



**Version**  
1.0

**Enhet/Sektion**  
Avdelning Uppsala

**Senast ändrat den**  
2023-09-28

**Dokumentansvarig**  
Presidiet

# Verksamhetsberättelse

## 2023



## Innehåll

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Verksamhetsberättelse 2023</b> .....                                  | <b>1</b>  |
| <b>Beskrivning</b> .....   | <b>3</b>  |
| <b>Mobilisering av medlemmar och förtroendevalda samt rekrytering</b> .. | <b>4</b>  |
| Rekrytering .....  | 4         |
| Synlighet.....   | 6         |
| Kommentarer tertial 1 .....  | 9         |
| Kommentarer tertial 2.....   | 9         |
| Förtroendevalda.....   | 10        |
| Ärendehantering .....  | 10        |
| Kommentar på mobilisering av medlemmar och förtroendevalda.....          | 11        |
| <b>Lön</b> .....   | <b>12</b> |
| Kommentarer tertial 1 .....  | 15        |
| Kommentarer tertial 2.....   | 16        |
| <b>Arbetsmiljö</b> .....   | <b>17</b> |
| Förtroendevalda.....   | 17        |
| Samverkan och samarbete .....  | 19        |
| Kommentarer på vissa mål under arbetsmiljö.....                          | 23        |
| <b>Arbetstid och semester</b> .....                                      | <b>27</b> |
| Semester.....  | 27        |
| Kommentarer semester .....   | 27        |
| Övertid .....  | 28        |
| Kommentar övertid .....  | 29        |
| Hälsosam schemaläggning.....   | 29        |
| Kommentar hälsosam schemaläggning .....                                  | 29        |
| Påverkansarbete.....   | 30        |
| Kommentar påverkansarbete.....   | 30        |
| <b>Yrkets utveckling</b> .....   | <b>31</b> |



## Beskrivning

Verksamhetsberättelsen är baserad på tertialrapporterna 1 och 2, där tertial 1 sträcker sig mellan 1 januari – 30 april och tertial 2 mellan 1 maj – 31 augusti. Från föregående år har inte en tertial 3 beskrivits och därmed saknas här. För nästa års verksamhetsberättelse kommer tertial 3 från verksamhetsplan 2023 och tertial 1 och 2 från verksamhetsplan 2024 redovisas. Rubrikerna är satta efter beslutad verksamhetsplan. Verksamhetsplanen 2023 blev inte färdigskriven i sin helhet då en ny organisering testades. Vi har tagit många lärdomar inför verksamhetsplan 2024 tack vare det nya sättet. Vi redovisar de resultat vi kan mäta och kommenterar vad vi utfört under året hittills. De rubriker som skrivs i citat är målbeskrivningar som styrelsen författat under respektive huvudrubrik. T.ex. huvudrubrik Lön med målbeskrivning "Vi ska ha jämställda löner".

## Sammanfattning

Mycket har hänt under året med nya förtroendevalda på facklig tid, omfördelning av ledare i lokal organisation, nytt sätt att skriva verksamhetsplan på, dygnsvilloreglerna som ändrar om vår schemaläggning, ett nytt märke för lön, omorganiseringar och mycket mer. Vi har ökat vårt lokala engagemang, skapat nätverk, omhändertagit många medlemsärenden och skapat strukturer och rutiner som håller över mandatperioder och bygger på roller istället för personer.

## Mobilisering av medlemmar och förtroendevalda samt rekrytering

### Rekrytering

Vi uppmuntrar de vi möter att gå med i Vårdförbundet och förklarar exempelvis partsmodellen och markant ökat inflytande i sin arbetssituation. Vi uppmuntrar alla medlemmar att välja förtroendevalda och varför. Vi uppmärksammar att det är medlemmarna i verksamheten som har makten, och vi försöker hjälpa dem att fånga och kanalisera den.

#### *”Vi önskar se årligen ökat antal medlemmar och anslutningsgrad”*

Innehållet i antalen är baserade på medlemsstatistik på Vårdförbundets hemsida och inkluderar registrerade medlemmar: studenter, pensionärer, yrkesverksamma, yrkesverksamma annat avtalsområde och ej yrkesverksam i Uppsala län. I totala siffran inkluderas även ”annat yrke”.

