör samtidigt efter hur de ser på vilka specialistutbildningar som de behöver för en god och säker hälso- och sjukvård.



I region Kalmar län finns lokalt kollektivavtal för AST när det gäller nationell specialistutbildning för sjuksköterska och biomedicinsk analytiker. Vi har löfte från politikerna att så snart samma utbildningsmöjlighet finns för röntgensjuksköterskor så utökas vårt kollektivavtal med att inrymma dem i skrivningen.

Många samtal och även överläggningar har gjorts i syfte att motverka att arbetsgivaren anställer icke legitimerad personal för att de inte är tillräckligt attraktiva för att behålla och attrahera Vårdförbundets medlemmar med rätt kompetens

Inflytande och påverkan

Att ställa upp under pandemin var självklart för många medlemmar, både för att man ville värna patienter och sina kollegor i en oerhört tuff tid som var helt annorlunda än vad vi upplevt tidigare. Arbetsgivare krävde mer eller mindre att vi lojalt skulle ställa upp och jobba övertid, ta nya arbetsuppgifter, större ansvarsområden, flytta till andra verksamheter, ja, kanske till och med börja jobba i en annan stad.

Verksamhetsförändringar skedde ibland över en natt och fackets rop på riskbedömningar, handlingsplaner och förhandling ekade tomt i många arbetsgivares öron. Genom detta förfarande har chefer och HR äventyrat både vår arbetsmiljö och patientsäkerheten, eftersom detta går hand i hand som bevisats i många studier.

När arbetsgivaren struntar i att förhandla och samverka verksamhetsförändringar och istället börjar kalla det för "anpassning", "resursfördelning", "ändrade patientflöden", "utökade arbetsuppgifter" eller varför inte "samarbete", så missas medarbetarnas goda förslag och åsikter, vilket ger dåliga beslut och det finns exempel på

verksamhetsförändringar som flera år senare fortfarande inte fungerar och där grundbemanningen är på en oerhört låg nivå eftersom ingen orkar jobba kvar.

Det är oerhört frustrerande att arbetsgivare inte ser kompetensen och den livsviktiga kunskap som Vårdförbundets medlemmar har och vill bidra med till en god och säker hälso- och sjukvård.

Styrelsen har under året jobbat hur mycket som helst med att söka chefer och HR på alla nivåer, pratat med ledande politiker och på alla sätt försökt komma i land med att vi tillsammans måste följa arbetsmiljölagen, medbestämmande lagen och de dialog- och samverkansavtal som finns signerade. Vi måste ärligt säga att det har varit oerhört tufft att dagligen stå i blåsväder för arga arbetsgivarföreträdare som anser att vi förstör, har dålig ton, försenar och lägger oss i. Nu är ju detta vad facket ska göra, även om vi sååå mycket hellre vill vara medparter vid verksamhetsförändringar än motparter.

Genom den Svenska modellen, <https://www.tco.se/rappporter-och-remissvar/rappporter/Pub2008/Den-svenska-modellen/>, har vi en tydlig ställning att vara medarbetarnas talespersoner.

Vi hoppas verkligen att nästa år kommer att bli ett trevligare och bättre år för var och en av er fantastiska medlemmar!

Tillsammans står vi upp för våra rättigheter, vår lönevärdering, vår möjlighet till karriär, våra arbetsmiljömässiga behov och vår möjlighet att genom delaktighet och påverkansmöjlighet i vår arbetsvardag få respekterade och hälsosamma professionsvillkor.

Stå upp för dig själv när du skriver på ditt anställningsavtal och i varje stund på jobbet. Gå inte med på dåliga arbetstider, dåliga arbetsmiljösituationer, dåliga förutsättningar till en god och säker professionsutövning!! Du är sååå värd det att ha det bra på jobbet och tillsammans kämpar vi kollegialt för att det ska bli så 😊



Övrigt

Ta hand om Dig och vi ser fram emot att ses och jobba vidare tillsammans under nästa årsmötesår!

Varma hösthälsningar från avdelningstyrelsen och centralfackliga tidare i avdelning Kalmar län/ avdelningsordförande *Tora*