

Dokumentet skapat 2021-07-19 Senast ändrat 2021-09-27 Grupp/avdelning/projekt Avdelning Skåne Version 1 Författare Malin Tillgren

Årsrapport 2021 avdelning Skåne

Innehåll

Årsrapport 2021 avdelning Skåne	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	3
Medlemsrekrytering	3
Region	4
Kommun	5
Privat sektor / Stat.....	5
Förtroendevalda.....	5
Värde för medlem	6
Kunniga och engagerade förtroendevalda/skyddsombud.....	6
Lön	8
Arbetsmiljö	10
Arbetstid.....	11
Yrkets utveckling.....	13
Synligheten ska öka.....	14
Vi ska vara en självklar maktfaktor i Vården	17
Lokala utvecklingsområden.....	17
Inflytande och påverkan	18
Övrigt	18

Sammanfattning

Även 2021 har präglats av pandemin. Inledningen av året var riktigt tuff för många av våra medlemmar som arbetade med Covid -19, antingen på sin ordinarie arbetsplats eller förflyttade. Det har inte längre handlat om skyddsutrustning utan mer kring för hög arbetsbelastning och övertidsarbete. Vaccinationerna har kommit igång och åter är det våra medlemmar som gör ett enastående jobb. Vårdförbundet arbetar strukturerat med att stötta våra lokalt förtroendevalda/skyddsombud för att skapa förutsättningar för så god samverkan och arbetsmiljö som möjligt under rådande omständigheter.



Det har funnits ett stort stöd från allmänheten och även från politiker för våra viktiga yrkesgrupper. Vårdförbundet har drivit kampanjen #Tacka med lön, vilket lett till att nära 10 000 skåningar skrivit under och håller med om att våra yrkesgrupper är värda högre löner. Tyvärr har många politiker inte sett till att deras uppskattning visat sig i större tilldelning av pengar till årets löneöversyn. Tvärtom har flera kommuner och även regionen gett mindre i lönepåslag i år jämfört mot tidigare år. Detta är inte acceptabelt och vi fortsätter vårt påverkansarbete gentemot politikerna.

Vi har upplevt ett hårdare klimat från flera arbetsgivare vilket har gjort att lokala skyddsombud tillsammans med huvudskyddsombud lagt flera så kallade 6:6a kring brister i arbetsmiljön. Att lägga en 6:6a är ett starkt kort ur arbetsmiljösynpunkt där arbetsmiljöverket kan gå in och agera om inte arbetsgivaren gör vad de ska.

Det har inte bara varit tråkigheter. Under april månad hyrde vi en husbil och körde runt och träffade medlemmar på många olika orter i Skåne. Det var så givande och roligt att kunna träffas under säkra förhållanden och prata med så många medlemmar, potentiella medlemmar, chefer och allmänhet. Tack för alla samtal!

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Det är de förtroendevalda på arbetsplatserna som är de bästa på att rekrytera. För att stödja de förtroendevalda i uppdraget har det genomförts digitala utbildningsdagar om rekrytering som tagits fram i samarbete med Vårdförbundet nationellt. Dessa utbildningsdagar var väldigt uppskattade och välbesökta. De förtroendevalda fick med sig många tankar och idéer kring rekrytering på sin arbetsplats och sin roll som förtroendevald. Ett mer handgripligt stöd för de förtroendevalda är att de uppmanas att dela ut välkomstkitt (lunchkasse och rekryteringsfolder) till nya kollegor (som tillhör våra professioner) på sin arbetsplats i syfte att få igång samtalet och kunna fråga om medlemskap.



Studenterna är vår framtid och en av våra prioriterade grupper. Vi har genomfört en del digitala aktiviteter för studenter på de olika lärosätena, till exempel varit med på digital "Arbetsmarknadsdag" samt hållit digital föreläsning tillsammans med studentinformatör och någon gång tillsammans med ombudsman. I samband med examen har de uppmärksammats på sociala medier samt i nyhetsbrev där de fått uppmaningen att höra av sig till oss för att få en examenspresent. Vårdförbundet har beställt en annonsplats på en fysisk karta över Malmö som delas ut på Malmö Universitet till alla studenter under läsåret 21/22. Vi har också varit med och sponsrat fyra studenters anmälningsavgift till cykel-loppet Vättern-rundan. I utbyte så använde de Vårdförbundets blå vattenflaska under loppet samt tog över vår Instagram under en vecka vilket var väldigt populärt!



