



**Datum**  
2023-03-28

**Avdelning**  
Halland

**Senast ändrat den**  
2023-09-15

**Namn**  
Margot Kamruddin

# Årsrapport 2023

## Sammanfattning

### *Ordförande har ordet*

Verksamhetsåret mellan årsmötena 2022 och 2023 är det som beskrivs i årsrapporten för 2023 och som ordförande för Halland sammanfattar jag vår verksamhet med att som vanligt har vi tillsammans varit ett oslagbart team.

Tro det eller ej, men att sammanfatta året och reflektera över allt som hänt är en av mina bästa stunder i uppdraget.

Hösten 2022 handlade om valåret i Sverige och hur det lokalt skulle se ut med fördelningen av partierna i de olika nämnderna och styrelserna som påverkar vårt lokala arbete. I december var det utbildningsdagar för förtroendevalda i Halland och under de dagarna bjöds lokala politiker in att diskutera kompetensförsörjning, villkor och vårdens framtidsfrågor.

Förutom politik och val så var det fortsatt fokus på arbetsmiljö och kompetensförsörjning och förutsättningar för att kunna göra ett gott arbete.

Mot slutet av året börjades det pratas om EU-direktiv och dygnsvila på 11 timmar, inget nytt egentligen men vi i Sverige har undvikit direktivet i vår svenska modell och förhandlat bort 11 timmar till 9 timmar i schemalaggingen. När Sverige blev anmält till EU-domstolen beslutades det att vi inte ska göra detta längre och den stora frågan blev att handla om hur vårdens scheman då ska se ut för att få det att fungera. Parterna i Sverige satt i samtal och har kommit fram till en lösning som lämnats till EU och lokalt blev frågan kring huret, ett massivt arbete som inledde det nya året 2023.

Under de första månaderna så skedde många av samtalen på en central nivå och olika utbildningar i arbetstidsregler pågick innan det var dags för schemalaggingarna som ska gälla från 1 oktober. Medlemsmöten på arbetsplatser runt om i Halland speglade hur det såg ut i hela Sverige.

I skrivande stund är vi mitt i det arbetet och frågetecken fortsätter diskuteras på olika mötesplatser. Fokus är fortsatt ett hållbart yrkesliv, hälsosamma arbetstider och nytänkande i hur ett schema ska se ut utifrån de delarna.

När det gäller våra mål kring medlemrekrytering så visar statistiken att vi står i princip still i antal medlemmar i Halland, vilket i sig innebär att vi blir fler. Men vi ökar inte på de som lämnar medlemskapet. För att bli fler medlemmar behöver vi öka dubbelt mot vad som lämnar och det har vi inte lyckats med än.

Positiva nyheter är att medlemsundersökningen som gjordes i våras speglar att vi



i Halland har gjort en förflyttning till det positiva inom flera områden och vi fortsätter jobba på och möta upp och finnas tillhands är det viktigaste vi gör i våra uppdrag.

I Halland har vi under året dessutom ökat i antal nya förtroendevalda, vilket är glädjande och speglar ett intensivt arbete och mängder med möten där vikten av att ha en förtroendevald nått fram.

Slutligen **STORT TACK** för allas era insatser under verksamhetsåret 2022/23 och ha en trevlig läsning av denna årsrapport!



/Margot Kamruddin, avdelningsordförande Vårdförbundet  
avdelning Halland



## Måluppföljning och effekt av verksamheten

### Medlemsrekrytering

*Verksamhetsområdet medlemsrekrytering handlar om den verksamhet som är riktad till icke-medlemmar i syfte att rekrytera nya medlemmar*

Statistik över den totala medlemsutvecklingen i Halland visar att vi är 3345 medlemmar (1/9-2023) och innebär att medlemsantalet har sjunkit sedan samma tid föregående år då vi hade 3376 medlemmar totalt i Halland.

Rekryteringsmål för 2023 var att öka med 104 nya medlemmar och fram till 1/9 har Halland 66 inträden. När vi sammanfattar vår årsrapport är det 3 månader kvar av året och 38 inträden kvar att nå om vi ska nå det uppsatta målet.

