

Skapat
2022-08-01

Senast ändrat
2022-08-24

Grupp/avdelning/projekt
Avdelning
Gävleborg

Version
1

Författare
AB

Årsrapport 2022

Innehåll

Årsrapport 2022.....	1
Sammanfattning.....	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	3
Medlemsrekrytering.....	3
Region.....	3
Kommun.....	3
Privat sektor / Stat	3
Värde för medlem.....	4
Lön	4
Arbetsmiljö	7
Arbetstid	8
Yrkets utveckling.....	9
Lokala utvecklingsområden	10
Inflytande och påverkan.....	10
Övrigt.....	11

Sammanfattning

Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen och utvecklingen av professionerna.

Vid kongressen 2018 (Vårdförbundets högsta beslutande organ) antogs nya mål att jobba emot under kongressperiodens fyra år.

De övergripande gemensamma målsättningarna för Vårdförbundet är följande:

- Vi prioriterar en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad
- Vi driver frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv
- Vi verkar för att förtroendevald, känd av medlem, finns på arbetsplatsen i sitt uppdrag av lokala avdelningar
- Vi använder våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlem

Så med koppling till Vårdförbundets gemensamt beslutade och övergripande mål har vi i lokalavdelning Gävleborg brutit ner och arbetat strategiskt mot våra gemensamt beslutade målsättningar.

Nu håller vi på avslutar kongressens sista verksamhetsår 2022 och alla aktiviteter som vi lokalt i Gävleborg gjort har på ett eller annat sätt haft anknytning till någon av de övergripande gemensamma målsättningarna för Vårdförbundet nationellt.

Pandemins negativa effekter har även till viss del påverkat vår verksamhet och vad vi kunnat genomföra verksamhetsåret 2022. Vi har både fått ställa in men också ställa om ~~en~~ några aktiviteter i vår planerade ursprungs agenda. Likt 2021 har vi även 2022 fått stötta medlemmar, förtroendevalda i den tuffa vardag de befunnet sig i.



Anna Bergström, avdelningsordförande Vårdförbundet Gävleborg

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

	2021-08-01	2022-08-01
Yrkesverksamma totalt	2 852	2792
• (Chef och ledare inom alla våra fyra yrkesgrupper)	(90)	(96)
• (Barnmorska)	(66)	(57)
• (Biomedicinsk analytiker)	(86)	(87)
• (Röntgensjuksköterska)	(59)	(57)
• (Sjuksköterska)	(2332)	(2266)
Studenter	222	185
Pensionärer	572	596
Yrkesverksamma, inom annat avtalsområde	16	13
Ej yrkesverksamma	16	22
Totalt	3 678	3 607

Region

Inom **region sektor** har medlemsantalet från 21-08-01 till 22-08-01 minskat med totalt 34 medlemmar från 2102 till 2068 st. Detta är vårt stora medlemsområde och att ha tappat så många medlemmar är självklart alarmerande, trots riktade insatser. Det enda området vi stadigt ökar är pensionärsmedlemmar vilket också speglar det generationsskifte som pågår bland våra medlemsgrupper.

Kommun

Inom **kommunal sektor** har medlemsantalet från 21-08-01 till 22-08-01 minskat med totalt 13 medlemmar. Vi har 10 st kommuner i vårt län, vi har bra inblick i vart vi har stor rekryteringspotential och vart vi har hög anslutningsgrad och försöker anpassa aktiviteter utifrån detta. Den snabba analysen är att där vi saknar förtroendevalda på arbetsplatserna där är anslutningsgraden lägre.

Privat sektor / Stat

Inom **privat sektor** har medlemsantalet från 21-08-01 till 22-08-01 minskat med totalt 10 medlemmar. Dock har majoriteten av dessa inte lämnat medlemskapet utan överflyttats till nybildade avdelningen Praktikertjänst. Dock vet vi att Gävleborg lika fler avdelningar har stor rekryteringspotential inom privat verksamhet och att vi inte lyckas bättre med det ser vi som ett misslyckande.

Inom **statlig sektor** har medlemsantalet ökat från 27 till 29 medlemmar.

Stundeter

Att nå våra stundeter med information om medlemskap har även det varit en utmaning inte bara pga pandemin utan även utifrån samarbetet med högskolan som bara kan bli bättre. Även vårt samarbete med vår egen studentorganisation inom Vårdförbundet kan utvecklas och bli tydligare för bättre resultat.

