



Dokumentet skapat 2021-06-18	Senast ändrat 2021-09-10	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Blekinge	Version 1	Författare Gunilla Månsson
---------------------------------	-----------------------------	--	--------------	-------------------------------

Årsrapport 2021

Innehåll

Årsrapport 2021.....	1
Sammanfattning.....	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	3
Medlemsrekrytering.....	3
Värde för medlem.....	4
Lön	4
Arbetsmiljö	5
Arbetstid.....	6
Yrkets utveckling	7
Lokala utvecklingsområden	7
Inflytande och påverkan.....	8

Sammanfattning

Året 2021 kommer vi att lägga till handlingarna med ett innehåll som fortsatt präglas av Corona pandemin i världen.

Efter 2020 har vi såklart lärt oss en hel del kring att leverera en facklig verksamhet i digital form. Men vi har också fått bekräftat att vi människor behöver långt mer än ett år på oss att klara av att bibehålla hög engagemangsnivå och goda resultat utan fysiska möten och avsaknad av de personliga mötena öga till öga. Med de utmaningar vi hade redan före pandemin, kring fackligt engagemang i samhället, så har vi tyvärr haft en tung utmaning att varje dag kämpa för att finnas, synas och visa på fackliga resultat på varje arbetsplats i hela länet. Vi har tappat medlemmar men även rekryterat en del. Vi känner trots allt tillit till att utan det dagliga arbetet från medlemmar och förtroendevalda samt medarbetare i Vårdförbundet så hade tappet varit mycket större.

Medlems röster under året är av blandad karaktär.

Förtroendevalda på arbetsplatsen har upplevt styrelsen och kontaktpersonerna som nära, tillgängliga och som ett bra stöd, vilket känns som ett gott resultat.

Vi har fortsatt att använda året för att proaktivt lägga en ny grund inför nästkommande mandatperiod, eftersom detta året knyter ihop mandatperioden 2018-2022.


Mandatperiodens framgångar kan beskrivas i framsteg och utveckling av AST tjänster hos både regionen och länets kommuner.

Vi har fortsatt att utveckla och stärka partsförhållandet genom ett aktivt arbete som bygger på tillit och förtroende.


Vårdförbundet är en betydelsefull aktör i Hälso- och sjukvården hos både politiker och tjänstemän i Blekinge.

Vi påverkar därmed länets vård, våra yrken och våra villkor, ingen Quick fix, men med långsiktig facklig kämpar anda 😊.

Vi har ett par kommuner som levt upp till HÖK19 genom att under avtalets tre år ge löneökningar som landade på strax under 10 000:-. Dessutom har regionen och Karlskrona kommun visat framfötterna när det gäller att arbeta fram lönekriterier för begreppet särskilt yrkesskicklig.



Tack Vårdförbundet för att ni fått till kriterier för särskilt yrkesskicklig, nu äntligen börjar både chefen och vi kollegor prata lön på ett bättre sätt på vår arbetsplats



Vårdförbundet finns inte och gör väl ingenting, varför ska jag vara med ?



Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Ju fler vi är som är med i föreningen, desto starkare blir vår röst och därmed ökar förutsättningarna att påverkansarbetet ger framgångsrika resultat för oss alla. Att mäta medlemsutveckling är inte helt enkelt och beroende av systemens uppbyggnad och hur vi matar in i dessa. Under året har en del förändringar gjorts i vårt medlemsystem vilket gör att siffrorna vi får ut inte kan ses som en sanning men ändå så trovärdiga att det går att se trender.

Bland annat ser vi att fler av våra medlemmar i år i förhållande till tidigare hamnat i gruppen okänd huvudman. När vi gör en djupdykning i den gruppen hittar vi individer som vi vet har sin anställning hos regionen eller någon kommun i Blekinge men inte gjort sina ändringar i vårt medlemsregister korrekt.

Vi kan konstatera att en av pandemins konsekvenser, besöksförbud i vården, som inneburit att styrelsen hållits utanför arbetsplatserna i länet, har resulterat i en nedåtgående anslutningsgrad. Pandemins konsekvenser har bidragit till att styrelsen tappat fart och kraft i att vara den drivande motorn i att stödja förtroendevalda på arbetsplatsen att visa på värdet av medlemskapet och öka synligheten.

