

Dokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2023-08-28	2023-08-28	Avdelning Stockholms stad	1	Anneli Johansson Martin Junker Ellinore Aldebring

Verksamhetsuppföljning 2023

Medlemsrekrytering

- Beskriv ert arbete för medlemsrekrytering och rekrytering av förtroendevalda per sektor – region, kommun och privat/stat.
- Beskriv vilken **effekt och resultat** som uppnåtts kopplat till era mål samt omvärldshändelser som påverkat (t ex pandemin).
Effekten kan beskrivas med hjälp av nyckeltal och exempel för:
 - medlemsutveckling – antal inträden (yrkesverksamma)
 - rekryteringsinsatser som genomförts för potentiella medlemmar / nya förtroendevalda – i vardagen och kopplat till nationella kampanjer
 - synlighet på arbetsplats
 - stödet till förtroendevald på arbetsplats för att ställa frågan om medlemskap
 - antal nya förtroendevalda på arbetsplats / andel arbetsplatser med förtroendevald
 - deltagande i medlemsaktiviteter – nya medlemmar och/eller grupper som nåtts (både fysiska möten och digitala aktiviteter).

Vi har under 2023 identifierat att det största rekryteringsbehovet finns inom äldreomsorgen. Vi har därför valt att prioritera det. Vi har fokuserat på de områden där vi saknat förtroendevalda. Det är flera stora boenden inom äldreomsorgen som kräver upprepade besök samt upprepade medlemsärenden vilket naturligt lett till flera besök. Det har ibland varit svårt att nå arbetsplatser där det saknas förtroendevalda. Detta mål har delvis uppnåtts. Vi har aktivt valt att prioritera medlemsärenden i första hand. Styrelsen har 2 personer på fulltid facklig tid samt en styrelsemedlem som har 4 timmar facklig tid per vecka, med anledning av detta beror tiden som kan fördelas till medlemsbesök/arbetsplatsbesök på andelen individärenden styrelsen behöver hantera. Vi har rekryterat medlemmar och förtroendevalda i begränsad omfattning. Det vi skrivit i vår verksamhetsplan gällande arbetstid inom äldreomsorgen har än så länge vi inte kunnat fullfölja med anledning av det som nämns ovan.

Antal medlemmar totalt 422 stycken 2023 (juli 2023). Avdelningen växer trots att staden har många pensionsavgångar, hög omsättning av anställda sjuksköterskor samt privatisering av boenden samt återtagande av boenden från privat regi till kommunal regi. Den höga omsättningen av medlemmar riskerar generera i ett felaktigt medlemsantal då medlemmar inte omregistrerar sin arbetsplats hos Vårdförbundet. Fördelningen av andelen medlemmar ser i augusti 2023 ut som följande:

397 yrkesverksamma

23 Chefer/ledare

25 pensionärer

Antal förtroendevalda totalt ca 35, oförändrat sedan 2023.

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.

Detta når vi genom att arbeta i den riktning som anges genom frågeställningarna nedan. Uppföljningen syftar till att kunna utvärdera resultaten av centrala löneavtal och medlemmarnas löneutveckling.

- Beskriv hur verksamheten genomförts genom svar på frågorna nedan.
Motivera svaren och ge exempel

Hur har vi tillsammans med arbetsgivare genomfört löneöverläggning och analysarbete för årets löneöversyn?

Vi har haft löneredvisions uppstart där vi tillsammans med arbetsgivaren centralt och lokalt i Stockholms stad och gått igenom avtalet och satt tider för lönesättande samtal och rapportering. Vi har bevakat de nya lönerna och vid lågt påslag krävt motivering och vid behov handlingsplan samt att särskild yrkesskicklighet ska dokumenteras. I 2 stadsdelar har vi haft utfall lägre än märket där kommer vi att skicka förhandlingsframställan. Vi har träffat stadsdelar/förvaltningar återkoppling och digitalt. Vi har yrkat på att våra medlemmar ska vara en prioriterad grupp med utgångspunkt utifrån problemet att rekrytera sjuksköterskor/skolsköterskor. Vi har också påtalat att arbetsgivaren under flera år ej nått avtalet intention om lönespridningsmålet på 2.0 och yrkat på det.

I vilken utsträckning har vi tillsammans med arbetsgivare analyserat förändringen av lönespridning per yrke för de senaste åren? (Helt och hållet / Endast på övergripande nivå / Inte alls – Motivera!)