#### Resultat tertial 1+2

| Tid: 1 januari 2023 – 1 september 2023 | 1 januari 2023 | 1 september 2023 | Förändring antal | Förändring %  |
|--|----------------|------------------|------------------|---------------|
| SSK                                    | 3479           | 3426             | -53              | -1,52%        |
| BM                                     | 155            | 154              | -1               | -0,65%        |
| BMA                                    | 216            | 204              | -12              | -5,56%        |
| RTGSSK                                 | 144            | 147              | +3               | +2,08%        |
| <b>Totalt</b>                          | <b>3994</b>    | <b>3934</b>      | <b>-60</b>       | <b>-1,50%</b> |

#### Resultat tertial 1

| Tid: 31 dec 2022 – 30 april 2023   | 31 dec 2022 | 30 april 2023 | Förändring antal | Förändring %   |
|------------------------------------|-------------|---------------|------------------|----------------|
| SSK                                | 2878        | 2886          | + 8              | + 0,3%         |
| BM                                 | 119         | 118           | - 1              | - 0,8%         |
| BMA                                | 162         | 156           | - 6              | - 3,7%         |
| RTGSSK                             | 106         | 104           | - 2              | - 1,9%         |
| <b>Totalt</b>                      | <b>3265</b> | <b>3264</b>   | <b>- 1</b>       | <b>- 0,03%</b> |
|                                    |             |               |                  |                |
| Tid: 30 april 2022 – 30 april 2023 | April 2022  | April 2023    | Förändring antal | Förändring %   |
| SSK                                | 2954        | 2886          | - 68             | - 2,3%         |
| BM                                 | 120         | 118           | - 2              | - 1,7%         |
| BMA                                | 156         | 156           | 0                | 0%             |
| RTGSSK                             | 109         | 104           | - 5              | - 4,6%         |
| <b>Totalt</b>                      | <b>3339</b> | <b>3264</b>   | <b>- 75</b>      | <b>- 2,5%</b>  |

## Resultat tertial 2

| Tid: 1 maj 2023 – 1 september 2023 | 1 maj 2023  | 1 september 2023 | Förändring antal | Förändring %  |
|------------------------------------|-------------|------------------|------------------|---------------|
| SSK                                | 3439        | 3426             | -13              | -0,38%        |
| BM                                 | 158         | 154              | -4               | -2,53%        |
| BMA                                | 208         | 204              | -4               | -1,92%        |
| RTGSSK                             | 146         | 147              | +1               | +0,68%        |
| <b>Totalt</b>                      | <b>3953</b> | <b>3934</b>      | <b>-19</b>       | <b>-0,48%</b> |

| Tid: 1 september 2022 – 1 september 2023 | september 2022 | September 2023 | Förändring antal | Förändring %  |
|--|----------------|----------------|------------------|---------------|
| SSK                                      | 3484           | 3426           | -58              | -1,66%        |
| BM                                       | 152            | 154            | +2               | +1,32%        |
| BMA                                      | 209            | 204            | -5               | -2,39%        |
| RTGSSK                                   | 146            | 147            | +1               | +0,68%        |
| <b>Totalt</b>                            | <b>3993</b>    | <b>3934</b>    | <b>-59</b>       | <b>-1,48%</b> |

### Kommentar utfall tertial 1

Vi har i princip gått netto noll om än en marginell minskning. Om vi jämför med förra året har vi dock ett negativt med totalt minus 2,5 % där vi förlorat största procentandel av röntgensjuksköterskor men störst antal sjuksköterskor.

### Kommentar utfall tertial 1 och 2

I sin helhet har vi förlorat medlemmar under år 2023. En reflektion är att vi under året arbetat hårt med internt arbete och organisation som tagit tid från fysisk synlighet, det kan vara en påverkande faktor i medlemstappet. En annan faktor är stora förändringar som exempelvis nya dygnsviloregler som flera medlemmar upplever missnöje kring och slutar inom Uppsala eller går ur Vårdförbundet och således leder till medlemstapp.

En till reflektion är ledarskapsbyte. Under byte av roller och omjustering i uppdrag sätts det totala arbetet bakåt under en kort period då de personer som får nya roller saknar vana och behöver sätta sig in i arbetet och rollerna man fattar.