Vi kan också konstatera att tappet förmodligen hade varit större om vi inte lyckats möta upp med digitala erbjudanden som ersättning i form av medlemsmöten, kontaktpersonssamtal, sociala medier, sms, e-post och telefonsamtal en till en person samt i grupp samt ledarskapscoaching i digital form. Nämnas kan också hur viktig vår dagliga/veckovisa närvaro på Blekinge tekniska högskola varit utifrån att den tidigare höga anslutningsgraden bland studerandemedlemmar också dalat en del. Är vi inte fysiskt på plats bland våra blivande studerandekollegor minskar anslutningsgraden.

Men, vi vet också att vi tidigare lyckats vända den trenden från 43% till 90% anslutningsgrad. Har det gått tidigare så går det att göra igen tänker vi och blickar framåt.

I år blev det då så att medlemmarna i kommunerna ligger på samma siffra som föregående år och pensionärsmedlemmarna är 10 fler än för ett år sedan.

Väljer vi att titta på ett nettoresultat ser vi att antalet yrkesverksamma förändrats från 1991 st i augusti 2020 till 1934 st i augusti 2021. (obs! att i sektorn okänd huvudman finns medlemmar som borde vara registrerade på region och kommun).



Vad är det vi firar? Jo att barnmorskorna på BB valt en förtroendevald, första förtroendevalda barnmorskan i Blekinge på flera år! Härligt 😊

Sektor	2020 Augusti	2021 Augusti
Kommun	274	274
Region	1592	1385
Privat/Statlig	126	124
Okänd huvudman	125	151

Värde för medlem


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.



Vi lyckades i år att påverka politikerna hos regionen samt hos någon av länets kommuner att lägga ytterligare satsningar i flera miljoner kronor mer till våra löner, för både 2021 samt även för löneåret 2022. Det krävdes hårt slit, många timmars argumentation, risk och konsekvensbeskrivningar från Vårdförbundet sida för att få beslutsfattarna att fatta detta beslut.

Vi ser att lönerna för våra fyra yrken, vart och ett, förflyttats uppåt på lönestegen och i år kan vi säga att vi på gruppnivå i Blekinge spräckt glastaket för den lönenivå där arbetsgivaren börjar betala in mer till våra tjänstepensioner.

Men vi är såklart inte nöjda eller i mål.

Kampen om jämställda löner för kvinnor och män, kampen om rätt värderad lön till yrken i välfärdssektorn, yrken som har som ansvar att trygga och säkra hälso- och sjukvård för människor, den har pågått i många år och tyvärr ser vi att det är högst nödvändigt att den kampen fortsätter med kraft och engagemang under många år framöver.

Vi har i Blekinge tagit ansvar för att hålla lågan på denna fackla brinnande även under 2021. Det har krävts att vi alla medlemmar och personer med förtroendeuppdrag i Vårdförbundet gjort jobbet var och en i medarbetarsamtal/ lönesamtal, i alla möten i samverkanssystemen hos alla arbetsgivare, i alla andra formella och informella samtal med beslutsfattare. Vi behöver påminner oss alla om, och tillåta oss, att på årsbasis vara nöjda med våra insatser trots att det är lång väg kvar, och trots att vi inte ser målgången.



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.

2021 är andra året då arbetsmiljön har fått mycket tid och varit i fokus varje dag. Hög belastning på grund av för få kollegor, bristande kompetenssammansättning för att klara uppdragen, bristande mix mellan antalet kollegor som är nyfärdiga och de med erfarenhet. Vi har fortsatt se ett bristande ledarskap och en avsaknad av ett holistiskt synsätt där kunskap och patientens behov styr.