Se ovan

Hur har den partsgemensamma analysen av förra årets revision använts för att påverka innevarande års revisionsförhandling? – Ge exempel!

**Har det lett till några resultat? Har det lett till en positiv lönespridning?
– Om inte, varför då?**

Vi har krävt att särskilt yrkesskickliga dokumenteras och vi följer det för medlem år till år. Vi har även visat på att avtalet inte riktigt följs utifrån att de som bedömda som SYS inte alltid har det högsta lönerna. Detta har tyvärr inte givit så stor effekt.

Ge exempel på hur förtroendevald på arbetsplats engagerats och involverats i löneprocessen.

Diskussioner och delande av erfarenheter på digitala möten (fika med facket) Samtal under besök i verksamheterna. Samtal under förtroendevaldaträffar samt enskilda medlemssamtal.

Ge exempel på hur dialog och kommunikation har skett med medlemmar, potentiella medlemmar

se ovan

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.

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.

Detta når vi genom att arbeta i den riktning som anges genom frågeställningarna nedan. Uppföljningen syftar till att visa på hur vi arbetar lokalt för en god arbetsmiljö och hälsosamma arbetsplatser.

- Beskriv hur verksamheten bedrivits genom svar på frågorna nedan. Motivera svaren och ge exempel.

Beskriv hur arbetet för att öka antalet förtroendevalda på arbetsplatserna lagts upp. Har det lett till ett positivt resultat? – Ge exempel!

Vi har under alla våra kontakter med medlemmar berättat om vilka fördelar det finns med att vara förtroendevald och hur de har möjlighet att få information och påverka sin egna arbetsmiljö. Resultatet har varit väldigt varierande, något mer positivt inom utbildningsförvaltningen.

Ge exempel på hur vi har arbetat aktivt för att ge lokalt förtroendevalda rätt förutsättningar i sitt uppdrag som skyddsombud i form av tid, kompetens och stöd.

Alla förtroendevalda erbjuds utbildning. Vi stöttar allt vad vi hinner med, både i form av möten, samtal och mail. Förtroendemannalagen ger ett stöd, även om det är svårt att medlemmar får den tid de behöver, sällan eller aldrig erbjuds vikarier för den tid den förtroendevalda är frånvarande på grund av facklig tid eller facklig utbildning. Skyddsområden ställer ibland till det på arbetsplatser med många yrkesteorier. Vi har medlemmar som upplever att arbetsgivaren använder skyddsombudet (våra förtroendevalda) till långt mycket mer än inom deras verksamhetsområde, vilket tar mycket tid. En del medlemmar ser positivt på förtroendemannarollen men önskar att skyddsombudsuppdraget särskiljs från förtroendemannarollen, våra arbetsplatser är

varierande med många olika professioner vilket gör det svårt att företräda hela arbetsplatsen i rollen som skyddsombud. Vi tror att andelen förtroendevalda skulle öka om skyddsombudsuppdraget låg som ett särskilt uppdrag.

Hur många arbetsgivarparter har vi facklig samverkan med? Hur många skyddskommittéer/samverkansgrupper är Vårdförbundet representerat i hos dem?

11 stadsdelar och 3 förvaltningar. Vår uppskattning är ca 70st totalt inom äldreomsorgen, LSS och utbildningsförvaltningen.

I vilken utsträckning omfattas arbetsplatser av samverkansavtal som på ett fungerande sätt tar upp frågor om inflytande och arbetsmiljö?

(I stor utsträckning / I viss utsträckning / Inte alls) - Ge exempel!

Samverkansavtal gäller på stadens alla arbetsplatser. Alla stadsdelar och förvaltningar har utarbetat nya tillämpningsanvisningar för hur samverkansavtalet ska efterlevas, dessa ska nu utvärderas i respektive stadsdel/förvaltning.

Hur många skyddsombud finns i genomsnitt per huvudskyddsombud, HSO?

Vårt mål är att det ska finnas ett huvudskyddsombud inom varje stadsdel/förvaltning utifrån hur kommunen är organiserad ser vi i dagsläget detta som en utmaning. I nuläget är vi endast 2.

Hur stärker vi HSO för att nå positiva resultat i att samordna arbetsmiljöarbetet?

– Ge exempel!

Huvudskyddsombud är ett problem inom staden, det är ordförande som är huvudskyddsombud inom utbildningsförvaltningen och vice ordförande inom äldreomsorgen och vi har totalt ca 35 förtroendevalda av 400 medlemmar.

