

årsDokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2022-09-06	2022-09-09	Avdelning Gotland	1	Matilda Selahn

Årsrapport 2022

Innehåll

Årsrapport 2022	1
Sammanfattning.....	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten.....	3
Medlemsrekrytering.....	3
Region	3
Privat sektor / Stat	4
Student	4
Värde för medlem.....	5
Lön.....	5
Arbetsmiljö.....	6
Arbetstid.....	7
Yrkets utveckling.....	7
Lokala utvecklingsområden	8
Inflytande och påverkan.....	9
Övrigt	10

Sammanfattning

Året som gått har varit händelserikt för avd. Gotland. I oktober 2021 valdes en ny styrelse för avdelningen, denna bestod av 4 ledamöter, en vice ordförande och en ordförande. I maj hade både vår ordförande och vice ordförande avslutat sina uppdrag av olika skäl. Under en månad hade vi en tf ordförande och 3 ledamöter som med ett stort engagemang åtog sig de uppdrag och utmaningar som styrelsen då stod inför.



IStyrelsen vald okt2021 fr.vä. Therese Johnsson, Christoffer Orre, Josefin Tomtlund, Anna Olofsson, Matilda Selahn och Sanna Norman

Vid det extra insatta årsmötet den 7/6-2022 valde medlemmarna en ny ordförande, en ny vice ordförande och 3 nya ledamöter för styrelsen. 2 ledamöter från årsmötet i oktober fanns kvar på sina positioner.



IIStyrelsen vald juni 2022. Fr.vä. Ordförande Matilda Selahn, Vice ordförande Anna Olofsson, Ledamöter Maria Paul, Therese Johnsson, Maria Engström, Annelie Johansson och Christoffer Orre

Den nya styrelsen har på kort tid fått arbeta ihop sig till ett team och med ansträngning, envishet och vilja genomfört i stort sett alla de aktiviteter och åtagande vi haft i vår verksamhetsplan.

Trots denna, för oss, stora utmaning så är vi otroligt glada och stolta över det arbete vi gjort under året och vi ser med glädje fram emot nästa år då vi med förhoppningsvis mer stabilitet ska kunna lägga än mer tid och energi på de viktigaste vi har, våra medlemmar.

//Matilda Selahn, avdelningsordförande Vårdförbundet Gotland

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Våra planer för verksamhetsåret har fallit väl ut och våra medlemsaktiviteter har varit välbesökta och uppskattade. Många betydelsefulla och viktiga samtal med medlemmar och förtroendevalda har kunnat föras i dessa forum.

De aktiviteter och arrangemang vi haft under året är bland annat; Jultallrik för förtroendevalda. Bio för alla medlemmar. Förtroendevaldutbildning x2. Röntgensjuksköterskedagen. Temadag för förtroendevalda. Barnmorskedagen. Flera möten med FV/skyddsombud. Chefsmiddag. BMA dagen. SSK dagen. Sommarfest och extra insatt årsmöte. Politikerdebatt och nu Årsmöte digitalt i realtid.



VISjuksköterskedagen



VIIBMAdagen



VPolitikerdebatten



*IVExtrainsatt
årsmöte*



*IIILasarettet en plats för
många möten med
medlemmar*

Medlemsrekrytering

Region

Avdelning Gotland har under verksamhetsåret minskat sitt medlemsantal med 39 stycken medlemmar, Vi ser ett tydligt samband med att vi i januari sa upp vårt flexitidsavtal vilket skapade stort missnöje på några arbetsplatser. Vi har nu 495 st medlemmar från i februari när vi var 534st medlemmar. Även om vi såg att många begärde utträde pga detta så ser vi också flera pensionsavgångar och studenter som flyttat från ön och naturligt bortfall.

Vi har ökat antalet förtroendevalda på arbetsplats och är nu 40 stycken. Dock så är vi självkritiska till det stöd de förtroendevalda fått under årets första period då flera av de planerade mötena med förtroendevalda ställdes in. Vi har utbildat 11 nya förtroendevalda under året. Och de är redan en stor tillgång för sina medlemmar ute i sina verksamheter.