Det har varit svårare att rekrytera studenter när vi inte kunnat träffa dem fysiskt, och vi har därför inte nått upp till vårt mål på 800. Målet är satt på hela året 2021, så vi har hela höstterminen på oss att nå det 😊. Hitintills under året har 174 stycken studenter blivit medlemmar i Vårdförbundet avd Skåne.

Under perioden 1 januari till 31 augusti i år har vi fått totalt 509 nya medlemmar och vi är nu 13 197 medlemmar i Skåne. Välkomna i gemenskapen!

Region

Det uppsökande och rekryterande arbetet inom regionen har anpassats till pandemirestriktionerna. Vi har förändrat vårt sätt att göra arbetsplatsbesök så att det är så smittsäkert som möjligt och försöker synas på andra sätt än vanligt. Vi har fokuserat på att vara där våra medlemmar är naturligt som till exempel i hisshall utanför omklädningsrum vid passbyte och på sjukhusområdet exempelvis runt lunchtid. Vi har hela tiden tyckt att det varit viktigt att synas för våra medlemmar och potentiella medlemmar även under pandemin.

Våra prioriterade områden/grupper försöker vi besöka regelbundet och det är där vi har extra prioritering på att rekrytera.

För några arbetsplatser har vi satt mål om hur hög anslutningsgrad vi (minst) vill ha. Inom anestesi/operation samt på IVA har vi nått våra mål på 70 respektive 75%. För akutmottagningarna med dygnet runt verksamhet samt ambulansen är vi halvvägs mot att nå våra mål, och vi har ju hösten på oss.

För tre av våra yrkesgrupper, biomedicinska analytiker, barnmorskor och röntgensjuksköterskor, har vi satt specifika mål kring hur många nya medlemmar vi vill ha under året. När det gäller de biomedicinska analytikerna har vi fått 21 nya medlemmar, med mål 50 nya i år. Barnmorskorna har det gått betydligt trögare med, fyra nya mot målet på 25. Barnmorskorna fick för några år sedan ytterligare ett



fackförbund som organiserar dem, SRAT, vilket gjort att vi fortfarande försöker hitta vägar för att nå dem och få dem att förstå att vi är bästa förbundet. Röntgensjuksköterskorna har vi också en bra bit kvar för att nå målet på 30 nya per år, vi har fått åtta nya hitintills.

Cheferna är en annan prioriterad grupp. Runt 100 potentiella chefsmedlemmar på SUS har blivit uppringda samt fått mail med information om vad det innebär att vara chef och medlem i Vårdförbundet samt frågan om de vill bli medlemmar. Av de 25 nya chefsmedlemmar som är årets mål har vi fram till slutet av augusti rekryterat sex nya chefsmedlemmar.

Under året har några av arbetsplatserna med 100 % anslutning uppmärksammats, alltså där alla är medlemmar, genom att de blev bjudna på något gott.

I region Skåne har vi hitintills rekryterat 263 nya medlemmar.

Kommun

För år 2021 valde vi att särskilt fokusera på de fyra största kommunerna, Helsingborg, Kristianstad, Lund och Malmö när det gäller rekrytering. Här har vi i högre utsträckning bjudit in oss till arbetsplatsträffar och medlemsmöte för att prata om vikten av att vara medlem och att ha förtroendevald. Pandemin har ställt till det för oss i detta arbete, det är inte lika enkelt att nå fram och få en dialog via skype/teams. Totalt i dessa fyra kommuner har vi fått 15 nya medlemmar, med målet på totalt 115 stycken. Blir nog svårt att lyckas med det under hösten...

Totalt i Skånes 33 kommuner har vi fått 35 nya medlemmar.

Privat sektor / Stat

Det aktiva arbetet med att rekrytera medlemmar och förtroendevalda inom dessa sektorer har nästan stått still under året precis som all uppsökande verksamhet. Dels på grund av pandemin, dels på grund av vår interna omorganisation. Det är viktigt att vi hittar sätt att nå ut till våra privata och statliga vårdgivare både för att ge stöd åt våra medlemmar och förtroendevalda samt för att rekrytera medlemmar och förtroendevalda på arbetsplatserna.

Hos de privata och statliga arbetsgivarna i Skåne har vi fått 34 nya medlemmar.

Förtroendevalda

Arbetsplatser som saknar förtroendevald identifieras och vi bjuder in oss för att de ska få information om vad det innebär att ha en förtroendevald/skyddsombud och förhoppningsvis få till ett val.

Målet för året är att öka antalet förtroendevalda från 656 till 700. Tyvärr har vi minskat till 650, trots att vi fått 125 nya förtroendevalda under året. Personalomsättningen inom våra yrken är hög, detta avspeglar sig ju också rörande de förtroendevalda. Många förtroendevalda väljer att avsluta sin anställning och därmed upphör även uppdraget som förtroendevald/skyddsombud, en trend som har ökat.

