



Årsrapport 2023

Avdelning: Västmanland

Sammanfattning

Året oktober 2022 – oktober 2023 kan beskrivas som intensivt och med förändring i vår laguppställning, både vad det gäller styrelsen och gruppen på facklig tid. Som för alla grupper gäller det att hitta sitt arbetssätt och sina rutiner. Det har även varit en tid där verksamheterna där våra medlemsgrupper arbetar, fortsatt är väldigt utsatta och pressade med bemanningsbrist samt att under jul/nyårshelg låg många sjuka i olika virussjukdomar. Detta har medfört att övertiden återigen har accelererat för våra medlemmar.

I samma veva tecknade SKR med de fackliga organisationerna avtal gällande 11 timmars dygnsvila utifrån EU direktivet gällande arbetstid som kom 2006/2007. Detta avtal har satt igång en "wake up call" för verksamheterna, dels med arbetstidernas hantering dels en tydlighet att det saknas kollegor och det saknas kompetens.

Utifrån HÖK22 med koll och kontrollpunkter har avdelningen arbetat systematiskt med övertiden för våra medlemmar inom Regionen där slutsumman hamnade på ~98000 timmar, 98 medlemmar har passerat mer än 200h, samt 69 st medarbetar inom våra avtalsområden i Regionen som har arbetat mer än 50h/månad Det vi ser är att dagligdags bryts mot dygnsvila, veckovila och dubbelpass är en norm. Detta problem är inte alls lika uttalat inom kommunerna eller privata verksamheter.

En annan milstolpe under 2023 är årets löneöversyn för våra medlemmar inom SKR området. Spiken i kistan blev när industrimärket sattes 31 mars 2023, där våra kollegor inom läkarförbundet och kommunals avtal vilade på detta. Detta innebar att undersköterskornas löner kommer i kapp och i vissa fall går om våra medlemmar samt att läkarna drar ifrån. Den lönestruktur som arbetsgivarna länge har arbetat med slogs sönder. Styrelsen har arbetat strukturerat med påverkansarbete både massmedialt och i fysiska möten med beslutsfattarna för att påtala hur hårt det slår på våra medlemsgrupper att hamna på efterkälken när det gäller lön. Inflationen slår så mycket tyngre och köpkraften går förlorad just för våra medlemmar. Dock måste vi få lyfta de kommuner som tog sitt ansvar gällande löneutfall och där kom Köpings kommun först med ett utfall på 6,57%, Sala men 4,51% och Norberg med 4,46%.

Utifrån arbetsmiljöområdet har avdelning behövt lägga fyra arbetsmiljöframställningar, så kallad AML §6 6a på olika verksamheter inom Regionen. Detta har bidragit till att arbetsmiljöfrågorna har fått omhändertas på ett mer tydligt sätt hos arbetsgivaren. Inga av framställningarna har behövt gå vidare till arbetsmiljöverket. Avdelningen har även gjort fem framställningar enligt ATL §19a vilket har bidragit till en inspektion och ett avvisande samt tre där arbetsgivaren svarat upp med ordentliga åtgärder för att förhindra fortsatt uttag av extra övertid. Både arbetsmiljöområdet och arbetstidsområdet är två



fokusområden som styrelsen omhändertar utifrån specifika arbetsgrupper inom styrelsen. Detta arbetssätt bidrar till en fördjupad kunskap men även bättre strategier för avdelningen.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Vårt arbete med medlemsrekrytering samt att behålla medlemmar är ett uppdrag som pågår hela tiden. De aktiviteter som avdelningen genomför utgår ifrån vad årsmötet har beslutat.

Förutom alla de tillfällen vi är ute och möter medlemmar i det dagliga, så har vi under verksamhetsåret haft tre riktade aktiviteter för rekrytering. Den första är 4 besök på Mälardalens Universitet för att informera och med förhoppning att lyckas värva termin 5-studenter. Aktivitet nummer två var på Röntgensjuksköterskedagen, då vi befann oss i huvudentrén på Västerås sjukhus och informerade om röntgensjuksköterskeyrket, rekryterade medlemmar och uppmärksammade våra röntgensjuksköterskemedlemmar. Den tredje aktiviteten var utdelning av rekryteringspåsar, detta gjordes både på psykiatri i Västerås samt ett besök på Västmanlands sjukhus Köping.