Lokalt har vi försökt göra vad vi kan; erbjudit studenterna digitala forum att möta oss, vi har postvägen skickat medlemserbjudande samt examensgåvor till dem. Befunnit oss på högskolan vid terminsstart och examen. Trots detta har vi sjunkit kraftigt i antalet studentmedlemmar från samma tidpunkt föregående år, minus 37 st.



Vårdförbundet rekryterar ny studentmedlem på HIG Vårdförbundet uppvaktar sjuksköterskorna på examen HIG

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.

Vårdförbundet är en part i löneöversyn, vårt uppdrag är att påverka, yrka och argumentera för att arbetsgivaren ska satsa på våra medlemmars lön och löneutveckling. Sedan är vårt arbete som part att se över att löneprocessen med individuell lönesättning följs hos varje arbetsgivare och att det inte sker missgynnanden. Men det är viktigt är att veta att det är arbetsgivaren som "äger" lönesättningen av sina medarbetare, det är arbetsgivaren som måste våga prioritera och besluta om satsningar och lön.

Vårdförbundet har hos alla arbetsgivare i Gävleborg 2022 (region, kommun och privat) argumenterat för att i den situation som råder med bl a brist på våra yrken och redan låga löner i relation till utbildningsnivå och kompetens satsa på våra medlemmar. Det är ett måste både med syfte att locka nya medarbetare men framför allt för att behålla dem som de har. Vårdförbundet möter politiker, chefer i alla olika positioner, förhandlingschefer och HR personer. Vi har alltid samma ingång; nu måste det till lönesatsningar, nu måste arbetsgivaren visa och värdera våra medlemmars kunskaper. Vårdförbundet underbygger alltid vår argumentation med fakta och statistik där vi jämför våra olika professioner med övriga landet etc.

Likt tidigare löneöversyns år har vissa arbetsgivare lyssnat och satsat medans andra arbetsgivare inte alls gett gehör och där har det "normala" löneutrymmet enligt "märket" och svenska modellen fördelats.

Lönefrågan är en fråga Vårdförbundet alltid har i fokus, sedan gäller det att våra arbetsgivare lyssnar och ger gehör då det i slutändan är deras ansvar.

I våra 10 kommuner är medel av utfallen för våra medlemsgrupper 2,67% vid löneöversyn 2022. Den kommun med lägst utfall i löneöversyn 2022 har 1,86% medans den kommun med högst utfall på totalen för våra medlemmar har 4,93%.

Region Gävleborg har haft en relativt svag löneöversyn 2022 där medel för våra medlemsgrupper totalen hamnade på.....



Vårdförbundet uppvakter och påverkar politiker vid Regions fullmäktige



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.

Arbetsmiljö är tillsammans med lönefrågan det som är det mest viktiga för våra medlemmar att göra skillnad och skapa förbättringar. Arbetsmiljö är en oändligt stor fråga och ett stort område där problembilden skiljer sig åt mellan arbetsplatser. Så fortsatt oerhört viktigt att utse de lokala skyddsombuden på arbetsplatserna, vilket vi jobbat hårt med 2022 och ökat med 8st fler förtroendevalda/skyddsombud på arbetsplatserna. Fortsatt har Vårdförbundet hög representation och närvara i alla samverkansgrupper (alla nivåer och alla arbetsgivare) och vi har fortsatt att utveckla vårt interna stöd till våra lokala representanter i deras uppdrag. Både genom enkla kontaktvägar för vardagsfrågor, stöd i samverkan och utbildningsinsatser.



Bilder från en av våra större utbildningar för förtroendevalda tillika skyddsombud, Sineva var gästföreläsare

Att få in information om medlemmars "vardag" är viktigt för oss så att vi har fakta med oss till de forum vi har och möter arbetsgivare i. Därav är arbetsplatsbesök **är** en viktig aktivitet för oss. Lika så våra entrémöten, Vårdförbundet står vid sjukhusentréerna och fångar medlemmar när de börjar sin arbetsdag **bara för att bara hur läget är.**



Bilder från entrémöten Bollnäs, Gävle och Hudiksvall vid juletider. Vårdförbundet bjuder på glögg och pepparkaka



Axplock av de bilder från alla de otaliga arbetsplatsbesök som görs under ett år

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 2022 har Vårdförbundet tecknat ny HÖK för SKR/Sobona området HÖK där flera parametrar kopplat till arbetstider har förstärkts bl a skrivningar relaterat till schemaläggning, beredskap och övertid. Detta är frågor Vårdförbundet tillsammans med arbetsgivare nu ska verkställa lokalt och dessa arbeten har inletts 2022 och fortsätter framåt.