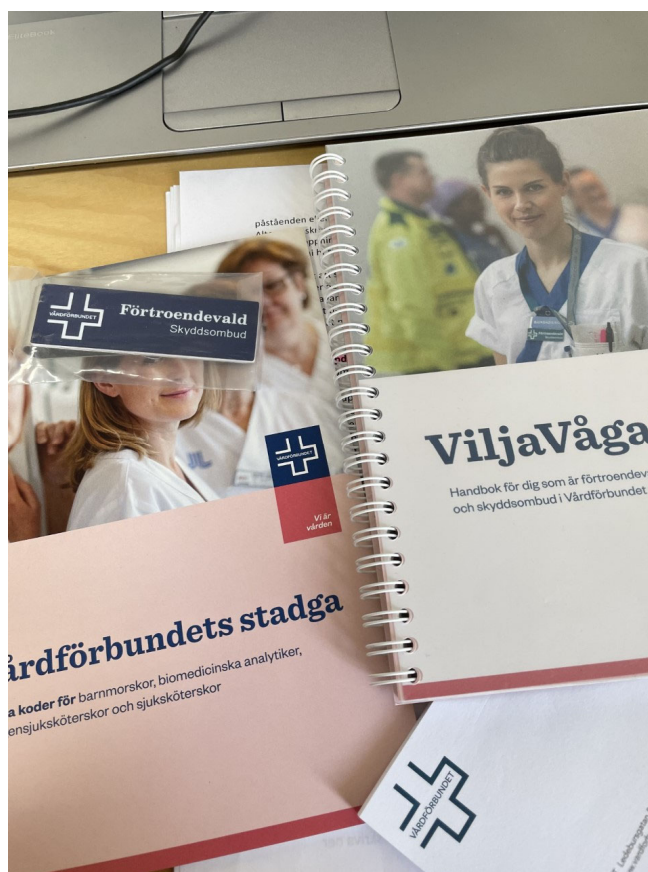
Värde för medlem

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.

Vi har som mål att förtroendevalda ska delta i grundutbildningen under sitt första år. I slutet av 2020 samt i början av 2021 så märkte vi att det på grund av pandemin fanns ett uppdämt behov av att gå grundutbildningen. Vi la därför in fler digitala utbildningar under våren för att kunna möta detta behov. I slutet av våren 2021 så var det relativt nyvalda förtroendevalda som anmälde sig. Bedömningen är således att vi tillgodoser önskan och behovet att utbildas som ny förtroendevald inom sitt första år. Under våren har det utbildats runt 110 förtroendevalda. Pandemin gjorde att det togs fram en digital utbildning, då vi inte kunde träffas fysiskt.



Under våren har vi erbjudit två olika digitala utbildningsdagar, varje utbildning vid flera tillfällen. Den första handlade om semester, semesterlagen och vår strategi och den andra handlade om varför vi behöver vara många i Vårdförbundet, vikten av rekrytering samt hur jag i rollen som förtroendevald kan bedriva påverkansarbete.

Genom att vi har väl utbyggt system med kontaktpersoner till alla förtroendevalda ska det vara lätt att veta vem man kan kontakta och få stöd och coachning från. För förtroendevalda/skyddsombud inom kommun, privat och statlig regi är det styrelsen som står för det nära stödet, ibland tillsammans med HSO om det finns och hen känner sig trygg i rollen. De förtroendevalda är uppdelade per huvudman och är uppdelade mellan olika personer i styrelsen, på så vis gör det att var och en vet vem de ska vända sig till och skapar en kontinuitet. Inom regionen är det HSO-teamet som står för stödet till de förtroendevalda/skyddsombuden. Här finns ett utbyggt system med regelbundna skyddsombudsträffar med olika aktuella tema. På flera håll har man olika typer av förmöten var att vara sammanpratade inför till exempel samverkan och löneöverläggningar. Kontakten har ibland varit fysisk, men oftast via mail, telefon eller teammöten. Vi arbetar även med att de ska skapa egna nätverk med andra förtroendevalda.



För att få rätt förutsättningar för sitt uppdrag är tiden till det en viktig faktor och det ser väldigt olika ut. En del får den tid de behöver och andra inte. Inte helt ovanligt är att man får tid att delta i möten och utbildningar, men sedan ligger arbetsuppgifterna kvar och väntar när man kommer tillbaka. Eller så sätts det inte in någon ersättare och man vet att kollegerna arbetar en man kort. När vi får kännedom om att det är problem med tiden för vi en dialog med arbetsgivaren.