I gruppen yrkesverksamma medlemmar har vi 2687 totalt (1/9-2023) och innebär att medlemsantalet har minskat sedan samma tid föregående år. Vi hade då 2699 medlemmar. Delas gruppen yrkesverksamma upp i olika grupper och yrken så ser vi biomedicinska analytiker, BMA, 95 medlemmar nu innebär att vi minskat i medlemsantal sedan föregående år 102. Röntgensjuksköterskor har ökat från 54 föregående år till 62 i år. 70 barnmorskor innebär att vi fortsätter minska i gruppen från 76 föregående år.

Sjuksköterskor 2165 i år mot föregående år 2167.

Medlemsökningen för året ligger därmed i gruppen röntgensjuksköterskor.

Positiva effekter av ett strukturerat arbetssätt och rekryterande förhållningssätt visas tydligt i **bland annat** Falkenbergs kommun, psykiatriförvaltningen inom Region Halland och även Varbergs kommun. Det visar sig genom att de är fler förtroendevalda och i princip i alla områden/avdelningar och även blivit fler medlemmar. Ingången framöver är att ha ett förhållningssätt för att bibehålla medlemmarna.



## Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

*Verksamhetsområdet Värde för medlem handlar om den verksamhet som är riktad direkt till medlem eller i syfte att medföra nytta för medlem, nu och på längre sikt. Det är verksamhet som omfattar medlems villkor och yrke samt vården.*

### Lön

Löneöversyn i förhållande till industrimärkets 4,1 % och löneavtal så gjorde de halländska arbetsgivarna lite olika i sina ställningstaganden rent statistikmässigt. Då löneöversynen i Halland i princip var klart när industrimärket kom så blev det centralt i Halland nya samtal med de olika arbetsgivarna för att försöka få till mer pengar i lönekuverten och slutligen så landade 2023 års löneutfall per arbetsgivare så här. Region Halland 5,2 %, Falkenbergs och Kungsbackas kommun 4,1 % Hylte kommun 5,8 %. Under märket landade Halmstads kommun 3,2 %, Laholms kommun 2,9 % och Varbergs kommun 2,5 %.

Lön kommer alltid att vara ett fokusområde som arbetas med i påverkansarbetet och att föra ut avtalsintentionerna. Ta dialogen och förstärkta lönesamtal i de fall det finns frågetecken kring lönesättningen är vardag i samband med löneöversynen.

Vidare kan vi utläsa att på de ställena löneutrymmen satsats på har det också gjort skillnad i löneutvecklingen. Där differentieringen skulle blivit ännu mer utökad visar sig tvärtom, differentieringen har minskat.

### Arbetsmiljö

Förtroendevalda är en viktig aktör och enligt medlemsundersökningen och analysen för Halland så sker kommunikationen med den som är förtroendevald på arbetsplatsen i första hand och medlemmarna vill ha en personlig kontakt. Det är utgångspunkten för vårt arbete med hur stödet till förtroendevalda sker i Halland.

Styrelsen har ett internt och uttalat mål i att ha 1-2 förtroendevalda per arbetsplats och är en stor del av rekryteringsarbetet som görs av huvudskyddsombuden och styrelsen i Halland. Det är ett mål som funnits här i flera år och under 2023 har det rekryterats än mer strukturerat än tidigare. En stor del i den utvecklingen är det arbete som pågår internt mellan styrelsen och huvudskyddsombuden i Halland.

I Halland har vårt fokus varit att besöka arbetsplatser utan förtroendevald, då tidigare statistik påvisat att medlemsantalet ökar om en aktiv förtroendevald finns. På t ex Hallands sjukhus där vi har flest potentiella medlemmar har antalet förtroendevalda ökat under året, dock har vi inte sett att antalet medlemmar har ökat än.



Effekten av arbetet är att vi har blivit fler förtroendevalda under året och i statistiken gått från att vara 194 till 205 (1/9). Det är inte svåranalyserat huruvida det är 1 eller 2 per arbetsplats.

