



**Datum**  
2023-07-26

**Avdelning**  
Stockholm

**Senast ändrat den**  
2023-09-15

**Författare**  
Emma Jonsson

# Årsrapport 2023, avdelning Stockholm

## Sammanfattning

2023 har handlat mycket om lön och arbetstid men också om professionsfrågor.

En lönerrevision i kommuner som trots extra förhandlingar gett utfall mindre än det normerade märket och en lönerrevision som pågår i regionen där vi ännu inte vet utfallet. En lönerrevision som i alla verksamheter handlat om ekonomi, inflation, tillgång och efterfrågan på Vårdförbundets medlemmars kompetenser.

Arbetsgivarnas övertidsuttag blev särskilt tydligt genom skrivningarna i HÖK-22 gällande överläggningskyldighet och kontrollpunkter och uppföljning. I Region Stockholm motsvarar övertidsuttaget under 2022 minst 300 heltidsanställda.

Dygnsviloreglerna som i vårt centrala kollektivavtal skärptes i december-22 ska implementeras den första oktober och just nu pågår febrilt arbete i verksamheterna för att få till det. Det är inte lätt och det påverkar många på olika sätt. Vi märker också att arbetsgivare är olika förberedda, jobbar på olika sätt och involverar förtroendevalda och medlemmar olika mycket.

För att fortsätta vara en stark part behöver avdelning Stockholm växa och öka antalet medlemmar och förtroendevalda och det arbetet behöver intensifieras.

Trots allt finns stor kraft och engagemang, särskilt i sakfrågor så som den om operationstekniker, eventuell angiverilagstiftning, arbetstidsfrågor med flera! Tillsammans skapar vi engagemang och gemenskap i viktiga frågor!

## Måluppföljning och effekt av verksamheten

### Medlemsrekrytering

-Hej, är du medlem?

Den frågan har många fått inom Stockholms Hälso- och sjukvårdsverksamheter under 2023. Vårdförbundet i Stockholm uppmanar alla våra förtroendevalda, men också medlemmar att ställa frågan. Många tackar ja till att bli medlem! Dock visar statistiken att inte tillräckligt många får frågan och tackar ja och att en del väljer att lämna efter en ganska kort tid som medlem. Det gör att vi inte växer som vi vill i avdelning Stockholm.

I verksamhetsplanen för 2023 beskriver avdelning Stockholm att vi ska jobba med att rekrytera förtroendevalda som i förlängningen kan hjälpa till att rekrytera medlemmar. Fram till april 2023 gick det arbetet riktigt bra, och vi ökade med nästan 60 förtroendevalda jmf med början av oktober. I och med mandatskiftet den sista april där många förtroendevaldas mandat gick ut, ser vi en kraftig nedgång som visserligen håller på att återhämta sig, men vi är nu (i mitten av september) tillbaka på samma nivå vi utgick ifrån i oktober (vilket ändå innebär drygt 600 förtroendevalda på arbetsplatser runt om i Stockholm). Vi har tillsammans med kansliet vidtagit åtgärder innan och i samband med mandatskiftet för att lindra effekterna av det. Åtgärderna är tex påminnelsemail och



sms till förtroendevalda vars mandat går ut, samt mail till medlemmar på arbetsplatsen där förtroendevalds mandat går ut. Förtroendevalda med facklig tid har också fått i uppdrag att speciellt och aktivt kontakta förtroendevalda vars mandat löper ut.

Parallellt med arbetat att rekrytera förtroendevalda har avdelningen genomfört flera rekryterings- och synlighetsaktiviteter. Bland annat har vi synts på Medrek-mässan i Sergel Hub, där aktörer inom Hälso-och sjukvård rekryterar medarbetare. Där träffade vi medlemmar och icke-medlemmar varav ett flertal blev medlemmar på plats. Vi syna också på jobbtorg och i studentsammanhang för att visa på det fortsatta medlemskapets värde. Styrelsen har haft styrelsemöten ute i verksamheter och bjudit på medlemslunch i samband med detta och även då rekryterat flera medlemmar. En mängd arbetsplatsbesök har genomförts av förtroendevalda med facklig tid och av förtroendevalda i styrelsen under dygnets alla timmar i synlighets- och rekryterande syfte, i såväl kommunal, regional och privat verksamhet. Kanske har du stött på Vårdförbundet och bjudits på våfflor, glass från glassbilen, fått en fikapåse eller lunch, eller kanske snurrat på ett "lyckohjul"??