### Anslutningsgrad och kommentar

Den siffra som står skriven i verksamhetsplanen är manuellt uträknad från år 2020 av styrelsen med siffror baserade på medlemsstatistik, Socialstyrelsens register och statistik från Vårdförbundets kansli. Anslutningsgrad finns inte i statistiken enligt analytiker på Vårdförbundet och således bör vi fortsättningsvis inte använda oss av denna statistik utan i stället antal medlemmar.

Följande är siffror för hela Uppsala län (yrkesverksamma medlemmar i region, kommunerna, privat och stat). Det kan skilja sig mellan arbetsgivare.

|                                    | 1 maj 2023 | 1 september 2023 |
|------------------------------------|------------|------------------|
| Totalt antal potentiella medlemmar | 5582 st    | 5539             |
| Antal medlemmar                    | 3264 st    | 3232             |
| Anslutningsgrad                    | 59%        | 58%              |

## Synlighet

**”Vi ska ha besökt samtliga kommuner verksamhetsområden inom Nära vårda och hälsa Akademiska sjukhuset och lasarettet i Enköping”.**

Nedan redovisas de platser vi besökt utan att ha haft ett medlems-, förtroendevalds- eller arbetsgivarärende. Vi har hjälpt till och haft kontakt med medlemmar, förtroendevalda och chefer inom en majoritet av samtliga arbetsgivare och arbetsplatser under tertial 1 och 2.

| Kommuner   | T1  | T1+2 | NVH             | T1  | T1+2 | LE        | T1+2 | T1+2 |
|------------|-----|------|-----------------|-----|------|-----------|------|------|
| Uppsala    | Ja  | Ja   | Funktionshinder | Nej | Nej  | Akuten    | Ja   | Ja   |
| Heby       | Nej | Nej  | Kungsgärdet     | Nej | Nej  | ANOPIVA   | Ja   | Ja   |
| Håbo       | Nej | Nej  | Gottsunda       | Nej | Nej  | Kirurgi   | Ja   | Ja   |
| Enköping   | Nej | Nej  | Enköping        | Ja  | Ja   | Medicin   | Ja   | Ja   |
| Ålvkarleby | Ja  | Ja   | Årsta           | Nej | Nej  | Radiologi | Ja   | Ja   |
| Östhammar  | Nej | Nej  | Centrala staden | Nej | Nej  |           |      |      |
| Knivsta    | Nej | Nej  | Tierp           | Nej | Nej  |           |      |      |
| Tierp      | Nej | Nej  | Östhammar       | Nej | Nej  |           |      |      |

| Akademiska sjukhuset           | T1  | T1+2 |                          | T1  | T1+2 |
|--------------------------------|-----|------|--------------------------|-----|------|
| Barnsjukhuset                  | Ja  | Ja   | Kvinnosjukvård           | Ja  | Ja   |
| Akademiska laboratoriet        | Ja  | Ja   | Medicin teknik och fysik | Nej | Nej  |
| Akutsjukvård och internmedicin | Ja  | Ja   | Ortopedi och handkirurgi | Nej | Nej  |
| Ambulanssjukvård               | Ja  | Ja   | Plastik och käkkirurgi   | Nej | Nej  |
| ANOPIVA                        | Ja  | Ja   | Psykiatri                | Ja  | Ja   |
| BFC                            | Ja  | Ja   | Rehab och smärt          | Nej | Nej  |
| BOT                            | Ja  | Ja   | Cancercentrum            | Nej | Nej  |
| Geriatriken                    | Ja  | Ja   | Sjukhusadmin             | Nej | Nej  |
| Hjärtlung                      | Ja  | Ja   | Specialmedicin           | Nej | Nej  |
| Infektionssjukdomar            | Nej | Ja   | Thorax                   | Nej | Nej  |
| Kirurgi                        | Ja  | Ja   | Urologi                  | Nej | Nej  |
| Neuro                          | Ja  | Ja   | ÖNH                      | Nej | Nej  |
| Kvinnofridsenheten             | Ja  | Ja   |                          |     |      |



## *”Vi ska ofta delta i media”*

|                                 |                |                |
|---------------------------------|----------------|----------------|
| Deltaganden omnämmanden i media | T1 = 10 gånger | T2 = 12 gånger |
|---------------------------------|----------------|----------------|