Under året har tyvärr medlemsrekrytering fått stå tillbaka för andra aktiviteter som vi åtagit oss att genomföra med de begränsade resurser styrelsen haft under 2022. Vi är mycket ledsna för att detta har behövt prioriteras bort men känner stor tillförsikt att kommande år åter öka antalet medlemmar igen. Glädjande är att de aktiviteter vi anordnat har varit välbesökta och uppskattade.



*VIII utbildning av
förtroendevalda*



Privat sektor / Stat

Här ser vi ett till stor del oförändrat antal medlemmar då de inte påverkats av uppsägningen av flexitidsavtalet. Medlemsantalet är dock lågt inom dessa verksamheter och där ser vi stor potential att rekrytera flera medlemmar även om detta inte kunnat prioriteras under året som gått.

Student

Studenterna är en viktig grupp för oss då vi vet att det är många som blivit medlemmar just under sin studenttid. Samt att det är betydelsefullt för yrket att vi tidigt får veta vilka rättigheter och skyldigheter vi har. Så uppvaktning av studenterna nu när vi äntligen får komma tillbaka och träffa dem fysiskt är prioriterat och uppskattat både av vår studentansvariga och studenterna.





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.

Lönerevisionen för året har fallit väl ut för många av våra medlemmar på Gotland. Löneutvecklingen för 2020-2021 på Gotland var 4,2% vilket är 5:e högsta i riket. Något vi är väldigt glada över men samtidigt ser att det inte räcker. Många av våra medlemmar är tydliga med att för att stanna hos sin arbetsgivare är lönen en av de viktigaste faktorerna. I lönediskussionsgruppen inom socialförvaltningen sitter representant från Vårdförbundet och där diskuteras löneutfall liksom medlemsgrupper som bör prioriteras inför kommande lönerevision.

Synpunkter på hur SYS pengarna hanteras och redovisas har framförts till huvudman och vårt mål inför kommande revision är att ha en tätare dialog med arbetsgivaren. Detta har redan påbörjats med genomgång av HÖK-22 med HR-chefer för de förvaltningar som våra medlemmar finns representerade i och är ett arbete som kommer fortsätta under kommande år.

Rutiner och underlag för lönesamtal är välfungerande inom de flesta verksamheter. Den individuella lönesättningen är en återkommande diskussion och vi ser en viss lönespridning, dock är vi även här långt ifrån nöjda. Här ser vi behov av modigare och starkare chefer till våra medlemmar.

Under jul/nyårsledigheten 2021 var det många som blev av arbetsgivaren ombedda att arbeta fler arbetspass och där fick Vårdförbundet igenom att alla som tog extra pass även fick en högre ersättning. Även när beredskap infördes på en arbetsplats för att arbetsgivaren skulle klara av bemanningen under sommaren så fick medarbetarna där en betydligt högre ersättning efter hård förhandling av Vårdförbundet.

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.

Det viktigaste området för våra medlemsgrupper, för styrelsen att arbeta med, är arbetsmiljön. På årsmötet i oktober 2021 var medlemmarna tydliga med den saken och det är något som vi burit med oss under året in i alla samtal och forum vi har en röst i. Där vi har påpekat och förespråkat vikten av en god arbetsmiljö för att behålla sina kompetenta medarbetare. Kommit med konkreta förslag och ifrågasatt arbetsgivarens inställning till åtgärder. Vi kan göra mer och vi kommer fortsatt påverka och förespråka lösningar för en god arbetsmiljö i alla sammanhang vi kan.

Flera möten, riskbedömningar och konsekvensanalyser på arbetsplatser där arbetsmiljön har varit i fokus, har genomförts och bidragit till en förbättring eller en början på ett fortsatt arbete framåt.

Många medlemmar har hört av sig under året med behov av stöd och hjälp kring sin egen arbetssituation. Vi ser att belastningen för individen ökar i verksamheterna, många är trötta efter två år av pandemi, som vi ännu inte sett slutet av och vi finns ständigt med som stöd och en tydlig röst för medlemmens rättigheter.