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.

Redan i fjol tillsatte vi en arbetsgrupp med styrelseledamöter och ombudsmän som arbetar med en lönestrategi och det arbetet har utvecklats vidare i år med tyngdpunkt på de insatser som ger störst effekt.

Påverkan är en viktig del i vår strategi. Vårdförbundet har träffat politiker i olika konstellationer löpande under året för att på bästa sätt informera och göra de uppmärksamma på vad vi anser behöver göras för att det ska vara en följsamhet till löneavtalet. Begreppet särskilt yrkesskickliga har haft en central roll i våra samtal.

Styrelse och huvudskyddsombud har tillsammans med ombudsmän deltagit i övergripande löneöverläggningar för att hålla samman politiken och vad det är vi vill kring lön på ett strategiskt plan. Även här har begreppet särskilt yrkesskickliga varit viktigt tillsammans med ökad lönespridning och frågan kring hur arbetsgivaren vill ha lönestrukturen. Vi har gått ifrån att lägga yrkanden, som arbetsgivaren lätt bara ger avslag på, till att vi beskriver vår viljeinriktning. En viljeinriktning som tar sitt avstamp i vårt löneavtal och som därmed blir svårare för arbetsgivaren att säga emot. Även om inte alla arbetsgivare har den mognadsgraden än.

Efter många samtal och påtryckningar från oss kommer regionen kommer för första gången i år att presentera antalet särskilt yrkesskickliga samt gruppens åldersfördelning och lönepåslag.

Stöd och coaching till förtroendevalda är ett annat viktigt område för att förtroendevalda ska känna sig trygga i att vara aktiva i löneprocessen lokalt. Vi uppmuntrar förtroendevalda på grundutbildning att börja arbeta med lönekriterierna på sin arbetsplats – dels att det ska finnas lokala lönekriterier som är gjorda för att passa arbetsplatsen, dels att det ska finnas kriterier för särskilt yrkesskickliga. Under hösten erbjuds en utbildningsdag för förtroendevalda i löneavtal och löneprocess.

Styrelsen har ansvaret gentemot förtroendevalda inom kommuner, privat och statlig sektor. I Malmö stad har vårt idoga arbete resulterat i att vi närmat oss varandra och pratar samma språk. Arbetsgivaren utbildar alla chefer i löneprocessen och de börjar anamma begreppet särskilt yrkesskickliga. Ett annat positivt exempel där Vårdförbundet gjort skillnad är i en kommun där analysen visade att skolsköterskorna var undervärderade och som ledde till en särskild satsning på gruppen i år.

Inom regionen har HSO-teamet erbjudit mycket coaching via bl.a. skyddsombudsträffar, utbildningar och förmöte innan verksamhetsöverläggningarna. Man har på många håll även bjudit in till coachande samtal via teams eller telefon och

förtroendevalda har angett att de känt en större trygghet inför årets löneöversyn. På någon förvaltning har HSO och arbetsgivare haft dialogmöten om hur de kan arbeta med begreppet särskilt yrkesskicklig och lönekriterier, vilket kommer att resultera i en workshop i höst för förtroendevalda och enhetschefer inom den förvaltningen.

Det är självklart även viktigt att alla våra medlemmar är på i lönefrågan. Vi har genomfört fyra digitala medlemsmöten om lön under våren som varit välbesökta av både förtroendevalda och medlemmar med givande dialoger. Det är ofta en stående punkt på medlemsmöten. Vi lyfter också lönefrågan regelbundet i exempelvis våra sociala medier, i Ordförande har ordet, nyhetsbrev, brev direkt till politiker samt i debattartiklar för att skapa opinion i frågan.

I vårt arbete med att skapa en bredare opinionsbildning har vi genomfört en lokal kampanj gällande Tacka med lön. Vi har satt upp affischer med budskap rörande Tacka med lön på lämpliga ställen i Lund, Malmö, Kristianstad samt Helsingborg. Vi har även genomfört en kampanj med ett budskap i radio där vi använde Björn Ranelid, han framförde budskapet om vikten av att politiker och arbetsgivare satsar på våra medlemmar och tackar med lön. I samband med inspelningen av denna fick vi även en film som vi under ett par veckor publicerade på våra sociala medier.



Tyvärr är det flera kommuner och även regionen som i år valt att lägga ut mindre pengar på våra grupper än tidigare år. Ett år där alla verkligen gjort sitt yttersta under pandemin.