Vi har varit synliga i sociala medier, och har där satsat på mer rörligt materiel med kortare filmklipp vilket genererat många visningar. Bloggen har också gått varm och väckt uppmärksamhet inte bara i Stockholm utan också ute i landet.

## Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

### LÖN:

Det ekonomiska läget har präglat årets lönerrevision. Kommunerna satte igång innan industrimärket var satt och alla länets kommuner (utom Vaxholm) har ett utfall på mindre än märkets 4,1%. Vårdförbundet avdelning Stockholm har därför begärt förhandling i samtliga kommuner för att försöka att förändra utfallet vilket ingen av kommunerna svarat upp till. Tvärtom hävdar man att Vårdförbundet fått mer än märket i flera år, att man inte är bundet till märket i avtalet, att man har tillräckligt höga lönenivåer för att rekrytera och behålla sjuksköterskor samt att man kanske kan se över det till nästa års lönerrevision. Vårdförbundet håller inte med utan ser stora risker för att medlemmarna får stå tillbaka trots det erkänt stora behovet av medlemmarnas kompetens i kommunerna. Att Vårdförbundets medlemmar ska få mindre än andra grupper i mansdominerad privat sektor spår bara på skillnaden mellan kvinnors och mäns löner.

I regionen dröjde det innan lönerrevisionen kom igång, och det blev tydligt att man inväntade märket. Lönerrevision pågår nu inom nämnder och bolag och ny lön ska betalas ut i september- oktober (St Eriks ögonsjukhus i november). Vårdförbundet avdelning Stockholm har i överläggningarna fått indikation på att utfallet kommer att hamna kring märket.

Hos privata arbetsgivare ser det lite olika ut men många hänvisar till den ekonomiska situationen i samhället och hur den påverkar arbetsgivarens förmåga till ökade löner på ett negativt sätt för Vårdförbundets medlemmar.

### ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljön är ansträngd på många av arbetsplatserna inom Vårdförbundet avdelning Stockholm och förtroendevalda i flera verksamheter har behövt kontakta



arbetsmiljöverket med begäran om åtgärder enligt arbetsmiljölagen, så kallade 6:6a. Även skyddsstopp har lagts, senast på Södersjukhuset avdelning 57, då arbetsbelastningen var alldeles för hög i förhållande till resurserna och där medarbetare visade tecken på ohälsa. Arbetsmiljöverket har också gjort flera inspektioner utifrån ett nationellt inspektionsinitiativ. 6:6a-anmälningar har gjorts bland annat på barnakuten på Karolinska Universitetssjukhuset Solna. Under året har det också varit flera pågående ärenden från tidigare anmälningar, tex på akutmottagningen på Danderyd, förlossning och eftervård på Södersjukhuset och inom ambulanssjukvården.

Regionens nya styrande politiker har inrättat en arbetsmiljökommission utifrån Vårdförbundets centrala yrkanden inför valet 2022, men då lokalt i Region Stockholm. I den ingår politiker från alla partier, HR-direktör, förhandlingschef, HR-strateg, sjukvårdsdirektör samt representant från SACO, Kommunal, Vision och Vårdförbundet. Två möten har hållits hittills. Vid det första konstaterades att vi inte hade en gemensam bild över hur arbetsmiljön såg ut i regionen. Andra mötet ägnades därför åt att fackförbunden fick delge sin bild utifrån olika ämnesområden, såsom beskrivning av Arbetsmiljöverkets författningar om Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM, AFS 2001:1) och Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA, AFS 2015:4), beskrivning av flera av de inspektioner Arbetsmiljöverket har gjort på eget initiativ eller på anmodan av Vårdförbundets skyddsombud, IVO-s inspektioner av akutsjukhusen under 2022, ledarskapets betydelse för arbetsmiljö, arbetstidernas påverkan på hälsa och ohälsa, kränkande särbehandling och hot och våld. Beskrivningen bestod också av regionens egna statistik i de olika frågorna. Nästa möte hoppas vi att vi har en gemensam bild att utgå ifrån så att vi gemensamt kan komma framåt och hitta lösningar som främjar en bra arbetsmiljö i region Stockholm.