Ge exempel på hur dialog och kommunikation har skett med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld med exempel från vårt arbete med arbetsmiljöfrågor.

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.

Fysiska medlemsmöten, digitala medlemsmöten, samtal via telefon och mail.

Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

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

Detta når vi genom att arbeta i den riktning som anges genom frågeställningarna nedan. Uppföljningen syftar till att visa på hur vi arbetar lokalt för en hälsosam arbetstidsförläggning.

- Beskriv hur verksamheten bedrivits genom svar på frågorna nedan. Motivera svaren och ge exempel.

Hur har dialog med medlem och förtroendevald på arbetsplats förts kring semesterprocessen?

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.

På medlemsmöten och personliga möten informerat om semesterlagen samt AB.

Hur har vi i Vårdförbundet tagit initiativ till att arbetsgivare, medlemmar och förtroendevald på arbetsplats gemensamt följer semesterprocessen så att medlems semester förläggs i god tid? - Ge exempel!

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 bevakar att medlemmar får 4 veckor sammanhållen semester under sommarmånaderna.

Beskriv hur vi aktivt verkat för att medlem ska få ut fyra veckors sammanhängande semester under juni, juli, augusti.

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.

Se ovan

Hur har vi aktivt verkat för att det sker löpande samtal på APT om frågor kring hälsosam arbetstidsförläggning utifrån exempelvis bilaga 5B i HÖK? (Exempel på frågor att samtala om är schemaläggning, rast, måltidsuppehåll, dygns- och veckovila och tid för reflektion).

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

förespråkar att det ska finnas möjlighet att lyfta fackliga punkter i anslutning till APT enligt stadens riktlinjer.

Vi saknar dialog mellan arbetsgivare och medarbetare under APT samt att mötena ibland kan vara för stora med uppemot 100 medlemmar. Vi informerar våra medlemmar om att lyfta facklig information i anslutning till APT.

Ge exempel på hur vi aktivt arbetat för att begränsa jour och/eller beredskap i verksamheterna.

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.

Inte aktuellt i Stockholms stad.

Om beredskap förekommer och utgör ett problem – beskriv med exempel hur vi bedriver systematiskt arbetsmiljöarbete och påverkansarbete för att beredskap ska räknas in i ordinarie arbetstid.

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.

<SKRIV HÄR>

Ge exempel på hur dialog och kommunikation har skett med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld med exempel från vårt arbete med hälsosamma arbetstider.

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.

En dialog förs kontinuerligt med våra medlemmar på våra fysiska träffar och digitala möten.

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.

Detta når vi genom att arbeta i den riktning som anges genom frågeställningarna nedan. Uppföljningen syftar bland annat till att visa på hur vi arbetar med akademisk specialisttjänstgöring, AST, på arbetsplatserna.

- Beskriv hur verksamheten bedrivits genom svar på frågorna nedan. Motivera svaren och ge exempel.

Ge exempel på hur vi arbetar aktivt för att våra medlemmar ska få möjlighet till specialistutbildning, t. ex genom att AST finns med i lokalt kollektivavtal.

Hur många har fått en utbildningsanställning (AST)?

Hur många har fått en utbildningsanställning med andra villkor än AST?

Vi yrkar på AST till budgetförslaget varje år i Stadshuset. Vi yrkar även till VP i alla stadsdelar som har äldreomsorg och LSS, dock utan bifall men vi fortsätter.

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.

Hur arbetar vi för att utveckla karriärvägarna för våra fyra professioner?

Vi yrkar på karriärvägar för sjuksköterskor och skolsköterskor. Vi ser till att kompetensstegen inom äldreomsorgen följs och utvärderas årligen.

Hur har arbetet med yrkesutveckling kopplat till internationella yrkesdagarna för våra fyra yrken genomförts? Hur har medlemmarna uppfattat lokalt genomförda aktiviteter på yrkesdagen? – Ge exempel!

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.

Det har inte skett än i Stockholms stad.

Ge exempel på hur dialog och kommunikation har skett med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld med exempel från vårt arbete för våra yrkens utveckling.

Vi för dialog med medlemmar och arbetsgivaren om vikten av specialister inom äldreomsorgen för kompetensförsörjning, god kvalitet och utveckling av hälso-och sjukvården. Skolsköterskor är alla specialister enligt stadens riktlinjer.