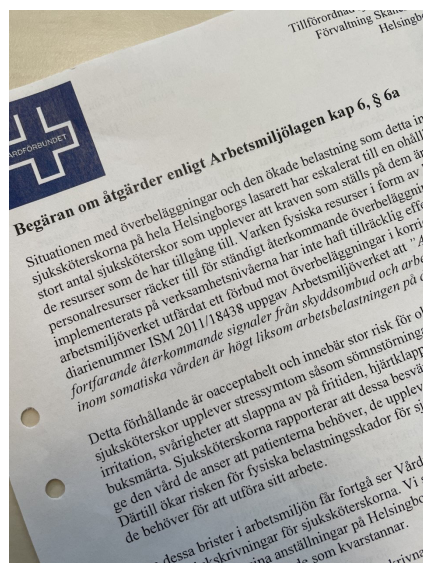
Arbetsmiljö

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.

Att Vårdförbundet finns med som representant i olika möten med arbetsgivaren så som samverkan/MBL och skyddskommittéer är avgörande för att vi ska kunna arbeta med påverkan och kunna förändra villkoren för våra medlemmar.

Inom regionen finns Vårdförbundet med i samverkan från regional nivå till verksamhetsnivå. Tyvärr saknas det representant i några verksamheter. Teamen har en tät dialog kring var det saknas förtroendevalda och fokuserar arbetet med att rekrytera förtroendevalda där det saknas. Att Vårdförbundet finns med har lett till stora resultat och framgångar såsom partsgemensamma arbetsmiljöutbildningar. I förvaltningarnas skyddskommittéer har Vårdförbundet drivit ett aktivt arbete under pandemin för att bevaka och påtala brister i arbetsmiljön samt deltagit när risk- och konsekvensanalyser gjorts, hela tiden med medlemmarnas bästa för ögonen. Tyvärr ser vi att arbetsmiljön i allmänhet har försämrats inom Region Skåne. En trolig förklaring kan vara Covid-situationen som lett till en hög arbetsbelastning och att en större mängd medlemmar flyttats till andra arbetsplatser och arbetsuppgifter. Vi ser också att en betydande andel av våra yrkesgrupper lämnar Region Skåne som en konsekvens av den höga belastningen. Detta leder i sin tur att marginalerna minskar ytterligare och belastningen på de medlemmar som stannar kvar ökar. Detta har resulterat i att Vårdförbundet har behövt kräva åtgärder enligt arbetsmiljölagen 6kap §6a vid betydligt fler tillfällen än vanligt. Effekten av dessa är svår att utvärdera, då de flesta fortfarande är under behandling.





Samverkan fungerar olika bra i kommunerna. I några kommuner gör man en översyn av samverkansavtalet för att uppdatera det och göra omtag, någon kommun har sagt upp det helt och använder MBL. Kommunens HSO deltar i samverkan på övergripande nivå men tyvärr saknas det i två kommuner, men där förtroendevalda är med på lokal nivå. I tre kommuner saknas det helt representation, medan det i andra är väl utbyggt. Inom flera kommuner ser vi att Vårdförbundet syns och hörs mer, vilket är positivt.

Att ta in synpunkter och föra ut resultatet kring samverkan är viktigt för att förtroendevalda och medlemmar ska känna sig delaktiga. I de fall där vi exempelvis begär åtgärder från arbetsgivaren eller ställer oss oeniga i samverkansprocessen så lyfter vi dessa på sociala medier för att informera, bedriva opinion och vara tydliga i vad vi i Vårdförbundet avdelning Skåne vill och jobbar för.

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.

Arbetstider

Hälsosamma arbetstider med tid för återhämtning är en viktig fråga som vi driver. Ett positivt exempel är i en kommun där arbetsgivaren hade svårt att få kvällssjuksköterskor. Efter förslag och dialog med Vårdförbundet genomförde de en sänkning av arbetstiden till 34,33 h/v och antalet sökande till tjänsterna har ökat.

För ett par år sen tecknades lokala kollektivavtal med kvoter för vissa arbetspass 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.