I mars mötte vi en politiker från hälso- och sjukvårdsnämnden där vi pratade mycket om arbetsmiljön. På politikerdebatten i augusti var de allra flesta frågor från våra medlemmar frågor som rör arbetsmiljön. Då alla medverkande politiker fick läsa alla frågor innan debatten blev det också tydligt för dem hur viktig denna fråga är för våra medlemsgrupper.

Politikerna kommer vi fortsätta träffa och när vi får en ny nämnd efter valet så är det från oss de kommer få en av sina första inbjudningar.



*IXRepotage på HelaGotland.se
från politikerdebatten*

Arbets tid

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.

Under våren tecknades den nya Huvudöverenskommelsen, HÖK-22, för SKR/Sobona området. En HÖK där flera delar relaterat till arbetstider har förstärkts genom bl a skrivningar om schemaläggning, beredskap och övertid. Vilket är tydliga skrivningar om vad Vårdförbundet ska se till att arbetsgivare nu verkställer lokalt och dessa partsarbeten har inletts 2022 och fortsätter framåt.

Övertidsregleringen kopplat till både arbetstidslagen och HÖK är en stor fråga som Vårdförbundet fortsätter jobba aktivt med.

Strategisk hållbar bemanning är ett ämne som engagerar, framför allt inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen på Gotland. Flera arbetsplatser har genomlysts av arbetsgivaren under året och ambitionen från båda parter är att vi inom vården behöver förändra vårt sätt att arbeta för att orka och hålla för ett helt yrkesliv. Vilket är en tydlig del i Vårdförbundets politik med ett fokus på hälsosam arbetstidsförläggning och ett hållbart yrkesliv på långsikt. Vi är medvetna att dessa förändringar ibland är svåra och stora för individen men för kollektivet så är vi övertygade om att det är till gagn för våra medlemmar att vi nu pratar mer och tydligt om våra arbetstider och vårt sätt att arbeta inom vård och omsorg.

Glädjande, men något som för oss ska vara självklart, är att de allra flesta fått sin semester som planerat under sommaren. Fåtalet medlemmar har fått flytta sin semester och beredskap har införts på en arbetsplats (som inte har det sedan tidigare) för att klara av sommarbemanningen.

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.

Arbetet med Kompetensmodellen som arbetsgivaren gör utifrån HÖK-19 tillsammans med oss och en arbetsgrupp bestående av representanter från olika verksamheter fortgår och närmar sig implementering. Denna är planerad för i februari 2023 vilket är lite senare än vad planen var från början men hellre med kvalitet och genomarbetad grund än förhastat, har varit vårt resonemang.



Flera utbildningsanställningar har påbörjats under året vilket gläder oss, då vi ser ett stort behov av ökad kompetens och fler specialistsjuksköterskor på Gotland. AST har vi inte ännu på ön men vi arbetar för att det ska införas även här.

Likt tidigare år har vi 2022 uppmärksammat våra professioner på deras internationella yrkesdag; röntgensjuksköterskans dag 8 november, biomedicinska analytikers dag 15 april, barnmorskornas dag 5 maj, sjuksköterskans dag 12 maj.



Lokala utvecklingsområden

Fler förtroendevalda/skyddsombud på arbetsplatser är ett av våra största utvecklingsområden. Vårt mål är att alla arbetsplatser, som storleksmässigt har möjlighet till det, som har en förtroendevald/skyddsombud idag ska vara två förtroendevalda/skyddsombud. Och på de arbetsplatser där vi ännu saknar förtroendevald/skyddsombud behöver vi jobba för att det ska finnas.

Det är viktigt för oss att förtroendevalda känner sig trygga i sitt uppdrag och känner stöd från förbundet och styrelsen.