## ARBETSTID

I december kom nya skrivningar i vårt kollektivavtal för region och kommun, gällande EU-direktivet om 11 timmars dygnsvila som ska vara implementerade till den 1 oktober i år. Senvåren och sommaren har präglats av diskussioner och arbete med det, parallellt med sommar- och semesterplanering. Direktivet ställer till det för flera verksamheter där flexibiliteten i schemalaggningen blir betydligt mindre och där traditionell schemalaggnings och de vanliga rutinerna på avdelningarna utmanas. Det är inte lätt för vare sig medlemmar eller arbetsgivare. Vi kommer förmodligen behöva skruva en hel del på de lokala lösningarna innan det sätter sig.

Övertiden fortsätter att vara en stor fråga där Vårdförbundet försöker påverka. Flera anmälningar till arbetsmiljöverket har gjorts där arbetsgivare överträtt gränsen om 350 timmar övertid per medarbetare och år, alternativt 48 timmar per 4 veckor eller 50 timmar per kalendermånad. Glädjande nog ser vi tendenser till ett minskande övertidsuttag än så länge, men vi har inte fått sammanställningen av sommaren och det är först efter nyår vi kan jämföra på totalen med 2022 års siffror som visade på ett (lågt räknat) övertidsuttag motsvarande 303 heltids- och helårsanställda barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor eller sjuksköterskor.

Inom ambulanssjukvården har det gjorts ett stort arbete för att minska övertidsuttaget i samband med sena resor. Detta efter att Vårdförbundet larmat om detta och att medlemmar till exempel inte kunnat hämta på förskola och skola eller vetat när en egentligen ska få komma hem på grund av sena resor utan avlösning.



Tyvärr ser vi att lösningar med 12,5-timmarspass sprider sig. Flera verksamheter tar till dessa lösningar under sommaren med extra ersättningar. Det förekommer också som förslag på mer permanenta lösningar framöver. Vårdförbundet ställer sig inte bakom detta som lösningar för hälso-och sjukvården då forskning kring arbetstid, skiftarbete och långa arbetspass visar tydliga negativa hälsoaspekter när en arbetar så långa pass. Patientsäkerheten påverkas också negativt.

Under våren startade utvärdering av arbetstidsavtalet, 24/7-avtalet genom fokusgrupper med förtroendevalda, medlemmar och arbetsgivarrepresentanter. Efter genomgång av statistik författades en rapport till politikerna och efter semestrarna ska parterna, region Stockholm och Vårdförbundet avdelning Stockholm, se över om och hur avtalet kan användas framåt. Pilotprojektet med förläggning av arbetstidsförkortning direkt i schemat vid förtätad helgtjänstgöring på förlossningsklinikerna på Karolinska universitetssjukhuset, Södersjukhuset AB och Danderyds Sjukhus har fallit ut väl och såväl medarbetare som arbetsgivare är nöjda.

## YRKETS UTVECKLING

Ett lokalt nätverk för biomedicinska analytiker har startats upp och har träffats flera gånger under våren 2023, med syfte att stärka professionen och biomedicinska analytikers ställning på arbetsplatsen och synliggöra den unika kompetens de besitter. Detta är också en del i en motion från tidigare årsmöte.