Semester

Semester är en viktig fråga. Under våren arbetades fram ett utbildningsmaterial om vår semesterstrategi som följdes av en utbildningsinsats för våra förtroendevalda. För att få till en förändring behöver vi arbeta tillsammans i frågan. Semesterfrågan har även tydliggjorts i de olika samverkansforum och skyddskommittéer där vi deltagar. Genom att vi tryckt så hårt på frågan har fler arbetsgivare i år haft ett tydligt uttalat mål att alla som vill ska få fyra veckors sammanhängande semester. I skrivande stund har vi inte helhetsbilden, men vi vet att det finns flera medlemmar som frivilligt brutit sin semester och gått in och arbetat då bristen på våra grupper varit stor, samtidigt som det varit ett extra högt tryck på vården. En annan del kopplad till medlemmarnas rättigheter är rätten att få veta om semester är beviljad eller ej två månader i förväg. Här har vi främst fått till oss att en större privat aktör haft svårt med underrättelsen i tid, vilket föranlett många insatser från Vårdförbundet gentemot arbetsgivaren i fråga.

Övertid

För några år sen tog vi fram 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 HSO kan ta en större roll om/när det behövs. Ett arbete om att vitalisera och lyfta fram övertidstrategin har påbörjats inom regionen och kommer att arbetas vidare med under hösten. Övertid är ett stort problem inom Region Skåne. Regionen har kommit in med en handfull ansökningar om utökad övertid, samtliga ansökningar har varit ofullständiga varvid komplettering efterfrågats och inkommit. I alla fall utom ett har styrelsen avslagit ansökan då vi inte ser att det föreligger några särskilda skäl som motiverar behovet av den utökade tiden. Med tanke på hur mycket övertid som tas ut från våra medlemmar anar vi att det finns övertid som inte är tillåten enligt arbetstidslagen och vi ser tendenser på att övertiden ökat ytterligare under 2021. Vårt arbete med övertidsstrategin är viktigt och vi behöver ta nästa steg för att nå ut till arbetsgivare och våra medlemmar.

En annan källa till övertid är när våra medlemmar inte kan få rast. Under sommaren har det inkommit några förfrågningar där arbetsgivaren vill byta ut medlemmarnas rast mot måltidsuppehåll för att man inte har en tillräcklig bemanning. Om det redan är en otillräcklig bemanning behöver medlemmarna rasten än mer och vi har avslagit



samtliga. Även här misstänker vi att det förekommer måltidsuppehåll utan kollektivavtal med Vårdförbundet, vilket då är att betrakta som ett kollektivavtalsbrott.

Jour och beredskap

Jour och beredskap är inte en stor fråga inom regionen i normalfallet. Det vi har sett är att arbetsgivaren ibland hittat på sådana lösningar för att kunna hantera Covid situationen. När det har behövts har frågan lyfts med arbetsgivaren, stöttat förtroendevalda och i vissa fall tagit hjälp av Förbundsombudsman.

Inom privat verksamhet däremot tillämpas mer och mer beredskap och flera medlemmar kommer överens med arbetsgivaren om lösningar som är sämre än kollektivavtalet vilket framkommer först när medlemmarna har problem.

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.

AST, akademisk specialisttjänstgöring

Vårdförbundet har kollektivavtal gällande AST med regionen sen några år tillbaka, eller som det heter i regionen – utbildningsanställning. Under det senaste året har vi arbetat aktivt med att få till en samsyn med Regionen kring utbildningsanställningar och utbildningslön. Utbildningsanställningarna är kollektivavtalade medan utbildningslön är ett ensidigt arbetsgivarerbjudande. Villkoren mellan dessa skiljer sig något och detta vill Vårdförbundet ändra på. Vi har haft möten regelbundet men inte rönt någon framgång i frågan. Regionen vidhåller att deras erbjudande om utbildningslön är det som medarbetarna efterfrågar. Vi kommer att fortsätta att försöka påverka arbetsgivaren och politiken så att vi kan få till en lösning där Vårdförbundets medlemmar erbjuds samma villkor oavsett om det är en utbildningsanställning eller det som arbetsgivaren kallar utbildningslön. När det gäller antalet utbildningsanställningar har frågan lyfts på flera nivåer, från regional nivå och nedåt i linjen. Ett resultat är att någon förvaltning har utökat sitt platsantal och att man på regional nivå sett över hur man kan utöka antalet platser.

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, Åstorp och Ängelholm, det är dessutom fler kommuner som är på gång. Sedan finns det även de som inte alls är intresserade...

En privat entreprenör har skrivit på AST och implementerat det i organisationen.



Karriärvägar

Kristianstad kommun, Malmö stad och Region Skåne ingår i SKR:s nätverk kring karriärmodeller och vi har gentemot dessa arbetsgivare varit väldigt tydliga med att vi gärna vill ha ett samarbete kring framtagande av karriärmodeller. I regionen har arbetet kommit längst, men hos samtliga tre arbetsgivare har arbetet varit nedprioriterat på grund av pandemin.

Styrelsen har två (tidigare tre) personer som är aktiva i Vårdförbundets nationella nätverk kring karriärvägar och karriärmodeller.