Vi har under året visat en enorm lojalitet till arbetsgivarna och i synnerhet medborgarna. Många timmar har vi reflekterat kring vårt legitimationsansvar och vårt ansvar utifrån vår yrkesetik, men lika mycket utifrån att vi alla trots allt är människor som behöver återhämtning för att kunna leverera en patientsäker hälso- och sjukvård. Vi är många som detta år upplever att våra arbetsgivare utnyttjat vår plikt gentemot legitimationen och yrkesetiken, som vet att vi är skyldiga att ställa upp och också i hög utsträckning gjort så utifrån de personligheter vi har som är grunden till att vi valt våra fyra yrken.

Det vilar ett stort och tungt ansvar på arbetsgivarna framöver att visa oss en mycket högre ödmjukhet och ta arbetsmiljöansvaret. När en del av oss efter pandemin tyvärr kommer att behöva leva vidare med fysiska och psykiska besvär orsakade av att arbetsgivaren under många år pressat arbetsmiljön så hårt att vi gick in i pandemin med en hög ohälsa och en stor brist på våra yrken inom många verksamheter.

Utifrån dessa vardagsupplevelser har styrelsen och huvudskyddsombud arbetat aktivt för att alla förtroendevalda/ skyddsombud, vid varje partsmöte ska vara pålästa och förberedda med vår politik, argumentation, risker och konsekvenser för att som critical friends till arbetsgivaren, få dessa att styra om, ombesluta, dra tillbaka, göra om och göra rätt så mycket vi bara kan.

Vi kan bli bättre ! På kommunikationen mellan medlemmar och alla oss som har ett förtroendeuppdrag/ skyddsombudsuppdrag, så att alla medlemmar känner sig peppade och hittar styrka i professionen och rösten att själv påverka.

Vi kan bli bättre! På att välja förtroendevalda på alla arbetsplatser där det är möjligt. På så vis, finns våra yrkes röster i alla möten, från arbetsplatsträffar där var och en har inflytande att påverka, till alla de samverkansmöten där en påverkan från Vårdförbundet sker för att arbetsgivarna ska leverera mot det ansvar de har, att ge oss hälsosamma arbetsplatser, så att fler vill stanna kvar i yrket, i sina anställningar och där vi trivs på jobbet.

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.

När det gäller arbetstiden så har detta året fortsatt att innebära alldeles för mycket övertid, en enormt hög flexibilitet från oss i professionerna och ledarskapet, som sträckt sig långt utanför våra anställningsavtal.

Vi har använt oss av en semesterstrategi för att alla förtroendevalda i länet aktivt skall hålla i och driva arbetstidsfrågan under årets alla månader. Vi lyckades påverka arbetsgivarna i länet att de arbetade fram och fattade beslut om tydlig handlingsplan för att hantera sommarens semester. Detta proaktiva påverkansarbete ledde fram till att de flesta medlemmarna i länet fick ut sina fyra veckors semester och i övervägande fall även sammanhängande. På frivillig basis finns det medlemmar som förlagt sin semester på annat vis i en enskild överenskommelse med sin chef. Några enstaka medlemmar har även fått stöd från oss på styrelsenivå i semesterfråga, där vi fått arbetsgivaren att ändra sina beslut, vilket givit en hög medlemsnytta i dessa enskilda fall.

Arbetsgivaren inom den prehospitala vården, ambulanssjukvården i Blekinge, visar tyvärr även detta år att de inte klarar av att utveckla verksamheten och arbetsformer som gör att vi klarar arbetstiden utan jour. Vi har för tredje året i rad drivit central förhandling som landat i avsteg gällande ökad ersättning men också genom förhandling lyckats pressa ner antalet jourtimmar per medlem. Vi har även fått arbetsgivarna att beskriva att de inom ett par år har som mål att klara arbetstiden utan jour.

Vi är fortfarande stolta över det kollektivavtal som vi har tecknat med regionen som ger återhämtning för den ohälsa nattarbetet genererar. Där handlar verksamhetsåret om att vi är drivande i att vårda och fortsätta utveckla detta avtal tillsammans med arbetsgivaren.

Vi har också pågående förhandlingar kring hur vi kan få hälsosamma arbetstider hos arbetsplatser som har en fluktuerande verksamhet. Det går tyvärr väldigt trögt då arbetsgivaren hittills inte haft förmåga att möta upp med rätt kunskap och kompetens vid förhandlingsbordet, men vi fortsätter kämpa 🤪.



