

årsDokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2022-08-04	2023-02-02	Avdelning Södermanland	1	Lena Lindh Erika Lindquist

Årsrapport 2022

Innehåll

Årsrapport 2022.....	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	2
Medlemsrekrytering	2
Region	2
Kommun.....	3
Privat sektor / Stat.....	3
Värde för medlem	3
Lön.....	3
Arbetsmiljö	5
Arbetstid.....	5
Yrkets utveckling	6
Lokala utvecklingsområden	6
Inflytande och påverkan	6
Övrigt	6



Sammanfattning

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Enligt de uppgifter vi tagit del av (på SKR hemsida) finns det totalt cirka 2490 yrkesverksamma medarbetare i våra yrkeskategorier i Södermanlands län. Av dessa är cirka 2177 medlemmar i Vårdförbundet och rekryteringspotentialen är därmed cirka 313 medarbetare. Anslutningsgraden ligger på drygt 87 %.

Det vi sett i tidigare analyser är att arbetsplatser med förtroendevalda ofta har ett högre antal medlemmar än de arbetsplatser som saknar förtroendevald. Vi har av denna anledning arbetat aktivt för att stärka och stötta de förtroendevalda som finns samt haft kontakt med arbetsplatser som i dagsläget saknar förtroendevald för att uppmuntra medlemmar att ta på sig denna roll. Vi har på detta sätt framgångsrikt lyckats rekrytera nya förtroendevalda. (Tex kvinnokliniken MSE) Detta är något vi hoppas och tror kan ge nya medlemmar framöver eftersom vi ser ett stort engagemang hos de nya förtroendevalda.

Trots detta arbete ser vi tyvärr inte en ökning det totala antalet förtroendevalda. Detta tror vi beror på den brytpunkt som skedde den 31 december 2021. Vid denna brytpunkt såg vi ett tapp på förtroendevalda eftersom de förtroendevalda behövde göra ett aktivt nyval för att stanna kvar som förtroendevald. De kommentarer vi fått till oss är detta nyval glömdes bort eller inte hanns med. Vi fortsätter med att uppmuntra till nyval på dessa arbetsplatser.

Vi har tyvärr inte lyckats nå upp till vårt rekryteringsmål. Vi har bland annat sett ett tapp av medlemmar i samband med överläggning med arbetsgivaren inför uttag av extra övertid/mertid. Detta gäller främst ambulansen.

Vårt mål är att ha en större rekryteringsaktivitet en gång per halvår. Under året som varit har vi haft drop in luncher på alla tre sjukhusen, där tanken var att medlemmar hade möjligheten att ta med sig en arbetskamrat som var nyfiken på Vårdförbundet men ännu ej var medlem. Resultatet visar att det ändå endast var de som redan var medlemmar som kom på denna aktivitet. Vår analys är att vi behöver gå ut med bättre information innan nästa liknande aktivitet.

Region

Arbetsplatsbesök på alla tre sjukhus, Mälarsjukhuset, Kullbergiska sjukhuset samt Nyköpings lasarett. Dessa arbetsplatsbesök har varit mycket uppskattade där vi haft möjlighet att ta upp och diskutera ämnen och problem som just den arbetsplatsen brottas med samt fått möjlighet att berätta hur Vårdförbundet ser på arbetsmiljöfrågor samt hälsosamma arbetstider. Vi har även fått frågor om vad det nya avtalet innehåller.



Kommun

Vi har även inom kommunen utfört arbetsplatsbesök i rekryterande syfte. (Tex Strängnäs kommun) Även här har vi haft möjlighet att berätta om vad Vårdförbundet står för och fört diskussioner kring arbetsmiljöfrågor. Även om vi inte i direkt anslutning till träffarna sett ett ökat medlemsantal så tror vi ändå att det kan leda till detta framöver. Vi tror att det är viktigt för oss i Vårdförbundet att vara synliga.

Privat sektor / Stat

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.