Inom regionen finns det kompetensstegar, men det krävs mer av arbetsgivaren för att de ska implementeras ute i organisationen. Vårdförbundet ser att de behöver kopplas bättre till kompetensförsörjningsplanerna och framförallt att det behöver omsättas i handling och inte enbart vara ord.

Yrkesdagarna

Under våren uppmärksammades biomedicinska analytiker, sjuksköterskor och barnmorskor på deras respektive yrkesdagar. Vårdförbundet bjöd in till digitala möten, men intresset var väldigt lågt. Diane Golay, forskare vid Uppsala universitet, var med och pratade om sin forskning och resultat kring digital arbetsmiljö. De som lyssnade på Diane var mycket nöjda och kände igen sig i hennes forskningsresultat. Yrkesdagarna har också uppmärksammats på olika sätt genom uppsökande verksamhet samt synlighet på sociala medier.

Synligheten ska öka

Sociala medier

Vi har som mål i år att vi ska ha flest följare på Facebook jämfört med andra Vårdförbundsavdelningar. Vi har nu 3986 följare (8/9) jämfört med nr 1 som har 4195 följare (vi knappar in!). Varje dag kommer det något inlägg som kan röra något om Vårdförbundets politik, utbildningar för medlem/förtroendevald, medlemserbjudande, information om kommande aktivitet eller någon händelse vi vill lyfta fram från vårt arbetsmiljöarbete eller påverkansarbete i Vårdförbundet Skåne.

För Instagram har vi målet att ha 1000 följare, vilket uppfylldes med råge redan i somras. Idag (8/9) har vi 1129 följare. På Instagram läggs främst ut inlägg från medlemsmöten, arbetsplatsbesök eller andra aktiviteter som vi har gjort. Vi har också under våren genomfört två olika Instagram take-overs, en av studenterna som vi sponsrade gällande Vätternrundan och en av ett huvudskyddsombud från Helsingborgs stad. Båda dessa take-overs var väldigt uppskattade och uppmuntrade till delaktighet, detta ska vi fortsätta med!

Medlemsaktiviteter

Under hela året stöttar vi enskilda medlemmar och svarar på frågor i funktionen TGF; tillgänglig förtroendevald. I samband med pandemins olika vågor har belastningen i TGF ökat med stort antal enskilda medlemmar som kontaktat oss med frågor om tillfälliga omplaceringar, ersättningar eller liknande som berört pandemin. Under våren märktes det när pandemin lugnade ner sig, då fortsatte det höga inflödet med antal

ärenden i TGF, men då med andra frågeställningar som arbetstid, lön, diskriminering, arbetsmiljö, rehabilitering och olika arbetsrättsrättsliga frågor. Då var det många medlemmar som av olika anledningar blev kallade till möte med sin chef och ville ha fackligt stöd med på mötet. Mycket tid läggs på att hjälpa enskilda medlemmar som behöver stöd med på olika möten med sin arbetsgivare och denna hjälp får medlemmen att känna ett stort värde i medlemskapet.

Olika typer av digitala medlemsmöten har anordnats. Vi har hållit digitalt lunchmöte för gravida under pandemin med deras specifika frågeställningar. Vi har också anordnat flera digitala öppna medlemsmöten om lön som varit uppskattade och välbesökta. I samarbete med Folksam har det bjudits in till digitala möten med olika ämnen som pension och juridik. De har varit väldigt populära och fler tillfällen har bokats in efterhand.

Under april månad genomförde vi en husbilsturné i Skåne. Vi hade under tre veckor hyrt en husbil som vi satte vår logga på och åkte med till olika platser/orter. Där var vi väldigt synliga, pratade med medlemmar utomhus och bjöd på fika. Under dessa veckor hade vi en tävling där medlem skulle ta ett foto tillsammans med skylten Tacka med lön, vinnare utsågs varje vecka med bästa bild. Vi fick många härliga möten med både medlemmar och potentiella medlemmar över hela Skåne som jobbar inom såväl regionen, våra kommuner och hos privata vårdgivare.



Under World Pride i Malmö fanns Vårdförbundet på plats för att visa att vi står bakom allas lika värde.