### *Ämnen vi deltagit eller omnämnts i media:*

- Sommar-ITA
- Akademiska sjukhusets status av Sveriges akutsjukhus
- Bemötande av Camilla Fröjds forskning
- Artikel om 6:6a anmälningar där Akademiska sjukhuset har flest, och vi står bakom samtliga
- Problematiken med vårdplatser och akutens situation
- Obalansen mellan krav och resurser på vårdavdelningarna samt etisk stress
- Angående akutens situation
- Akutens situation samt om statusen i Sveriges akutsjukhus och stöttar IVOs bedömning
- Angående att Akademiska sjukhuset är ett av Sveriges sämsta akutsjukhus
- Om arbetsskorna i Region Uppsala
- Angående bemanningspoolen på Akademiska sjukhuset
- Akutmottagningens sommarsituation med 12h-pass x flera
- Löneöversynsprocessen förflyttas
- Akutmottagningens situation om inläggningsklara patienter som är kvar på akuten och pågående 6:6a.
- Semesterveckor säljs och att arbetsgivaren inte kunnat planera sommarsemestrarna i tid
- Rättspsykiatrins situation angående ny patientgrupp hastigt och utan utbildning eller tydlig information
- Angående Tidöavtalet och angiveri x flera
- Akademiska sjukhuset i sin totala kris angående vårdplatsläget
- Krissituationen på BUP i Enköping
- Akutens situation, 6:6a x flera och vite från Arbetsmiljöverket
- Debattartiklar om barnmorskor och biomedicinska analytiker. Vår debattartikel för sjuksköterskor nekades av UNT.

|                       |                |                |
|-----------------------|----------------|----------------|
| Inlägg sociala medier | T1 = 21 inlägg | T2 = 13 inlägg |
|-----------------------|----------------|----------------|

### *Ämnen i sociala medier:*

- Vårdförbundet i media
- Akutens situation och begäran
- Information till regionmedlemmar om akuten och begäran
- Länk till Vårdförbundet-bloggen Ida skriver
- Politikermöte x3
- Ny tf. Vice avdelningsordförande
- Tack KUÅ-inlägg
- Om hållbar sjuksköterskebemanning
- Om ojämställda löner på internationella kvinnodagen
- Information om lönestatus
- Om medmässan
- Information om utbildning om dygnsvilan
- Om grundutbildningen
- Internationella Biomedicinska analytiker-dagen x2
- Inlägg efter dygnsvilautbildningen
- Om särskild utbildning på Barnmorske-dagen
- Om särskild utbildning av Maja Larsson
- Om karriärkväll och lönecoaching för studenter
- Om lönecoaching för alla medlemmar inför lönesamtal
- Om barnmorskedagen och vår synlighet kring det
- Om sjuksköterskedagen och vår synlighet kring det
- Om löneöversynen 2023 och förändringen
- Grattis till nya barnmorskor
- Grattis till nya förtroendevalda och information om utbildningar för dom
- Om löneprocessen och vilka arbetsgivare som har givit bäst förutsättningar för lön
- Information om årsmöte 2023
- Efterfrågad delaktighet som sekreterare till årsmöte 2023
- Tema utbildning arbetsmiljö för förtroendevalda
- Efterfråga input i form av motioner till årsmötet
- Om demonstration att stoppa angiverilagen i Stockholm
- Vårt närvarande om demonstrationen för att stoppa angiverilagen



### ***”Vi ska aktivt söka kontakt med politiken”***

Vi har träffat politiken officiellt enligt tabellen nedan mellan 1 januari och 1 maj samt 1 maj och 1 september. Utöver det har vi haft sporadiska kontakter med politiken per mail, telefon, spontana möten och via sociala medier.

| <b>Parti</b>            | <b>Antal T1</b> | <b>Antal T2</b> |
|-------------------------|-----------------|-----------------|
| Socialdemokraterna (RU) | 3               | 3               |
| Centerpartiet (RU)      | 1               | 0               |
| Liberalerna (RU)        | 1               | 1               |
| Vänsterpartiet (RU)     | 1               | 1               |
| Socialdemokraterna (UK) | 1               | 0               |
| Miljöpartiet (RU)       | 1               | 0               |
| Moderaterna (RU)        | 1               | 0               |

Vi har bland annat diskuterat om följande ämnen:

- Barnmorskornas situation
- Budgetplanering
- Lönebildning och märket
- Hälsosamma arbetstider
- Bemanningssituationen
- Chefskapet och utmaningar
- Sommarsituationen
- Semestersituationen
- Ej jämställda löner
- Bristande partsmodell
- Akutmottagningens situation
- Budget, lön och våra professioners vikt i vården



## **Kommentarer synlighet tertial 1**

Vi har förändrat strukturen från ansvarsområden till kontaktpersoner i stället för att minimera förväntningar och belastning på förtroendevalda med facklig tid. Vi har påbörjat ett större arbete kring prioriteringar med definitioner om arbetsområden och roller. Detta förväntas i slutänden ge ett tydligare uppdrag för hur vi som part agerar och hur vi kan ge ett mer konsekvent av det kvalstart medlemmar och förtroendevalda.

