



UNITED WE WIN

RNs/Professionals • Service/Techs • Dietary/EVS • Engineering

1500 of us working together to win improvements for our patients and ourselves.

SEPTEMBER 2023



MEMBER HIGHLIGHT:

Meet Makenna Musson, Wound Care Steward, Former E-board member

Makenna Musson became a nurse to care for people and help them live a better life. That's also why this steward at Fountain Valley Regional Hospital remains a leader in NUHW, despite juggling a busy work and classroom schedule.

"Doing union work goes hand in hand with being a nurse," said Makenna who works three days a week at the hospital, while also enrolled in the USC Family Nurse Practitioner Program.

"Being part of a union is also about creating positive change related to my patients' quality of care," she added. "You can't just change a broken healthcare system, but there are little things you can do at the micro-level, one hospital and one county at the time — and it's going to make

continued on back

HOSPITALS WILL FACE STEEP CONSEQUENCES FOR VIOLATING TITLE 22: NURSE-TO-PATIENT RATIOS

California RN-to-Patient Safe Staffing Ratios

Operating Room Trauma patients in the ER	1	TO	1	
Intensive/Critical Care Neo-natal Intensive Care Post-anesthesia Recovery Labor and Delivery ICU Patients in the ER	1	TO	2	
Step down	1	TO	3	
Antepartum Postpartum Couples Pediatrics Emergency Room Telemetry Other Specialty Care	1	TO	4	
Medical/Surgical	1	TO	5	
Postpartum Women Only Psychiatric	1	TO	6	

On September 11, the California Department of Public Health (CDPH) issued a letter reminding hospitals of the financial penalties for violating the state's nurse-to-patient ratios. The agency can levy fines up to \$30,000 per site visit by inspectors.

Remember to use the QR Code to submit complaints. We will bring FVRH into compliance with the law!



M2 WIN!

East Tower Nurses show a unified front and force management to respect our contract

This month, RNs on the 2 East unit took a stand against their supervisors' deliberate attempts to violate our contract. They firmly rejected the practice of not scheduling break nurses for each shift. More than 80 percent of the nurses rallied behind this cause, signing a petition and confronting their manager over understaffing issues.

Their demand was clear: the contract's provisions must be honored, and management should assign break nurses without compromising staffing ratios.

continued on back

OUR MEMBERS

Comes from the front

a long-lasting effect."

One important positive change that Makenna and her colleagues continue to lead on is making sure that their hospital has break nurses. "Things can happen to your patient when you go to lunch," Makenna noted. "You need coverage because your patient can decline at any moment."

The lack of "break nurses" was the reason why nurses at the hospital recorded 31,000 missed meals in 2021, putting a strain on them and jeopardizing the care that patients receive.

31,000 missed meals in 2021

"We work 12-hour shifts. If there's no one available to relieve you, you're going to be on your feet all that time," Makenna explained.

But despite winning language in the contract that requires the hospital to staff break nurses, Makenna learned quickly that "the battle doesn't end when you get the contract; you have to battle to enforce the contract."

Makenna said the hospital was calling off nurses that were originally scheduled to come into work to take on the role of break nurses, "leaving us purposefully understaffed." The hospital claimed this was due to "budget" reasons.

Makenna and her coworkers filed a grievance over this contract violation, but there was no resolution. So they held an emergency meeting and launched a petition that was signed by more than 80 percent of nurses in the Medical Surgery Unit.

After presenting the petition to management and documenting how they were violating the contract, management began more consistently staffing break nurses.

The successful effort demonstrates the power of a united front.

"There's power in numbers," Makenna said. "If you have a clear message and a united front of people willing to fight for something, you're going to get results."

JOINT CARE COMMITTEE MEETING RECAP

NUHW Leaders raise crucial staffing and retention concerns to management

On September 20, NUHW members of the joint Patient Care Committee (PCC) and Health Care Professional Advisory Committee (HPAC) met with Fountain Valley management representatives. At the start of the meeting, management tried again to object to combining the two committees, and our PCC member and Registered Respiratory Technician, Christina Rodriguez, stood her ground and called out management for trying to silence service and tech bargaining unit members for the second time.

The tone of the meeting was serious, with NUHW members sharing their concerns about various departments and patient care issues. Management representatives expressed surprise at some of the problems raised and committed to addressing them. Franc Juan, an emergency room RN, shared how staff morale is at an all-time low and how long-tenured

employees are feeling forgotten. Christina in RT echoed those concerns, confirming high wait times in other departments such as Radiology and reminded management how Fountain Valley's reputation is on the line. The meeting concluded with a reminder that actions speak louder than words, noting the importance of management following through on their promises to improve the hospital's conditions for both patients and staff. It was acknowledged that these meetings are a platform for collaboration between management and caregivers to fulfill the hospital's commitment to patient care excellence.

Our jobs and our patient care advocacy are interconnected. By combining the meetings of both committees, we can discuss issues with management more efficiently and implement solutions more quickly.

M2 WIN!

Comes from the front

Initially, the nurses encountered resistance and hostility from their manager, while Human Resources declined to arrange a meeting to address their concerns.

However, persistence paid off, as management eventually yielded and began scheduling break nurses during the day shift. Yet, the battle is far from over, especially for the night shift team, which still faces staff shortages and remains determined to secure their break nurses.

It is imperative that we do not allow management at Fountain Valley to violate our contracts or jeopardizing the quality of patient care.



NUHW GEAR
NUHW.org/store



ONLINE CE
NUHW.org/CE



NUHW NEWS
NUHW.org/pulse





UNIDOS GANAMOS

RNs/Professionals • Service/Techs • Dietary/EVS • Engineering
1500 de nosotros trabajamos en conjunto para conseguir mejoras
para nuestros pacientes y nosotros mismos.

SEPTIEMBRE DE 2023



NUESTROS MIEMBROS:

Makenna Musson, Delegada en la unidad de Cuidado de Heridas, ex miembro de la Junta Directiva

Makenna Musson se convirtió en enfermera para cuidar y ayudar a las personas a vivir una vida mejor. Es también por eso que esta delegada en el Hospital Fountain Valley sigue siendo una líder en NUHW, a pesar de tener un horario exigente de trabajo y escuela.

“Hacer trabajo sindical va de la mano con ser enfermera”, dijo Makenna, quien trabaja tres días a la semana en el hospital y también cursa el Programa de Enfermeras Practicantes Familiares de la USC.

“Ser parte de un sindicato también significa crear un cambio positivo relacionado con la calidad de la atención de mis pacientes”, agregó. “No se puede simplemente cambiar un sistema de salud que no funciona, pero hay pequeñas cosas que se pueden hacer a nivel micro, en un hospital y en un condado a la vez, y eso creará un efecto duradero”.

sigue al reverso

LOS HOSPITALES ENFRENTARÁN DURAS CONSECUENCIAS POR VIOLAR EL TÍTULO 22: PROPORCIONES ENFERMERA-PACIENTES

Ley de California sobre proporciones seguras de enfermeras a pacientes

Sala de Operaciones Pacientes de Trauma en la Sala de Emergencias	1	POR	1	
Cuidados Intensivos/Críticos Cuidados Intensivos Neonatales Recuperación postanestésica Sala de partos y maternidad Pacientes de Cuidados Intensivos en la Sala de Emergencias	1	POR	2	
Step down (Cuidados intermedios)	1	POR	3	
Anteparto Coplas Posparto Pediatría Sala de Emergencias Telemetría	1	POR	4	
Otra atención especializada	1	POR	5	
Médica/Quirúrgica	1	POR	6	
Sólo mujeres posparto Psiquiátrico	1	POR	6	

El 11 de septiembre, el Departamento de Salud Pública de California (CDPH) emitió una carta recordando a los hospitales las sanciones financieras por violar las proporciones de enfermeras por paciente del estado. La agencia puede imponer multas de hasta 30,000 dólares por visita de los inspectores al sitio.

Recuerda utilizar el Código QR para presentar quejas. ¡Haremos que FVRH cumpla con la ley!



¡UNA VICTORIA EN M2!

Enfermeras del East Tower muestran un frente unido y obligan a la gerencia a respetar nuestro contrato

Este mes, las enfermeras registradas de la unidad 2 Este se mantuvieron firmes contra los intentos de la gerencia de violar nuestro contrato. Rechazaron firmemente la práctica de no programar enfermeras de descanso para cada turno. Más del 80 por ciento de las enfermeras firmaron una petición sobre el tema y confrontaron a su supervisor por problemas de falta de personal.

Su demanda era clara: se debían respetar las disposiciones del contrato y la dirección debía asignar enfermeras de descanso sin comprometer la proporción de personal por pacientes, como exige la ley.

sigue al reverso

NUESTROS MIEMBROS

Viene del frente

Un cambio positivo importante que Makenna y sus colegas siguen liderando es asegurarse de que su hospital cuente con enfermeras de descanso.