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

Vårdförbundets politik innebär ett fokus på hälsosam arbetstidsförläggning och ett hållbart yrkesliv. Det innebär att uttag av övertid (både allmän och extra) måste begränsas. På grund av kompetensbristen arbetar Vårdförbundets yrkesgrupper

betydligt mer övertid än vad som är normalt på svensk arbetsmarknad – det är inte hållbart. Det bygger på både fakta och flertalet parametrar så som ökade vårdskador, ökat antal anmälningar till IVO och oroväckande ökade sjukskrivningssiffror med koppling till stress och utmattning. Arbetsgivarpart och Vårdförbundet, på både nationell och lokal nivå, har samma ambition att minska övertidsuttaget.

Vårdförbundet har gett utbildning och information till förtroendevalda på arbetsplatserna kring nya skrivningar i centralt kollektivavtal (HÖK) och den politik som följer med detta.



Digitalutbildning förtroendevalda



Styrelsen har strategidag kring villkorsfrågor



Medlemsmöte C-op Gävle

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.

Under 2022 har vi funnits med i partsgemensamt arbete med arbetsgivare för att få karriärvägar inom yrket på plats. Vårdförbundet är en stark pådrivare av detta då vi ser stora vinster med tydliga karriärmodeller kopplat till både löneutveckling och utveckling för individer som leder till vilja att man stannar i sin profession.

Kopplat till yrkets utveckling finns Vårdförbundet Gävleborg representerat i nationella forum bland annat barnmorskenätverket och ordförandenätverk där professionernas utveckling och villkor är högst på agendan.

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



Lokala utvecklingsområden

Vårdförbundet behöver fortsätta ha fokus på att finnas "nära medlemmarna", med det menar vi både oss få personer i styrelsen men framför allt genom att förtroendevalda på arbetsplatserna blir och är **Vårdförbundet närmast medlem**. Vi ska fortsatt stötta och stärka de förtroendevalda på arbetsplatserna i deras vardagliga fackliga arbete, det är genom förtroendevald på arbetsplatsen som Vårdförbundet finns nära medlem och det är av yttersta vikt att förtroendevald känner sig trygg i sitt uppdrag och känner stöd från förbundet och oss i styrelsen.

Inflytande och påverkan

Vårdförbundet har representanter (förtroendevalda/skyddsombud) i alla de olika samverkansgrupperna hos både kommun och i Region Gävleborg. Det är ett viktigt forum för påverkan, där kan vi föra fram Vårdförbundets syn och politiska ingång i frågor. Vårdförbundet möter löpande över året politiker både från majoritet och opposition, vårt syfte vid dessa träffar är att påverka enligt vår politik. Extra mycket vilja och möten finns nu då det är politiskt valår. Vårdförbundet möter regionpolitiker i större utsträckning både utifrån intresse från politikerna men också utifrån att flest medlemmar finns inom den regionala sektorn. **Men** under 2022 har Vårdförbundet initierat möte med kommunpolitiker Hudiksvalls kommun vid flera tillfällen, detta har genomförts via engagemang och förfrågan från medlemmar.



Att få information från medlemmar på saker som "felar" är en stor utmaning^{en} och det Vårdförbundet inte vet kan vi heller inte agera på. Så att vara ute och göra arbetsplatsbesök eller anordna aktiviteter som samlar medlemmar har en viktig funktion.

Media är en stark påverkanskanal, här har Vårdförbundet syns och hörts mycket under det gångna året likt tidigare år. Vårdförbundet Gävleborg har synts i olika media utifrån problem som uppstår i olika verksamheter, sommarsituation, semesterplanering, bemanningsproblematiken men också med vår politik och våra lösningar på olika problem.

Övrigt

Våren 2022 hade Vårdförbundet kongress, det sker vart fjärde år. Detta är Vårdförbundets absolut högsta beslutande organ där kongressombud från hela Sveriges alla lokala avdelningar demokratiskt röstar kring politiken som ska drivas de kommande fyra åren. Så 2023 börjar nu nästa kongress period och vi lokalt ska forma vårt lokala arbete enligt de beslut som fattades vid kongressen våren 2022.

Vi ser fram emot att tillsammans med er medlemmar gå emot nya och gamla mål!

// Styrelsen Vårdförbundet Gävleborg