### *Utbildning*

Grundutbildningen i Halland samordnas tillsammans med avdelning Skåne. I år har hittills 25 förtroendevalda som varit nya i sina uppdrag utbildats. Kunskapen hos förtroendevalda som inte gått grundutbildningen på länge har också arbetats med utifrån vårt mål inför året att de förtroendevalda inte ska ha en äldre grundutbildning än 4 år.

### *Medlemsstöd*

är en stor del i vardagen och det är variation på innehållet i vilket stöd som är behov. Personcentrerat och utifrån kunskap sker stödet och från vem medlemmen får hjälp av.

### *Chefer och ledare*

Gruppen chefer och ledare och deras medlemskap har en egen linje i Vårdförbundet och i Halland har vi under året haft 3 kontaktpersoner och utvecklar vårt lokala arbete för den gruppen och i samarbete med det nationella arbetet som pågår.

Vi har haft uppsökande verksamhet till nya chefsmedlemmar i Halland och pratat medlemskap och påmint dem om att registrera om sitt medlemskap i komet så de får tillgång till riktad information. För att få kunskap om nya medlemmar har en stor informationsdel riktats till våra förtroendevalda att stötta upp i detta.

### *Arbetstid*

Utvecklingsområdet som identifierades inför 2023 med målet hållbart yrkesliv och där arbetstider ingår, blev högaktuellt i slutet av 2022. Detta tack vare EU-direktivet med 11 timmars dygnsvila. Det innebar lokalt i Halland, tillsammans med resterande av vårdsverige att vårt stora fokusområde under 2023 har handlat om arbetstider.

Under första halvan av året var det möten med alla våra arbetsgivare på övergripande nivå för att ha strategiska möten och dialoger kring schemaläggning. Utbildning för förtroendevalda i olika forum varav ett av dem var i april där förtroendevalda tillika skyddsombud i Halland bjöds in till internat i TEMAT arbetstider som styrelsen höll i tillsammans med ombudsmän och representanter från arbetsgivaren i Region Halland. Sammanfattningsvis var detta internat en bra grundstomme och att göra delar av internatet partsgemensamt med arbetsgivare visar att vi gör detta arbete tillsammans.



Förutom utbildningar har vi haft flertalet medlemsmöten i syfte att prata arbetstid och ha dialog kring vad det innebär hos dem och hur det påverkar deras schemaläggning, en del av dem tillsammans med arbetsgivarrepresentanter. Under sommaren och ju närmare 1 oktober vi kommer desto mer arbete med att coacha förtroendevalda och stötta medlemmar i schemagranskningar för att se att arbetstidsreglerna uppfylls.

Våra dialoger kring arbetstider fortsätter och kommer fortsatt göra så då det krävs ett långsiktigt arbete att uppnå ett hållbart yrkesliv.

## Yrkets utveckling

### *Samarbete med Högskolan och studenter*

Under året har det varit träffar med sjuksköterskestudenter från termin 1 och termin 5 och vid dessa tillfällen har en av Vårdförbundets studentambassadörer varit med. Detta har upplevts positivt då studenterna uppges ha större lyhördhet för en gelike. 78 nya studerandemedlemmar har gått med i förbundet och av dem blir hälften medlemmar i samband med de fysiska träffarna på högskolan.

Utdelning av stipendier för bästa kandidatuppsats till studerandemedlemmar uppmärksammades och delades ut på studenternas examensdag på högskolan i Halmstad, både vår och sommar. I januari 2023 fick examensarbetet *Tidspressens påverkan på sjuksköterskors hälsa* författad av Matilda Nystås och Lovisa Olsson. Vårdförbundets stipendium för bästa kandidatuppsats. I början av juni delades samma pris ut till Linn Olsson och Emelie Hultberg för examensarbetet *God och jämlik vård för alla, förutom transpersoner? Vårdpersonal och transpersoners upplevelser av hälso- och sjukvård.*

Utdelning av magisterstipendie identifierades som ett utvecklingsområde inför 2023 och i september var det träff med studenter för att reklamföra stipendieansökningarna och på så vis starta upp arbetet framöver.

