



Dokumentet skapat 2023-08-21	Senast ändrat 2023-09-11	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Praktikertjänst	Version 1	Författare Adisa Salkic
---------------------------------	-----------------------------	---	--------------	----------------------------

## Årsrapport 2023

### Innehåll

Årsrapport 2023.....	1
Sammanfattning .....	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten .....	3
Medlemsrekrytering .....	3
Värde för medlem .....	4
Lön.....	5
Arbetsmiljö .....	7
Arbetstid.....	7
Yrkets utveckling .....	8
Lokala utvecklingsområden .....	8
Övrigt .....	9

## Sammanfattning

### Ordförande har ordet

Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvaratar medlemmars fackliga intresse och utvecklingen av professionerna.

Den övergripande gemensamma målsättningen för Vårdförbundet nationellt 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

Utifrån ovan övergripande mål vill jag börja med att tacka dig som medlem i Vårdförbundet, tillsammans med er och för er blir mitt och styrelsen i avdelning Praktikertjänst fackliga arbete värdefullt. Det ger kraft, energi och motivation när vi ser att vi kan vara med och påverka tillsammans med er, våra förutsättningar i det dagliga arbetet. Vi kopplar Vårdförbundet övergripande mål i avdelning Praktikertjänst genom att bryta ner dem och arbeta strategiskt mot våra gemensamma målsättningar. Där vi ser att vi under året har tagit flera steg framåt som inte hade varit möjligt utan erat engagemang.

Med det sagt stort tack för vår resa har bara börjat i Avdelning Praktikertjänst. Tack för allas insatser hittills – tillsammans är vi starka!



Adisa Salkic,

Avdelningsordförande Vårdförbundet Praktikertjänst

## Måluppföljning och effekt av verksamheten

### Medlemsrekrytering

Avdelningsstyrelsens mål är att Vårdförbundet ska vara ett närvarande förbund på arbetsplatser och ute bland medlemmar. Målsättningen har varit att prioritera och fortsätta synliggöra avdelningen genom arbetsplatsbesök och att besöka medlemmar där de finns. Ju fler som är med, desto starkare blir vår röst och därmed ökar förutsättningarna att påverkansarbetet ger framgångsrika resultat för oss alla. Våra medlemmar behöver information och kännedom om att Praktikertjänst Avdelning bildats och få information om de frågor vi arbetar med. Vi ser att den största medlemsrekryteringseffekten har varit just genom att vi har varit ute på enheterna, besökt våra medlemmar och icke medlemmar och informerat, detta leder till att fler väljer att ansluta sig till Vårdförbundet.

Förtroendevald tillika skyddsombud har också haft en stor roll i medlemsrekryteringen genom att fråga både studenter och nya kollegor om dem är medlemmar samt dela ut välkomst kit. Därför behöver vi också fler förtroendevalda tillika skyddsombud på våra enheter runt om i landet.



Medlemsantalet 1 september 2022 var 498 medlemmar där det inför verksamhetsår 2023 sattes mål att öka med 60 nya medlemmar under hela 2023 året nu i augusti har vi uppnått 529 medlemmar, där vi är på god väg att uppnå de mål som satts. Där vi tydligt kan se att genom att synas, vara tillgängliga så ger det resultat.

Vi har fortsatt sätta fokus på att erbjuda digitala träffar för chefer, för att öka antalet chefsmedlemmar och för att öka samverkan och skapa dialog med cheferna på enheterna. Där ser vi en tydlig ökning och där verksamhetsmålet för 2023 är uppnått. I september 2022 hade vi 18 chefsmedlemmar nu har vi 26 chefsmedlemmar. Vi fortsätter att fokusera på att erbjuda våra chefer digitala träffar under hösten där vi ser att det blir svår att samla alla chefsmedlemmar för fysiska utbildningsdagar, något som vi i verksamhetsplaneringen planerat för. Vi har förutom medlemsrekrytering satsat på

att få fler förtroendevalda och skyddsombud i samband med våra besök. I september 2022 hade vi 16 förtroendevalda, januari 2023, hade vi 19 förtroendevalda, där mål att uppnå 35 förtroendevalda och skyddsombud i avdelningen vid slutet av 2023. Idag har vi 27 förtroendevalda i avdelningen. Vi har mellan 1 januari till 31 juli tappat 5 förtroendevalda som valt att gå till andra uppdrag och arbetsplatser, där vi fortsätter att sträva om att omval på dessa arbetsplatser görs. Vi ser att ju fler vi är, har vi större möjlighet att påverka.