Huvudskyddsombud har etablerat ett kontaktnätverk för samtliga förtroendevalda inom lasarettet i Enköping med månadsvisa möten.

Huvudskyddsombud har etablerat ett kontaktnätverk för samtliga centrala samverkans representanter i nära vård och hälsa.

Vi har utsett en arbetsgrupp inom förtroendevalda med facklig tid som ska arbeta med organisering och övergripande struktur med fysisk synlighet.

Vi haft välkomstmöte för vissa nya förtroendevalda där de bjudits in till ingång 16 för att prata om rollen och befintliga problem på arbetsplatsen.

Vi har genomfört kampanj på biomedicinska analytikerdagen med individuella gåvostrutar och arbetsplatsbesök.

## **Kommentarer synlighet tertial 2**

Vi har fortsatt arbeta med hur vi ska organisera oss lokalt för att kunna ge bäst stöd för medlemmarna. Vi har haft workshops och gjort behovsanalyser. Arbetet går framåt men är inte klart än. Vi har tillsatt flera huvudskyddsombud enligt befintlig strategi. Vi författar mer strategier och rutiner så att medlems- och förtroendevaldstödet ska vara så obundet till personer som möjligt.

Vi har haft riktade kampanjer för barnmorskor och sjuksköterskor i de nationella professionsdagarna och synliggjort våra ojämsställda löner på internationella kvinnodagen.

Vi har författat tydligare och mer mätbara planer och rapporter för att förbättra arbetet på facklig tid och ge medlemmar insyn i arbetet på mer strukturerat sätt.

## Förtroendevalda

*”Vi ska ha minst en förtroendevald innan varje kommun, verksamhetsområde i nära vård och hälsa lasarettet i Enköping och Akademiska sjukhuset”*

| Kommuner:  | T1  | T2  | NVH:            | T1 | T2 | LE:       | T1  | T2  |
|------------|-----|-----|-----------------|----|----|-----------|-----|-----|
| Uppsala    | Ja  | Ja  | Funktionshinder | Ja | Ja | Akuten    | Ja  | Ja  |
| Heby       | Ja  | Nej | Kungsgärdet     | Ja | Ja | AnOplma   | Ja  | Ja  |
| Håbo       | Ja  | Ja  | Gottsunda       | Ja | Ja | Kirurgi   | Ja  | Ja  |
| Enköping   | Nej | Nej | Enköping        | Ja | Ja | Medicin   | Nej | Nej |
| Älvkarleby | Ja  | Ja  | Årsta           | Ja | Ja | Radiologi | Ja  | Ja  |
| Östhammar  | Ja  | Ja  | Centrala staden | Ja | Ja |           |     |     |
| Knivsta    | Nej | Nej | Tierp           | Ja | Ja |           |     |     |
| Tierp      | Ja  | Ja  | Östhammar       | Ja | Ja |           |     |     |

| Akademiska sjukhuset           | T1  | T2  |                            | T1  | T2  |
|--------------------------------|-----|-----|----------------------------|-----|-----|
| Barnsjukhuset                  | Ja  | Ja  | Kvinnosjukvård             | Ja  | Ja  |
| Akademiska laboratoriet        | Ja  | Ja  | Medicinsk teknik och fysik | Nej | Nej |
| Akutsjukvård och internmedicin | Ja  | Ja  | Ortopedi och handkirurgi   | Ja  | Ja  |
| Ambulanssjukvård               | Ja  | Ja  | Plastik och käkkirurgi     | Ja  | Ja  |
| ANOPIVA                        | Ja  | Ja  | Psykiatri                  | Ja  | Ja  |
| BFC                            | Ja  | Ja  | Rehab och smärt            | Ja  | Ja  |
| BOT                            | Ja  | Ja  | Cancercentrum              | Ja  | Ja  |
| Geriatriken                    | