



Datum
2023-09-13

Avdelning
Stockholms stad

Senast ändrat den
2023-09-13

Namn
Anneli Johansson

Årsrapport 2023

Avdelning: Stockholms stad

Sammanfattning

Stockholms stad är en avdelning med goda resultat som succesivt utvecklas framåt. Vi har en mycket engagerad styrelse, där vi ständigt utvärderar och tänker nytt om vi inte når vårt önskade resultat. Vårt mål är att arbeta medlemsnära, ännu mer än vad vi har möjlighet till idag, det är då vi rekryterar. Ett större administrativt stöd behövs. Vi har just nu ett konstant medlemsantal, vi har inte tappat medlemmar trots många pensionsavgångar, verksamhetsövergångar till privat regi men inte minst lågkonjekturen i vårt samhälle. Snarare ökar vi något. Vi ser stort behov av medlemsnära kontakt som förstår de specifika yrkesfrågorna, att arbeta i en pedagogisk eller socialtjänst kontext är komplext. Engagemanget har sedan vi startade ökat både hos förtroendevalda och medlemmar. Vård digitala Teamsmöte varje månad "Fika med facket" för skolsköterskor är välbesökt och uppskattat. När det gäller Äldreomsorgen och LSS behöver vi arbeta mer fysiskt inte digitalt. Vi ser att samarbetet även med arbetsgivare har ökat under året, vilket visar positiva effekter bland annat angående fattade beslut och löneprocess/resultat.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

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 individuella ärenden styrelsen behöver hantera. Vi har rekryterat medlemmar och förtroendevalda i begränsad omfattning. Det vi skrivit i vår verksamhetsplan gällande arbetsplatsbesök 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

Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

Vi har haft lönervisions uppstart där vi tillsammans med arbetsgivaren centralt och lokalt i Stockholms stad och gått igenom avtalet och satt tider för lönesätande 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 en stadsdel har vi haft utfall lägre än märket och där kommer vi att skicka en 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/skol-sköterskor. Vi har också påtalat att arbetsgivaren under flera år ej nått avtalet intention om lönespridningsmålet på 2.0 och yrkat på det. Vi har under samtliga kontakter med medlemmar berättat om vilka fördelar det finns med att vara förtroendevald och hur de har möjlighet att få information och påverka den egna arbetsmiljön. Resultatet har varit varierande och utfallet något mer positivt inom utbildningsförvaltningen.

Alla förtroendevalda erbjuds utbildning. Vi stöttar så mycket 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 då 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.

Stockholms stad består av 11 stadsdelar och 3 förvaltningar. Vår uppskattning är ca 300 arbetsplatser inom äldreomsorgen, LSS och utbildningsförvaltningen, varav ca 70v skyddskommittéer där vi är verksamma.



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.

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.

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.

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. Vi yrkar också på karriärvägar för sjuksköterskor och skolsköterskor. Vi ser till att kompetensstegen inom äldreomsorgen följs och utvärderas årligen. Vi för dialog med medlemmar och arbetsgivaren om vikten av specialistsjuksköterskor inom äldreomsorgen för kompetensförsörjning, god kvalitet och utveckling av hälso-och sjukvården. Samtliga skolsköterskor är specialistsjuksköterskor enligt stadens riktlinjer.

Lokala förbättringsområden

Avdelningens stora utmaning är att hitta de optimala vägarna att nå medlemmar/potentiella medlemmar i äldreomsorgen. Vi har provat digitala träffar, medlems besök till arbetsplatser, även upprepade arbetsplatsbesök utan att nå de framgångar vi önskar. Vi håller därför på att utarbeta andra kontaktvägar att prova under 2024.

Inflytande och påverkan

Vi kommer under årsmötet 2023 att framkomma med ett förslag att utöka antalet styrelseledamöter från 7 till 8 för att möjliggöra en ännu bättre balans i arbetet mellan våra två stora medlemsgrupper, skolsköterskor och äldreomsorgssköterskor.

Vi kommer bjuda in förtroendevalda till förtroendevalds träff 2 gånger per år, med fokus på skyddsombudsrollen och samverkan.

På våra digitala möten med skolsköterskor finns regelbundet möjlighet för våra medlemmar att få inflytande och påverka. Detta vill vi uppnå även för LSS, äldreomsorgssköterskor och chefsmedlemmar.