	2022-09-01	2023-09-01
Yrkesverksamma totalt:	498	524
Chefer och ledare inom alla våra fyra yrkesgrupper	18	26
Förtroendevalda tillika skyddsombud	16	27

## Värde för medlem

Vi fortsätter att etablera en god kontakt och kommunikationsvägar mellan avdelningen och arbetsgivaren samt med verksamhetschefer ute i verksamheterna. Ett sätt för kommunikation på bolagsnivå är faxam som är ett mötes forum där de fackliga representanterna och branschorganisationer inom Praktikertjänst träffas. Mötena genomförs ca 4 gånger per år och där diskuteras organisationen, ledningsstrukturen och fackliga frågor. På faxam deltar även koncernens VD – Carina Olsson. Avdelningsstyrelsen har en tilldelad suppleantplats vid bolag styrelsemöten som arbetstagarrepresentant. Tillika en styrelseledamots plats och en suppleantplats i Pensionsstiftelse 2 (PTP2) i bolaget.

En väg till god kontakt och kommunikationsvägar är att förtroendevalda tillika skyddsombud en gång varje år får träffa fysiskt hela HR avdelningen, för att etablera samarbete och kontaktvägar till arbetsgivaren.

Mellan avdelning Praktikertjänst och Praktikertjänst finns ett samverkansavtal kallat Utvecklingsavtalet (UVA). Avtalet är giltigt men har en allt för omfattande text som behöver moderniseras och kortas ner. En pågående dialog och samtal pågår mellan Praktikertjänst och avdelningsstyrelsen för att hitta bättre lösning på utvecklingsavtalet. Vårdförbundets medlemmar har rätt till 3 timmars betald ledighet per år för facklig information vilket kvarstår tills andra överenskommelser finns.

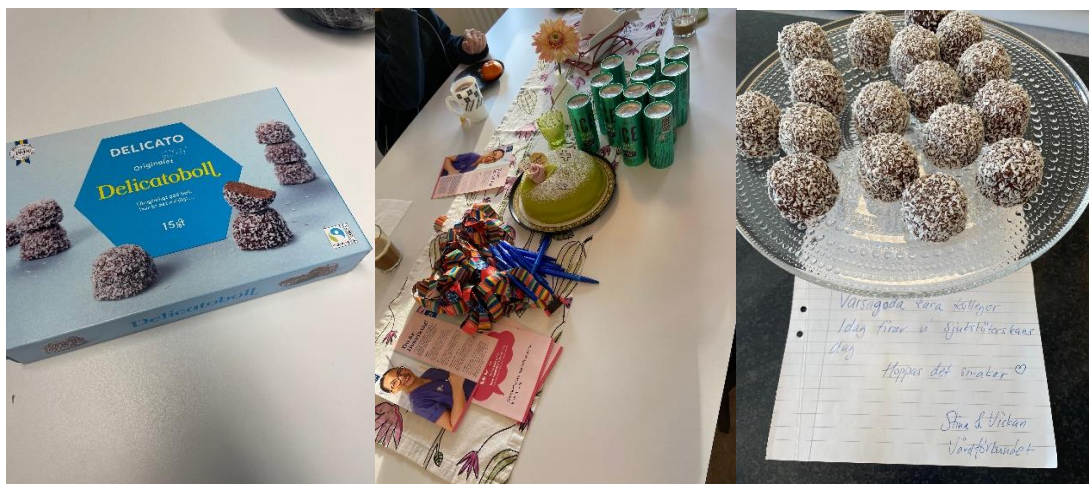
Vi har bjudit in våra medlemmar till digitala utbildningar både i lönecoachning och pension under våren. En fysisk utbildningskväll i pension har hållits i Göteborg under maj.