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.

Vi har sedan 2018 kollektiv avtal AST med länets alla kommuner och region Blekinge. Flertalet har också arbetat fram riktlinjer för hanteringen av tjänsterna som stöd för både chef och medarbetare som rekryterar/rekryteras till dessa tjänster. Regionen och en av kommunerna har varit igång med tjänster sedan 2015 och vid detta årets utgång har vi lyckats driva på så att de sista kommunerna nu är i annonskrivande till tjänster för läsåret 2022.

Vi har ett långsiktigt påverkansarbete med hjälp av textskrivningar i våra Lokala kollektivavtal kopplat till löneavtalet om att utveckla och arbeta fram karriärvägar med både region och kommuner i länet. Pandemin har tyvärr men förståeligt satt dessa arbeten på paus varför dessa arbeten kommer att ta längre tid att komma i land med än det var tänkt från starten våren 2019.

Vi finns även med i arbetet med att utveckla arbetsgivarnas olika kompetensverktyg där det finns utrymme att påverka mot våra mål och Vision.

Lokala utvecklingsområden

Vår framgång i Blekinge har under flera år skrivits nära medlem. Att varje dag jobba för känslan att vara ett vi, alla medlemmar med eller utan ett förtroendeuppdrag. Känsla av sammanhang föder lust och tillit. Relationsbygge, hög grad av omtanke och kommunikation är delar som är avgörande för att lyckas. Att du som medlem känner ett medlemsvärde med kvalitet och innehåll som är attraktivt just för dig, kräver också att medlemsorganisationen i Vårdförbundet får stöd och bildar nära team med de medarbetare som vi har anställda.

Vi fortsätter på inlagen väg att öka närhet och tillgänglighet, att hitta olika lösningar för olika medlemsgrupper för ett lika medlemsvärde, så att alla som kan ska vilja vara medlem i Blekinge.

Vi behöver bli starkare i våra professioner. Vi behöver prioritera tid för att mötas som kollegor utifrån professionsstärkande dialoger, hjälpa och stödja varandra att fördjupa oss var och en i sin egen profession. Som medlem behöver jag enligt min yrkesetik och utifrån mitt legitimationsansvar reflektera över hur jag är en forskningskonsument och hur jag bidrar till att föra mitt kunskapsområde framåt i den verksamhet jag är anställd. Vi behöver bli bättre på att skapa mötesplatser där vi kan mötas, nyfärdig i yrket,

kollegor med klinisk erfarenhet tillsammans med kollegor som beforskat våra områden och idag innehar både licentiatexamen och professurstjänster. Här vilar ansvaret på oss själva och hur vi vill utvecklas. Gör vi resan var och en och tillsammans får vi en större möjlighet att påverka vården, våra yrken och även villkoren eftersom vi då blir bättre på att argumentera kring vad vinsten blir för arbetsgivaren och samhället om de satsar på att ge oss rätt förutsättningar.

Inflytande och påverkan

Alla medlemmar har ett eget inflytande utifrån sin anställning, via sina medarbetarsamtal och på arbetsplatsträffar där det finns tecknade samverkansavtal, vilket alla kommuner och regionen i länet har. Även hos de privata och statliga vårdgivarna i Blekinge finns möjligheten till direkt inflytande via dessa forum och möten.

Som medlem har du även ett inflytande över vår egen förening genom alla de möten som vi tillsammans skapar under verksamhetsplaneringen som är en del av varje årsmöte, du kan även skriva motioner både lokalt och nationellt även om vår ambition är att vi vill ha en kontinuerlig dialog med varandra under året och utveckla verksamheten till det bättre så snart vi ser ett behov och inte lägga på hög för att invänta ett årsmöte eller en kongress. Du är alltid välkommen för ett samtal 😊.

Som medlem är du med och fortsätter påverka hela vården, yrket och villkoren både hos din arbetsgivare, men också internt i vår egen förening via de förtroendevalda som du själv är med och väljer på din arbetsplats, i en styrelse när du deltar på årsmötet och via kongressombud och förbundsstyrelse om du vill engagera dig i att nominera och, eller rösta på kollegor som är nominerade till sådana uppdrag.