Förtroendevalda barnmorskor har träffats via teams vid flera tillfällen för att prata om situationen inom graviditets- och förlossningsvård i Stockholm. Kollektivavtalet för Min barnmorska sades upp av arbetsgivaren och vårdformen utmanades när förutsättningarna ändrades och flertalet barnmorskor sade upp sig. Vårdformen finns fortsatt kvar men utmaningar kring villkoren och arbetstiderna kvarstår.

I slutet av våren-början på sommaren bestämde sig Karolinska Universitetssjukhuset för att börja införa nya personalkategorier, så kallade operationstekniker. Dessa tekniker ska ersätta legitimerad personal och ta över arbetsuppgifter som idag utförs av specialistsjuksköterskor. Utifrån detta hölls medlemsmöten och möten med politiker och flera inslag på avdelningens sociala medier. Förslaget är ännu inte stoppat och fortsättning följer. Vårdförbundet och Riksföreningen för operationssjuksköterskor jobbar tillsammans i frågan.

Det ligger även ett förslag som riktar sig till röntgenverksamheter där röntgentekniker ska kunna ersätta röntgensjuksköterskans arbete, där har förslaget inte kommit lika långt, med Vårdförbundet i Stockholm bevakar frågan noggrant.

Med stöd i Vårdförbundets stadga och våra olika professioners etiska koder har Vårdförbundet avdelning Stockholm också bland annat engagerat sig i kampen för kvinnors mänskliga rättigheter i Iran (Kvinna, Liv, Frihet) och mot en möjlig angiverilagstiftning.



## Lokala förbättringsområden

Arbetsplatsbesök och engagemang i frågor som berör medlemmarna i deras vardag är det som skapar identifikation, gemenskap och möjligheter att rekrytera och omhänderta kraft och engagemang. Det kan vi göra ännu mer. Att vara närvarande och aktuella på sociala medier och visa på vad som händer i avdelningen, bland förtroendevalda och medlemmar skapar också engagemang så det kan avdelningen försöka vässa ytterligare.

Vi har upprättat bra samarbete och utsett kontaktpersoner från styrelsen för att tillsammans med kansliets sektion för privata/statliga stärkt arbetet inom den privata och statliga sektorn. Inom den kommunala sektorn arbetar vi på liknande sätt och har kontaktpersoner från styrelsen för kommunerna inom Stockholms län (inte Stockholm stad som är en egen avdelning inom Vårdförbundet). Vi jobbar på, både inom privata/stat och kommun, men har också förbättringspotential till exempel när det gäller närhet till medlemmar och arbetsgivare.

## Inflytande och påverkan

Vid förra årsmötet bifölls en motion om att arbeta för att arbetsgivaren ska stå för arbetssskor. Den frågan har vi, tillsammans med Kommunal, lyft i regionens centrala samverkan, men inte nått fram med. Det finns skattetekniska svårigheter, men också budgetekonomiska aspekter. Men vi får fortsätta att tjata i frågan.

Den input deltagare på förra årsmötet kom med i form av post-it-lappar på blädderblocksark, tog vi med oss till verksamhetsplaneringen för 2023. Alla önskemål har inte kunnat tillgodoses, men flera saker har kommit med, till exempel skidresa, nätverksträffar, politikerpåverkan.

Vi har under året skapat flera mötesplatser och utbildningsforum för medlemmar och förtroendevalda för att skapa dialog och förmedla kunskap i viktiga frågor så som lön, Vårdförbundets 8 måsten, övertid och dygnsviloreglerna.

I Stockholm har vi delat upp ansvaret för våra sektorer (se ovan) och Vårdförbundet utreder nu vilket organisationssätt som är bäst för att alla sektorer; region, kommun, stat, och privat ska få mest och bäst inflytande, flytta fram positionerna och erbjuda bästa och mesta stöd till medlemmarna. Förtroendevalda och medlemmar från spridda verksamheter och delar av landet ingår i arbets- och referensgrupper för att ge de bästa förutsättningarna för nästa steg i Vårdförbundets organisation.