Övriga aktiviteter som ligger i vårt årshjul som är rekryterande är julvandringar hos våra privata arbetsgivare samt sommarvandringar inom alla arbetsplatser där våra medlemsgrupper arbetar inom kommunerna och regionen. Samt att vi uppmärksammar och firar vår nya sjuksköterske- och barnmorskekollegor på deras examen, till de som ännu inte är medlemmar delas specifik information ut.

Avdelningen har under året haft ett sjunkande antal medlemmar. En anledning är att avdelning Praktikertjänst skapades i Vårdförbundet. Västmanland har 7 Vårdcentraler som går under Praktikertjänst varav den sista som ingår där är Fagersta efter en verksamhetsövergång från Mitt Hjärta.

En annan anledning som vi ser är ett minskat antal anställda på Regionen inom våra yrkesgrupper. En del har övergått i bemanningsföretag och dessa företag är inte registrerade i Västmanland.

Ett stort tapp av medlemmar sker med "bristande betalning" som orsak. Detta har diskuterats många gånger av styrelsen, då denna orsak är en av de största till medlemsbortfall i vår avdelning. Den nationella satsning som påbörjats med att ringa upp dessa medlemmar för att förhindra utträde, bevakas av styrelsen med förhoppning att denna problematik kan förbättras.

Under sen våren 2023 fick avdelningen ett större medlemstapp inom ambulanssjukvården, detta kopplas till det nya EU-direktivet. Ett försök har gjorts med att ta kontakt med alla dessa personer för att kunna ha en dialog. Nu efter sommaren är det även inplanerat besök på alla ambulansstationer för att möta upp medlemmar och icke medlemmar.

Gällande studenter: Vi hoppas kunna utveckla vår kontakt med Mälardalens universitet (MDU) för att kunna nå de som går termin 1 på sjuksköterskeprogrammet. Termin 1-studenter är viktiga, och kanske till viss del lättare, att fånga upp.

Antal medlemmar per medlemskategori år 2023

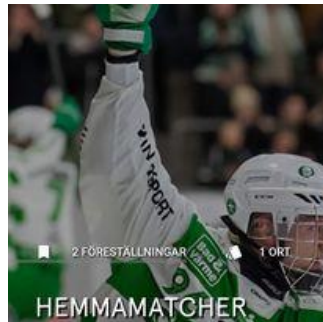
Medlemskategori	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug
Student	179	165	173	186	190	187	160	161
Pensionär	371	363	366	360	362	362	368	373
Yrkesverksam	2271	2282	2262	2252	2240	2237	2258	2243
Yrkesverksam, annat avtalsområde	14	13	13	12	12	12	12	13
Ej yrkesverksam	15	16	15	17	18	25	24	27
Totalt	2850	2839	2829	2827	2822	2823	2822	2817

* Statistiken är baserad på juridiska medlemmar

Antal medlemmar per yrke, ej studenter och pensionärer, år 2023

Yrke	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug
Sjuksköterska	2043	2054	2033	2025	2012	2010	2032	2021
Barnmorska	82	85	87	87	89	89	89	89
Biomedicinsk analytiker	117	115	112	112	112	115	115	114
Röntgensjuksköterska	56	55	56	55	55	57	55	55
Annat yrke	2	2	2	2	2	3	3	4
Totalt	2300	2311	2290	2281	2270	2274	2294	2283

* Statistiken är baserad på juridiska medlemmar





Hösten 2022 testade avdelning en helt ny metod att försöka få förtroendevalda till arbetsplatser som saknade detta. Försöket byggde på att en dag i veckan under en 10 veckors period låta 2 förtroendevalda på facklig, Jennie Holm och Johanna Wikström, möta upp dessa arbetsplatser. Försöket lyckades och vi fick ett flertal nya förtroendevalda.

Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

Lön

Årets lönerrevision har genomförts gällande Regionen och våra 10 kommuner. Fokus blev förstås att vårt sifferlösa avtal och dess utfall skulle nå industrimärkets 4,1% för 2023.

Vi genomförde traditionell fördelningsförhandling inom Regionen med de verksamheter som aldrig tidigare genomfört denna metod. Det som framkom med tydlighet är att ingen av lönesättande chef (utom en) läser vår HÖK eller uppstartsprotokoll utan förlitar sig på den sammanställning HR funktionen skickar ut. Detta medför att intentionen med vårt löneavtal aldrig kan uppnås.