“A tu paciente le puede pasar algo cuando vas a almorzar”, señaló Makenna. “Necesitas que alguien te releve porque tu paciente puede empeorar en cualquier momento”.

La falta de “enfermeras de descanso” fue la razón por la que las enfermeras del hospital registraron 31,000 comidas perdidas en 2021, lo que les generó estrés y puso en riesgo la atención que reciben los pacientes.

**31,000
descansos de comida
perdidos en 2021**

“Trabajamos turnos de 12 horas. Si no hay nadie disponible para relevarte, estarás de pie todo ese tiempo”, explicó Makenna.

Aunque el contrato requiere que el hospital contrate enfermeras de descanso, Makenna aprendió rápidamente que “la batalla no termina cuando ganas el contrato; hay que luchar para hacer cumplir el contrato”.

Dijo que el hospital estaba cancelando a las enfermeras de relevo que estaban programadas para trabajar, “dejándonos deliberadamente sin suficiente personal”. El hospital decía que esto se debía a razones “presupuestarias”.

Makenna y sus colegas presentaron una queja por esta violación del contrato, pero no hubo resolución. Entonces organizaron una reunión de emergencia y lanzaron una petición que fue firmada por más del 80 por ciento de las enfermeras de la Unidad de Cirugía.

Después de presentar la petición a la gerencia y documentar cómo estaban violando el contrato, la gerencia comenzó a contratar enfermeras de descanso de manera más consistente.

El esfuerzo exitoso demuestra el poder de un frente unido. “Hay poder en los números”, dijo Makenna. “Si tienes un mensaje claro y un frente unido de personas dispuestas a luchar por algo, obtendrás resultados”.

RESUMEN DE LA REUNIÓN DEL COMITÉ CONJUNTO DE ATENCIÓN AL PACIENTE

Los líderes de NUHW resaltan la falta de personal ante la gerencia

El 20 de septiembre, los miembros de NUHW del Comité Conjunto de Atención al Paciente (PCC) y del Comité Asesor de Profesionales de la Salud (HPAC) se reunieron con la administración de Fountain Valley. Al comienzo, la gerencia intentó nuevamente oponerse a la combinación de los dos comités, y nuestra miembro del PCC y técnica respiratoria, Christina Rodríguez, se mantuvo firme y los criticó por intentar silenciar a la unidad de servicios y técnicos por segunda vez.

El tono de la reunión fue serio y los representantes de la administración expresaron sorpresa ante algunos de los problemas de atención al paciente planteados por los miembros de NUHW y se comprometieron a abordarlos. Franc Juan, un enfermero registrado en la sala de emergencias, compartió cómo la moral del personal está en su punto más bajo y cómo los empleados con mucho tiempo

se sienten olvidados. Christina hizo eco de esto y confirmó largos tiempos de espera en otros departamentos como Radiología, expresando que la reputación de Fountain Valley está en juego.

La reunión concluyó con un recordatorio de que las acciones hablan más que las palabras, y destacando la importancia de que la dirección cumpla sus promesas de mejorar las condiciones del hospital para los pacientes y los trabajadores. Se reconoció que estas reuniones son una colaboración entre la dirección y los empleados para cumplir con el compromiso del hospital de ofrecer la mejor atención al paciente.

Nuestros trabajos y nuestra defensa de la atención al paciente son uno mismo. Al combinar las reuniones de ambos comités, podemos discutir problemas con la gerencia de manera más eficiente e implementar soluciones más rápidamente.

¡TRIUNFO EN M2!

Viene del frente

Inicialmente, las enfermeras encontraron resistencia por parte de su gerente, mientras que Recursos Humanos se negó a concertar una reunión para abordar sus preocupaciones.

Sin embargo, la perseverancia dio sus frutos, ya que la gerencia finalmente cedió y comenzó a programar enfermeras de descanso durante el turno diurno. Sin embargo, la batalla está lejos de terminar, especialmente para el turno de noche, que todavía enfrenta escasez de personal y sigue decidido a tener sus enfermeras de descanso.



Es imperativo que no permitamos que la administración de Fountain Valley viole nuestros contratos o ponga en peligro la calidad de la atención al paciente.



NUHW GEAR
NUHW.org/store



ONLINE CE
NUHW.org/CE



NUHW NEWS
NUHW.org/pulse