Medlemsmöten på arbetsplatsen

Att träffas på medlemsmöten är ett bra sätt att prata ihop sig kring vilka frågor som är viktiga på just den arbetsplatsen. Pandemin har dock gjort att det inte varit så lätt att träffas fysiskt på medlemsmöten, men vi hoppas alla på att det snart ska gå. För att uppmuntra till att anordna medlemsmöten kan den förtroendevalda bjuda på något gott som Vårdförbundet bjuder på. Vi "tjatar" på de förtroendevalda om hur bra det är med medlemsmöten på grundutbildningen, via huvudskyddsombuden samt så tipsar vi om att vi gärna är med på medlemsmöte i olika forum som t.ex. nyhetsbrev samt sociala medier.



För chefer

För chefer anordnas specifika aktiviteter. Det har anordnats digitala cafémöten, men tyvärr har deltagandet varit väldigt lågt. Det ges ut nyhetsbrev riktat till chefer, vilka allt fler tar del av. Brevet tar upp ämnen som är riktade specifikt till chefer och några chefer har återkopplat kring innehållet i brevet vilket är positivt. De har även fått information om vilka förmåner Vårdförbundet erbjuder sina chefsmedlemmar.

Vi ska vara en självklar maktfaktor i Vården

Vi ska ta en aktiv plats i opinionen för vården och våra medlemmar. Detta är ett arbete som aldrig tar slut. Vi har regelbundna möten med politiker och allt fler vill höra Vårdförbundets synpunkter.



Vårdförbundet är ofta i olika media såsom lokalradio, i lokala nyheter på TV, i de traditionella dagstidningarna och i kvällstidningar. Ofta är vi den enda fackliga organisationen som tillfrågas, vilket vi tolkar som att journalisterna tycker att vi har något viktigt att bidra med. Vi har regelbundet skickat in debattartiklar i dagstidningarna, dock är det stor skillnad i vilka tidningar som väljer att ta in våra artiklar. Vi skickar även in repliker på reportage/insändare.

Sociala medier är ett annat forum som vi använder för att sprida vår politik, informera om när vi agerar på olika sätt gällande arbetsmiljö, samverkan eller sprida när vi mött politiker eller arbetsgivare. Det är ett snabbt sätt att sprida vårt budskap till många följare och de inlägg som engagerar brukar delas och sprids då till ännu fler.

Lokala utvecklingsområden

Vi behöver åter få möjlighet att komma in fysiskt på skolorna för att där kunna möta studenter och rekrytera dessa.

Rekrytering av yrkesverksamma måste fortsätta. Här ser vi fortsatt att förtroendevald på arbetsplatsen är den som är bäst på att rekrytera kolleger och som kan behöva stöd och coachning inför detta. Inom regionen behöver rekryteringsfokuset riktas mot de arbetsplatser där det finns flest potentiella medlemmar och utmaningen är hur de ska nås om det saknas förtroendevald på arbetsplatsen.

Då vi ser den förtroendevalda på arbetsplatsen som otroligt viktig är fortsatt stöd, coaching och utbildning av största vikt. En idé är att skapa en fördjupningsutbildning för erfarna förtroendevalda. En utmaning är att nå de som aldrig hör av sig och inte heller svarar vid kontaktförsök. Ytterligare en aspekt kring de förtroendevalda är att flera väljer att säga upp sig från arbetsplatsen/arbetsgivaren på grund av dåliga villkor och/eller förutsättningar i sin yrkesutövning och ibland även i uppdraget som förtroendevald. Detta gör att mycket av Vårdförbundets tid läggs på nya förtroendevalda och att det blir svårare att få en kontinuitet i påverkansarbetet gentemot arbetsgivaren.

En fråga som vi inte är ensamma om är hur pandemin har påverkat oss. Kommer vi att vilja mötas på samma sätt igen som tidigare? Är digitala möten framtiden eller kanske möten i mindre avgränsade grupper? Att vi vill möta våra medlemmar vet vi, men hur återstår att se.

Inflytande och påverkan

Vi uppskattar och efterfrågar en dialog med våra medlemmar och arbetar aktivt med att vara transparenta med vad som händer. Vårdförbundet syns till exempel regelbundet på de större sjukhusen där vi kan möta många medlemmar för samtal. Medlemmar som kontaktar oss får alltid svar inom en till ett par dagar.

En gång i månaden (uppehåll i juli) kommer nyhetsbrev ut med senaste nytt från Skåne. Genom att vi är aktiva på sociala medier kommer mycket information ut snabbt till våra följare.

Övrigt

Avdelningsstyrelsen tackar för förtroendet vi haft under denna fyraåriga mandatperiod. Det har varit en lärorik period där vi alla vuxit som personer och i våra uppdrag. En period med utmaningar, glädje och där vi känner att vi flyttat fram positionerna – ibland med små steg och ibland med stora kliv. Framförallt ett stort tack till alla medlemmar för att ni finns!