Resultat löneöversyn 2023

Kommun	Resultat 2023
Skinnskatteberg	2.69%
Surahammar	3.05%
Kungsör	3.36%
Hallstahammar	3.12%
Norberg	4.46%
Västerås	2.48 %
Sala	4.51%
Fagersta	2.59%
Köping	6.57%
Arboga	3.10 %
Region	2,88%

Eftersom industrimärket sattes väldigt sent hann flera av arbetsgivarparterna avsluta sina löneöversyner vilket medförde att frågan lyftes i avdelningsstyrelsen att hantera.

Avdelningsstyrelsen valde att lägga en strategi för de arbetsgivare som inte nådde industrimärket för 2023 med att

1. Lägga en förhandlingsframställan till berörd arbetsgivare som redan hade slutfört löneöversynen alternativt lyfta frågan att utfallsnivån inte nått upp till industrimärket i själva avstämningen.
2. Om arbetsgivaren inte öppnade upp löneöversynen igen alternativt tog tillbaka frågan om industrimärket i avstämningen blev nästa steg att möta styrande politiker i frågan.
3. För Regionen startades en digital namninsamling den 12 maj som lämnades över till Regionfullmäktige den 13 juni, resultatet blev 1024 namn. Vid överlämnandet mötte media upp med Västmanlands läns tidning, Radio P4 Västmanland samt SVT Västmanland och frågan fick ta plats i media denna dag.
4. För Kommunerna som inte nådde upp till industrimärket och inte valde någon åtgärd kommer det att bokas möten för styrande politiker för dialog om löneutveckling för våra medlemsgrupper även där.

Fokusgruppen LÖN i styrelsen har skapat ett årshjul till stöd för våra förtroendevalda som tydliggör lokalt förtroendes uppdrag gällande löneprocessen samt vikten av att hålla lönefrågan levande hela året och komma rätt in i löneprocessen.





Arbetsmiljö

Arbetsmiljöområdet är mer högaktuellt än någonsin. Postpandemin har skapat ett allt större kompetenstapp vilket har medfört stora arbetsmiljöproblem i verksamheterna. Avdelning har återupptagit att göra arbetsmiljöframställan AML kap 6 § 6a till ett antal verksamheter för att tydliggöra arbetsgivarens ansvar för en god arbetsmiljö. Detta har medfört att berörda verksamheter har förbättrat sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

- Fokusgruppen i styrelsen för arbetsmiljö har under året tagit fram ett årshjul som stöd till lokalt förtroendevalda. Denna kommer lanseras under årets vidareutbildning i arbetsmiljö i början på september.
- Stödmaterial för riskbedömning har tagits fram dels för lokala Skyddsombud dels ett mer djupgående material för Huvudskyddsombuden.





Arbetstider

Koll- och kontrollpunkterna i HÖK22 gällande arbetstider är genomförda och handlingsplaner framtagna för de verksamheter som är berörda. Det vi dock är tacksamma för i Västmanland är att arbetsgivarna har en restriktiv inställning till jour och beredskap vilket medför att just dessa områden inte belastar våra medlemmar i onödan.

I november 2022 slöts ett nytt kollektivavtal gällande 11 timmars dygnsvila mellan SKR och centrala fackliga parter. Avtalet kommer börja tillämpas från 1 oktober 2023. Arbetsgivarna och Vårdförbundet har påbörjat arbetet med att implementera kollektivavtalet, dock finns det ett visst motstånd både på arbetsgivarsidan och hos våra medlemmar. Redan nu har den "anorektiska" bemanningen gjort sig synlig men tills nu har arbetsgivarna inte mött upp med någon handlingsplan.

Vårdförbundet slöt ett lokalt kollektivavtal med Regionen gällande förstärkt ersättning som grundar sig på den OB-ersättning medarbetaren får. Ersättningen är 40% på OB-ersättning som utgår respektive månad. Avtalet löper från den 1 maj 2023 – 31 mars 2024. Intentionen med avtalet är att locka fler medarbetare att arbeta obekväm arbetstid.

Avdelningsstyrelsen har även fattat beslut om att arbeta fram arbetstidsstrategier för de medlemmar som har 40h/v som sin ordinarie arbetstid. Detta då det har inkommit flertalet synpunkter på att det alltid satsas på de som har obekväm arbetstid.