Löneöverläggning och analysarbetet kring löneöversyner har sett lite olika ut för våra olika arbetsgivare, Regionen, vår största arbetsgivare presenterade ett större och genomarbetat material som stämde relativt väl överens med de siffror vi inom Vårdförbundet sett och fått fram. Våra nio kommuner presenterade ett varierat arbete, variationen beror nog till stor del på de olika kommunernas storlek och resurstillgång. 4 (7) Utifrån de presenterade och framtagna uppgifterna skedde sedan diskussioner med de olika arbetsgivarna – med ett varierat resultat. Region: Förra årets analys användes till att visa på vilka grupper som har en liten lönespridning och på det sättet påverka årets utfall. Viss satsning på enskild yrkesgrupp skedde där det fanns en väldigt hoppresad struktur – en något ökad spridning skedde då där. I de övriga yrkesgrupperna ses en marginell ökning. I arbetet med Regionen skedde en djupare diskussion kring lönespridningen – där såg man också att en ökad lönespridning skett i varierad omfattning. Inom Regionen användes lokalt förtroendevalda framförallt som uppgiftslämnare och informationsgivare över hur processen och arbetet skedde vid arbetsplatsen mellan närmsta chef och arbetstagare. Kommuner: Analysarbetet i kommunerna har över tid fungerat ganska dåligt och det har varit svårt att använda sig av de presenterade uppgifterna. Lönespridningen i kommunerna tycks vara bättre än inom Regionen framför allt vad avser grundutbildade sjuksköterskor. Vad gäller våra kommuner så finns det naturligtvis ett färre antal av våra olika professioner och yrkesgrupper. Analys av lönespridning skedde med samtliga kommuner i varierad omfattning – flera av våra kommuner är små och lönespridningen är svårbedömd utifrån de "utslag" varje individ ger på statistiken – således skedde analys på



Övergripande nivå. Kommuner: I omkring 50 % av våra kommuner deltog lokalt förtroendevalda väldigt aktivt i löneprocessen och möten med arbetsgivaren inför och under lönerrevisionerna. Vi "lutade oss mycket mot" det som centralt från Vårdförbundet utsändes och publicerades på sociala medier samt i Vårdfokus. Tyvärr nåddes inte potentiella medlemmar på det sättet.



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.

I Region Sörmland samt alla kommuner finns ett samverkansavtal som vi upplever i stort sett fungerar bra. Det vi fått signaler om från förtroendevalda är att det ute på arbetsplatserna ibland tycks sakna kunskap om Samverkansavtalet hos vårdenhetschefer samt verksamhetschefer. Vi försöker här att stötta och uppmuntra de förtroendevalda i att inte ge upp utan fortsätta föra dialog och samtal med sina chefer. Tyvärr fungerar samverkan dåligt där det inte finns lokalt förtroendevalda. Vi arbetar hela tiden mot att det på varje arbetsplats ska finnas minst en förtroendevald.

På ett mer övergripande plan finns fungerande forum för "Verksamhetsråd" samt "Centralt verksamhetsråd" inom Region Sörmland. Inom Kommunen finns även här forum för lokal och central samverkan och där det finns förtroendevalda fungerar detta bra.

Vi har återkommande digitala träffar för alla förtroendevalda i Södermanland där vi har olika teman som vi diskuterar kring. Exempel på ämnen har bland annat varit vilka regler som gäller vid semester och föräldrar ledighet samt vilka regler som gäller vid beordran. Vi har även tagit upp och diskuterat kring skyddsombudets roll samt HÖK-22.

Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

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

I verksamhetsrådet (Region Sörmland) har under våren diskussion förts kring semester och planering kring denna för våra yrkeskategorier. Arbetsgivaren är enig med



Vårdförbundet att personalen behöver vila och återhämtning i en sammanhängande 4 veckors ledighet. Vårdförbundet har dock fört fram en oro kring bemanningen för sommarperioden. Arbetsgivaren menar att bemanningen är skör men under kontroll.

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.

Lokala utvecklingsområden

Vårdförbundet har tillsammans med Region Sörmland arbetat fram material till karriärvägar inom klinisk vård för sjuksköterskor, barnmorskor samt specialistsjuksköterskor. Utvalda pilotavdelningar arbetar under 2022 med karriärvägar. Implementering inom hela region Sörmland kommer att ske succesivt under året.

Inflytande och påverkan

Målsättningen är att de som tidigare tecknat så kallat bindningskontrakt efter specialistutbildning ska ej behöva fullgöra dessa.

Övrigt