## Lokala förbättringsområden

- Medlemsrekryteringsarbetet behöver bli mer strukturerat och synligt. Förtroendevalda på arbetsplatsen behöver bli mer aktiva och drivande i detta arbete för att vi ska nå våra mål i Halland.
- Mötesplatser för studenter och hur vi träffar lärarna framöver var ett utvecklingsområde som identifierats för 2023. Det fick tyvärr stå tillbaka p g a arbetet med arbetstider och alla lokala mötesplatser i samband med detta och därmed följer det med till planeringen för 2024.
- Regionalt skyddsombud, RSO för medlemmar på privata arbetsplatser utan skyddskommitté har ett tag fått stå tillbaka till förmån för medlemmar inom region och kommuner i Halland och arbetet med det området behöver tas omhand och struktureras upp med en tydlig årsplan och person.
- Plattformen för påverkan och inflytande genom dialogforum med politiker fanns ett tänk med att utveckla vidare i samarbetet, tyvärr har det fått stå tillbaka och mötena har skett i mindre forum och i specifika frågor. Det behövs göras en mer strukturerad planering för 2024.

## Inflytande och påverkan

### *Dialogforum med lokala politiker*

Mötesformerna har varit att ses vid specifika frågeställningar och inte i storforum som tidigare, men kontakten och grunden finns kvar för utvecklas vidare inför och under 2024.

### *Mediakontakter*

Media är en del av vardagen i Halland och det finns en relation med SVT Halland, lokala tidningar, radio Halland. Det har framför allt varit fokus på kompetensförsörjningen och arbetsmiljöfrågor i dialogerna.

### *Sociala medier*

Under året har det syns en ökad aktivitet på våra sociala medier, Facebook och Instagram. Antalet följare har ökat med ett 50-tal inom respektive media. Det har också upplevts en större interaktion mellan "oss" och våra medlemmar genom att kommentarsfältet används mer och att kontakt även tas genom "privat meddelande" funktionerna. Bland våra följare finns inte bara våra medlemmar utan även lokal media samt lokala politiska partier.

### *Demokrati/Årsmöte*

Det stora medlemsmötet för året och under 2022 återupptogs den fysiska mötesplatsen och var på Folkets hus i Varberg på kvällstid. Ordförande för mötet

pratade om medlemsaktivism och hur det utformade sig i Västerbotten med olika exempel. Motion om arbetstidsförkortning diskuterades och gav engagemang i dialogen. Arbetstider är i tiden och engagerar många och är intill lön och arbetsmiljö den största frågan.

## Övrigt

### *Nätverk*

är ett viktigt forum för att få utbyte av erfarenhet och kunskap mellan förtroendevalda och även externa kontaktvägar.

Det finns flera olika nätverk inom Vårdförbundet och även lokalt i Halland, yrkesnätverk som barnmorskenätverket eller nätverket för biomedicinska analytiker eller röntgensjuksköterskor, nätverk för en grupp t.ex huvudskyddsombud inom kommunerna i Halland med flera.

### *TCO i Halland*

TCO är en partipolitiskt obunden centralorganisation som samlar 13 fackförbund med mer än 1,4 miljoner medlemmar. TCO i Halland har varit representerad av Vårdförbundet, Vision, Unionen Sjuhall, Unionen Sydväst, Försvarsförbundet, ST. Träffarna under året har skett digitalt och/eller fysiskt.



### *Sensus*

Vårdförbundet har ett samarbetsforum och kontakt med Sensus, både nationellt och i Halland. Detta innebär för dig som är medlem och förtroendevald att det finns reducerade medlemspriser i olika föreläsningar/kurser som Sensus anordnar i Sverige.



**Styrelsen i avdelning Halland tackar våra medlemmar för verksamhetsåret mellan årsmötena 2022 – 2023!**