Påverkan via media innefattar många kanaler och är ett viktigt instrument. Styrelsen har ett särskilt ansvar att skapa relationer och arbeta upp en kommunikation med lokal media och vara en aktiv förening i samhällsdebatten utifrån alla våra frågor, vilket vi arbetat in en struktur för i vardagen.

Informella och formella samtal med länets politiker är en annan viktig del i vårt inflytande och påverkansarbete. Som professioner och förtroendevalda är vi efterfrågade och har kontakter och kontinuerliga möten med politiker hos alla fem kommunerna samt med regionen.

Mot kongressen 2022

I Blekinge har vi under många år haft förmånen att kunna bilda och utveckla ett team av förtroendevalda och medarbetare som givit medlemmarna högre medlemsnytta, ökad tillgänglighet, en ökad kvalitet och högre måluppfyllelse.

Den demokratiutveckling som Vårdförbundet är mitt inne i, och som ska mejslas fram ytterligare fram till kongressen 2022, och därefter ytterligare under 4 år är otroligt viktig för att personer som väljer våra yrken ska finna meningen med föreningen och vilja vara med.

Att vara öppen, transparent och självkritisk i ett fackförbund är väldigt viktigt och upplevelserna i en stor förändringsresa som den vi gör nu ser såklart väldigt olika ut beroende på person och var i landet man befinner sig. Ju fler medlemmar som är med i detta arbete desto bättre förening får vi framöver.

Blekinge vill kort beskriva de reflektioner vi just nu har utifrån de förändringar som föreningen hittills genomfört och i förhållande till den fortsatta utvecklingen av Vårdförbundet.

Vårdförbundet har en vision och en vårdpolitik där vi driver jämlik hälsa och sjukvård för alla. Att vården ska vara personcentrerad, där paketeringen sker utifrån personen/ medborgarens behov, vilket innebär att alla medborgare kommer att behöva olika paketering för att känna sig sedd, lyssnad på och känna ett förtroende till vårdgivarna.

Förändringen av kansliorganisationen under denna mandatperioden har delvis varit väldigt smärtsam och det finns flera delar som i tillfället när detta skrivs, vi inte upplever går i samklang med den vårdpolitik vi tror är bäst för våra medborgare.

Att, erbjuda samma kanslistöd till hela landets medlems/förtroendevalda organisation känns inte som ett optimalt val om vi vill nå lika medlemsvärde i landet, vilket vi har som mål. Ett sånt stöd kommer att ge resultatet att det passar som hand i handske för några, samtidigt som andra upplever att man blir erbjuden en mössa när man känner att man fryser om händerna. Om vi inte erbjuder olika paketering av det nära kanslistödet kommer medlemsorganisationen att göra det bästa av situationen och helt enkelt tacka nej till ett stöd som man inte har behov av. Vi behöver ett kanslistöd som möter upp med ett par vantar till de frusna händerna och mössan till de som fryser om huvudet, valet är inte att erbjuda antingen mössa eller vantar till alla. Mössan kommer man kanske att kunna värma händerna med, men vantar är ju omöjligt att försöka värma huvudet med.

Vi säger att Sveriges hälso- och sjukvård skall klara av att flytta vården och teamet närmre medborgaren, att personcentrera och sammanhålla vårdförlopp som utgår från varje individs behov, som är kunskapsstyrda och sker kvalitetssäkrat i en processtyrd och tillitsbaserad organisation som bygger på teamarbete. Vi säger att som medarbetare i en sån organisation när man hälsosamma arbetsplatser.

Om vi anser att detta är bra och att arbetsgivarna ska klara detta, då bör vi visa framförallt medlemmarna men smart, också arbetsgivarna att vi klarar att leverera en sådan verksamhet när vi själva äger frågan i egenskapen som arbetsgivare i ett fackförbund.

Med detta vill styrelsen i Blekinge tacka alla medlemmarna för förtroendet, alla samtal och möten vi haft tillsammans under mandatperioden 2018-2022.

