

årsDokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2022-06-21	2023-02-02	Avdelning Värmland	1	Helen Engström

Årsrapport 2022

Innehåll

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



Sammanfattning

Pandemin har påverkat vårt arbete även det här året. Möten med arbetsgivaren har hållits digitalt fram till juni då en del möten övergick till fysiska. Vi har inte kunnat komma ut på arbetsplatsbesök i den utsträckning som vi önskat.

Vårt största fokus under våren 2022 låg på HöK22 när det blev klart och Kongressen som var i maj.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Vi arbetar likvärdigt med rekrytering och i utbildningsinsatser av både lokalt förtroendevalda och medlemmar. Vi har haft 6st digitala och 3 fysiska grundutbildningar för nya lokalt förtroendevalda sedan 1/9-21. Vi har haft olika temautbildningar och nätverksträffar digitalt som varit riktade till både förtroendevalda och alla medlemmar.

Trots pandemin försvårat att åka på arbetsplatsbesök, så har vi varit på drygt 50st arbetsplatser efter att restriktionerna lättat.

Vi har delat ut "Välkommen till Vårdförbundet"-kasse till nya medlemmar.

Vi har varit aktiva på sociala medier för att uppmärksamma vad vi gör, nyheter, "bra att veta", både lokalt och nationellt.

Region

Via våra lokalt förtroendevalda försöker vi fånga upp nya medlemmar. Vi coachar förtroendevalda att ställa frågan till nya kollegor att presentera sig och fråga om dom är medlemmar. Ibland kommer vi i styrelsen i direktkontakt med potentiell medlem och frågar om dom är medlem. Vi har tyvärr inte kunnat göra arbetsplatsbesök pga pandemin. Totalt har vi fått 61 nya yrkesverksamma medlemmar från september-21 till augusti-22. Vi har fått 29 st nya lokalt



förtroendevalda. Vi har 94 lokalt förtroendevalda på 75 arbetsplatser av cirka Regionens arbetsplatser och har ett arbete framför oss.

Kommun

Via våra lokalt förtroendevalda försöker vi fånga upp nya medlemmar. Vi coachar förtroendevalda att ställa frågan till nya kollegor att presentera sig och fråga om dom är medlemmar. Ibland kommer vi i styrelsen i direktkontakt med potentiell medlem och frågar om dom är medlem. Vi har tyvärr inte kunnat göra så många arbetsplatsbesök som vi tänkt pga pandemin. Totalt har vi fått 12 nya yrkesverksamma medlemmar från september-21 till augusti-22. Vi har fått 15 st nya lokalt förtroendevalda. Vi saknar lokalt förtroendevald i 2 kommuner och på en del lokala arbetsplatser inom Karlstad kommun. Vi har haft 3 digitala och 1 fysisk nätverksträffar för lokalt förtroendevalda och 3 digitala och 1 fysisk nätverksträffar för lokalt förtroendevalda skolsköterskor.

Privat sektor / Stat

Privat: Via våra lokalt förtroendevalda försöker vi fånga upp nya medlemmar. Vi coachar förtroendevalda att ställa frågan till nya kollegor att presentera sig och fråga om dom är medlemmar. Vi i styrelsen bedriver även uppsökande verksamhet där vi tror det finns potentiella medlemmar. Rådande förhållanden i samhället har dock begränsat de fysiska besöken.

Stat: En gång i månaden har vi träffat lokalt förtroendevalda i Försvarmakten ihop med facklig verksamhetsutvecklare i Vårdförbundet PS via teams. Vi har haft medlemsmöten för medlemmar i Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB och Plikt och prövningsverket vid flera tillfällen via teams. Vi har även träffat fackliga kollegor i OFR-s i teams-möten.

Totalt 2 nya yrkesverksamma har vi fått sedan september-21 till augusti-22. Vi har inte samma kontroll efter Vårdförbundets omorganisation och bildning av klubbar.



Värde för medlem

Vi har i samarbete med Folksam haft teamsinformation för medlemmar om försäkringar, pension mm under hösten 2021.

Vi har förekommit i lokalpressen (tidningar, radio och TV) nästan varje vecka med uttalande om våra medlemmars arbetsmiljö, lön, yrkesfrågor och konsekvensen av bristen på våra yrken. Vi har även skickat in ett antal debatt-artiklar.