Hälsosam arbetstidsförläggning är ett stort fokusområde, oavsett arbetsgivare, som kommer intensifieras under hösten med tanke på 11 timmars dygnsvila.

Region Västmanland är den arbetsgivare där vi har haft störst problem med stora övertidsuttag, mycket extra övertid och brott mot ATL. Då dialogerna utifrån HÖK 22:s koll och kontrollpunkter inte gett önskad effekt har avdelningen valt att påbörja och göra begäran om åtgärder enligt ATL 19a. Detta gäller både icke medlemmar som arbetat mer än 200 timmars övertid samt medlemmar som arbetat mer än 200 timmars övertid, där arbetsgivaren inte mött upp enligt kollektivavtalets intention och ATL i samband med överläggningarna.



Yrkesutveckling

Traditionsenligt har avdelningen firat en fantastisk kollega på våra yrkesdagar.



Tobias Pipars utsågs till en fantastisk kollega på Röntgensjuksköterskedagen den 8 november 2022.

Tyvärr fick vi inte in någon nominering för Biomedicinska Analytiker men firade dagen den 14 april 2023 (Internationella Biomedicinska Analytiker dagen är den 15 april) med en rundvandring bland våra medlemmar inom verksamheter där det finns Biomedicinska Analytiker.



Sedan var det dags för Internationella Barnmorskedagen den 5 maj 2023 när vi firar årets fantastiska kollega som blev Caroline Svanberg Förlossningen/BB. Dagen firades även med en föreläsning med Maja Martinsdotter Larsson som berättade om sin historiska berättelse "Kläda Blodig Skjorta" förlossningsvården över ett sekel.



Den 12 Maj på internationella Sjuksköterskedagen utsågs Elina Tallfors till en fantastisk kollega. Firandet skedde den 9 juni på Jakobsbergs Gården i Sala.



Sen måste vi få fira vår Chefsmedlem Tina Gustafsson som blev nominerad till Vårdförbundets pris Årets Chef 2022. Tina delade med sig av sina kunskaper på vår första utbildning för chefer som genomfördes i januari tillsammans med avd Dalarna.



Utifrån den svåra situation som Vården befinner sig i gällande kompetensförsörjningen, har Regionen påbörjat ett arbete som bla beskrivs som uppgiftsväxling – utveckla arbetssätt. Då Sverige inte har ett regelverk på bred front utan endast på ett enstaka område med vem som får göra vad i Vården, behöver vi som organisation hålla i kvalitén och säkra vården för patienterna. Detta arbete är bara i sin linda och vi behöver se till att de delar som ingår i våra yrken inte demonteras.

Lokala förbättringsområden

Arbetet med att stärka våra lokalt förtroendevalda måste intensifieras med att tydliggöra förväntningarna i uppdraget. Att stärka upp utbildningarna och strukturerat få flöde på information som gör uppdraget mer tydligt. Vi har skapat en teamsgrupp för förtroendevalda inom Regionen där allt lokalt stödmaterial som finns som hjälp är lättåtkomligt. Nu behöver starta upp liknande nätverk inom kommunerna och privata, samt få våra förtroendevalda att använda sig av materialet för att vi ska kunna ta nästa steg i våra gemensamma strategier gällande ex villkorsfrågor.

Behov att fokusera på att bli flera medlemmar är även det ett område som måste få ta plats kommande år. Här behöver vi tillsammans i avdelningen med hjälp av våra medlemmar ta fram strategier som möjliggör att öka medlemsantalet, för att vi även fortsättningsvis kan vara en stark organisation.



Inflytande och påverkan

Avdelningens påverkansarbete ligger i alla de kontakter vi har med politiker, tjänstemän, förtroendevalda, medlemmar samt massmedia. Detta sker på lokal, regional, nationell samt internationell nivå. Viktiga arenor där ständiga samtal pågår och vår politik får dryftas. Vissa inslag får mer gehör än andra, tex när vi lämnade över vår digitala namninsamling på över 1000 namnpåskrifter gällande oskäligt lågt löneutfall där alla politiker mötte upp från Regionfullmäktige och alla medier fanns på plats.

Skickar även med en bild från Bali där vår medlem Cecilia Stoor deltog på världskongressen för barnmorskor.





Styrelsen

Vårdförbundet Avdelning Västmanland

tackar för förtroendet 2022-2023