Vårdförbundet avdelning Gotland har även medlemsrekrytering som ett utvecklingsområde. Vi har utmaningen att vi har få som sitter på facklig tid vilket gör utrymmet begränsat för täta arbetsplatsbesök, men det är ett område vi strävar efter att ha möjlighet att prioritera och vill utveckla.

Vår synlighet i sociala medier har ökat under året och vi har märkt en stor skillnad i att vi når ut till medlemmar i större utsträckning genom våra sociala kanaler. Vi kan bli ännu mer synliga och dela med oss av vårt dagliga arbete, vilket vi har som mål under kommande år.

Inflytande och påverkan

Det extra insatta årsmötet var välbesökt och en möjlighet för oss att träffa flera medlemmar samtidigt och möjlighet för medlemmarna att lämna in förslag på vad vi ska jobba med i styrelsen samt frågor till politikerdebatten kunde lämnas in. Det senare har det även funnits möjlighet till i våra kanaler i sociala medier under flera månader och engagemanget har varit stort.

Vid det ordinarie digitala årsmötet i år finns återigen möjligheten att tycka till, önska och kommentera vad man som medlem vill att styrelsen avdelning Gotland ska arbeta med framåt.

Under året har det tecknats ett nytt samverkansavtal inom Region Gotland. Samverkan är vårt forum för inflytande och att vi nu har representanter i nästan alla samverkansgrupper är otroligt betydelsefullt för medlemmarna. Där vi saknar representanter är det också tydligt att vårt inflytande är lägre. Det är i samverkan vi kan driva våra frågor utifrån vårdförbundets politik och tillsammans med medlemmens tankar och åsikter väger vår röst tungt i samverkan.

Vi ser den nära och dagliga kontakten med medlemmarna som otroligt värdefull och är det som gör att vi har ett stort förtroende från den största arbetsgivaren på ön. Gotland är förhållandevis litet och det ser vi som vår styrka i de flesta sammanhang.

Media är en stark påverkanskanal, här har Vårdförbundet synts och hörts mycket under det gångna året. Vårdförbundet Gotland har synts i olika media utifrån problem som uppstår i olika verksamheter, sommarsituation, semesterplanering, bemanningsproblematiken och under vintern mycket om det uppsagda flexitidsavtalet.

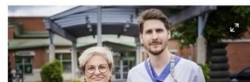


Vårdförbundet säger upp flexitidsavtalet i HSF, Region Gotland
Efter en lång period av förhandlingar med arbetsgivaren Region Gotland gällande flexitidsavtalet i Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, HSF, har Vårdförbundet nu tagit ställning i frågan och säger upp avtalet.

XI Artikel på HelaGotland.se

Hur viktig är lönefrågan för att få personal till vården?

– Världigt viktig. Många lämnar regionerna som arbetsgivare och går till hyrbolagen. Många andra yrkesgrupper dubblar sin lön under sitt yrkesliv. Då är det inte rimligt med en löneskillnad på 6 000 kr mellan en sjuksköterska som precis börjat och någon som lämnar efter 35 år och går i pension. De som varit länge i vården, de mest yrkesskickliga, måste belönas. De är dessutom helt nödvändiga för att vi ska få nya och unga att fortsätta i yrket.



XRepotage i Svenska dagbladet vid Almedalsveckan

Övrigt

Under våren medverkade vi på kongressen, som är Vårdförbundets högst beslutande organ där kongressombud från hela Sveriges alla lokala avdelningar demokratiskt röstar kring politiken som ska drivas de kommande fyra åren. Upplevelsen av en otrolig föreningsdemokrati var lärorikt och betydelsefullt. Medlemmarnas röster hördes tydligt på kongressen och vi är otroligt stolta över att ha fått representera avdelning Gotlands medlemmar. Nu börjar året då vi ska forma vårt arbete utifrån de beslut och inriktningar som kongressen beslutade om.



*XII Bilder från
Kongressen 2022*

Vi ser fram emot ett nytt verksamhetsår tillsammans, "En höjd röst" i en ny styrelse med både gamla och förhoppningsvis många nya medlemmar.

/Styrelsen, Vårdförbundet avdelning Gotland