Vi har träffat politiker i vårt påverkansarbete. I dessa möten har vi redogjort det vi anser behövs för att få bättre arbetsmiljö, locka fler att utbilda sig och att Vårdförbundets medlemmar behöver värdesättas för det arbete de utför. Vi har fört vidare de frågor vi fått till oss av medlemmar och lokalt förtroendevalda.

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 har i dialog med arbetsgivare i Region och kommuner diskuterat avtalets intentioner och tillsammans analyserat hur aktuell lönestruktur ser ut, hur löneutvecklingen har sett ut historiskt samt våra gemensamma mål samt Vårdförbundets yrkande och arbetsgivarens intentioner med årets löneöversyn. Vi har gett stöd till medlemmar genom att komma ut med information och varit stöd till medlemmar som har hört av sig.



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.

Inom Regionen försöker Vårdförbundet vara representerat i alla skyddskommittéer så gott det går. Styrelsen är med som huvudskyddsombud, om möjligt, där man inte har lokalt skyddsombud. På det viset har vi påverkansmöjlighet vad det gäller arbetsmiljön i stort. På lokal arbetsplats som är utan skyddsombud behöver vi att medlem tar kontakt för att vi ska veta om det finns problem. Vi deltar i rehabiliterings-processer på individnivå när medlem så begär. Våra individärenden har ökat markant under pandemin. Vi ser att den tuffa arbetsmiljö som varit under pandemin visar sig i form av bland annat utmattningssyndrom. Utan att vi fått sammanställning av sommaren 2022 än, så kan vi dra slutsatsen att den varit den tuffaste sommaren hittills.

Styrelsen har varit med, som huvudskyddsombud, på skyddsronder där det saknas lokalt skyddsombud. Styrelsens huvudskyddsombud i Regionen har deltagit som utbildare i Regionens arbetsmiljöutbildningar som är för chefer och skyddsombud.

Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

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



Regionen kallade till förhandling om övertid enligt vårt nya avtal HöK22 för dom som hade 150 timmar eller fler. Vi ringde upp varje medlem och ställde ett antal frågor som till exempel frivillig övertid, återhämtning mm. Sedan gick vi igenom varje medlem med arbetsgivaren. Vi kommer att ha uppföljningsmöte i september 2022.

Vi stöttar lokalt förtroendevald med schemagranskning vid behov. Vi följer upp övertid, dygnsvila och återhämtning. I år är det ju speciellt då man bara får ha 30 sparade semesterdagar vid årets slut. Där får vi stötta medlemmar som har behov av det.

Vårdförbundet har begärt att semester ska vara en stående punkt på samråd under hela året. Att man ska redan under hösten ha med nästa sommar i planeringen. Sommaren 2022 var Regionens mål att alla skulle få 4v sammanhängande semester om medarbetaren önskat det.

I ambulansverksamheten har Vårdförbundet verkat för att få bort jouten på sommaren under många år och i år togs jouten bort. Arbetsgivaren har tidigare sommar löst personalbristen genom att använda sig av jour. Med borttagandet av jour löstes personalbristen/vakanta pass genom övertidspass. Målet är att ha fler medarbetare till nästa sommar för att få till hälsosamma scheman.

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.

Vårdförbundet har en dialog med Regionen om att teckna ett kollektivavtal för AST. Möten för att gå framåt var bokade under september 2021 men förhandlingschef flyttade fram mötet. Trots



åtskilliga påtryckningar har vi ännu inte fått till möte men nu har vi skrivningen i HöK22 att luta oss mot vilket bör underlätta.

Vårdförbundet har medverkat i processen att ta fram Karriärsutvecklingsmodell för sjuksköterskor i Regionen, som blev klar våren 2021. Under våren 2021 startade processen för att ta fram modell för biomedicinska analytiker som blev klar hösten 2022. Hösten 2021 startade det för röntgensjuksköterskor och barnmorskor.

Lokala utvecklingsområden

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.

Vi behöver bli bättre på att berätta om framgångar när vi t.ex hjälpt medlem, varit behjälpliga till arbetsplats eller skrivit avtal som gynnar våra medlemmar.

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 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. 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 med oss.



Vi ska fortsätta att delta i de forum som gynnar våra medlemmar som i olika samverkansmöten, skyddskommittéer och dialogmöten t.ex.

Övrigt

Avdelning Värmlands styrelse vill tacka alla medlemmar för förtroendet, alla samtal och möten vi haft tillsammans.