Förtroendevalda har genomgått två utbildningsdagar under mars månad och en till planeras under hösten för att fördjupa kunskapen i arbetsmiljö.



Vi har genomfört ett fyrtiotal arbetsplatsbesök både anmälda arbetsplatsbesök och spontana arbetsbesök hos våra medlemmar runt om i landet. Något som var uppskattat av både medlemmar och icke medlemmar. Där även fått ett antal nya förtroendevalda och skyddsombud ute på enheterna. Vi har gjort guldkants besök genom att bjuda på lunch vid ett par besök. Vi arbetar för kartläggning av arbetsplatser som beräknas klart inom kort för att se över enheter med 100% anslutningsgrad. Där vi ska åka ut och bjuda på tårta.

Vi har mött upp chefsmedlemmar med digitala möten under våren för att fånga upp deras arbetssituation och etablera en kontakt direkt med enheterna. Mötena har genomförts mellan 13:00-13:30 vid 3 tillfällen. Något som varit uppskattat av våra chefsmedlemmar.



## 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.*

Tidigt under våren påbörjades samtal mellan styrelseordförande och två representanter från Praktikertjänst gällande lönerevisionen. Vi hade enade tankar att löner ska vara individuella och differentierade. Cheferna ute på verksamheterna ska utgå från utskickad information som även fick på Praktikertjänst hemsida som är tillsammans framtagen och genomgången information mellan Praktikertjänst AB och Avdelning Praktikertjänst Vårdförbundet. Löneavtalet tillämpas lokal lönebildning vilket innebär att löneavtalet inte innehåller några centralt angivna procentsatser eller krontal. I möjlig mån och där budgetutrymme på lokal nivå finns ska avtalsrörelsens "märkets" procentuella ökningstakt beaktas. Det innebär 4,1 % år 2023. Lönebildning betyder att verksamheten har övergripande mål. De målen ska kopplas till medarbetarnas egna individuella mål. Detta ställer krav på tydliga och kommunicerade mål för verksamheten och tydliga mål och lönekriterier för medarbetarna.

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska grundas på:

- verksamhetens krav, arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar samt hur medarbetaren utför arbetsuppgifterna
- utbildning och yrkesutveckling
- prestation och resultat i förhållande till medarbetarens uppsatta individuella mål
- individuell kompetens samt engagemang och förmåga att utveckla verksamheten
- särskild yrkesskicklighet

Våra medlemmar ska fått:

- Veta på vilka grunder lönen sätts och vad som gäller för framtida löneutveckling.
- Lönesamtalet ska hållas med varje medlem och lönesättningen ska vara sakligt motiverad
- Om medlemmen bedömts som särskilt yrkesskicklig informeras personen om det vid lönebeskedssamtalet.

Föräldralediga eller sjukskrivna ska inte missgynnas i löneutveckling i förhållande till övriga medarbetare i en verksamhet.

En löneenkät skickas ut i augusti för att sammanställas inför löneöversyn med arbetsgivaren under september.



## 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.*

Avdelningen har en central samverkan med moderbolagets centrala arbetsmiljögrupp med syfte att utvärdera arbetsmiljöfrågor inom koncernen. Utöver detta har en god kommunikation och dialog med avstämningar med arbetsmiljöstrategi i moderbolaget upprättats.

Under mars månad hade vi en utbildningsdag för våra förtroendevalda i arbetsmiljö för att stärka dem i deras roll som förtroendevald och skyddsombud. Under hösten planeras två nya utbildningsdagar där förtroendevalda tillika skyddsombud kommer få fortsätta tidigare påbörjade byggnad med Hr för att skapa kontaktvägar mellan förtroendevald och arbetsgivare centralt.

## Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

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

Våra medlemmar har fått ut sina fyra sammanhängande veckors semester, enligt den lagstadgade semesterperioden juni-augusti. Tillika inga rapporter finns om att våra medlemmar har flexitid som dem inte kunnat nyttja eller höga overtidsuttag. Vi kommer fortsätta arbeta för att våra medlemmar ska ha ett hållbart arbetsliv, får återhämtning och vila mellan arbetspassen. Samt att varje år kunna nyttja sina fyra veckors lagstadgade semesterveckor.

## 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.*

Vi behöver hitta i vägar i styrelsen för att arbete gällande yrkets utveckling gentemot arbetsgivaren. På en del av arbetsplatserna som går under avdelning Praktikertjänst finns lokala satsningar på yrkes utveckling i form av vidareutbildning till specialistsjuksköterska – Distriktsjuksköterska med bibehållen lön. Denna frågan ska styrelsen fortsätta arbeta vidare för att se om man kan få en samsyn på bolagsnivå i frågan.

## Lokala utvecklingsområden

Vi kommer fortsätta att utveckla vårt rekryteringsarbete genom att öka fokus på rent rekryterande insatser, exempelvis genom att kartlägga vart potentiella medlemmar finns, ett arbete som pågår just nu och planeras vara klart i slutet av september 2023. Därefter kommer vi påbörja uppsökande arbete för att besöka dessa arbetsplatser med låg anslutningsnivå i rekryteringssyfte och arbetsplatser med 100% anslutningsgrad för att uppmärksammas med guldkatsbesök. Våra förtroendevalda behöver också stärkas i sitt rekryteringsarbete, genom att dem ställer frågan om medlemskap till befintliga kollegor och nya.

Vi behöver få fler förtroendevalda och skyddsombud på arbetsplatserna. Vi ser att det är ett viktigt steg i att driva det fackliga arbetet på lokal nivå, på varje enskild enhet.

Vi behöver kartlägga var vi anordna vara medlemsträffar för att fånga upp medlemmarna utifrån den geografiska spridningen vi har bland medlemmar. Skapa gemensamma aktiviteter där medlemmar träffas och utbyter kunskaper.

Digitala mötesplatser och utbildningar för medlemmar som inte kan delta av olika skäl på fysiska medlemsträffar.

I samband med kartläggning av våra medlemmar hoppas vi även fånga upp den grupp som är lågt representerad i vår avdelning bland medlemmar alltså barnmorskor,





biomedicinska analytiker. I dagsläget finns inga röntgensjuksköterskor inom vår avdelning.

Förtroendevalda behöver fortlöpande utbildning inom olika områden i sina roller som förtroendevalda och skyddsombud. Där dem även erbjuds digitala mötesplatser som hålls regelbundet.

Fortlöpande chefsmedlemsträffar digitalt.

## Övrigt

Det har varit många utmaningar på vägen under det här 1,5 åren sedan avdelningen bildades. Det finns delar som behöver sättas på plats som påverkar vårt dagliga arbete. Men vi är säkra på om dessa förutsättningar och utmaningar som finns kan avklaras kommer vi också tillsammans med er kunna påverka många viktiga delar i vårt dagliga arbete. Genom att nå ut till er medlemmar har vi fått till oss frågor av er som är viktiga att vi fortsätter arbeta med och utveckla tillsammans i Vårdförbundet. Vi har fått till oss vad ni tycker vi ska få fokusera på gällande aktiviteter och medlemsträffar samt vilka frågor som är viktiga att vi tar vidare med arbetsgivaren. Vi har genom att besöka er också blivit fler medlemmar och även fler förtroendevalda. Avdelningen har växt. Tillsammans ska vi fortsätta framåt, vi vill se er alla och att allas röst blir hörd. Tveka aldrig att höra av er till styrelsen för tillsammans med er medlemmar och för er medlemmar blir vårt fackliga arbete värdefullt, ger oss kraft, energi och motivation.

Med vänliga hälsningar

Styrelsen, Vårdförbundet avdelning Praktikertjänst

Genom/

Adisa Salkic, avdelningsordförande Vårdförbundet avdelning Praktikertjänst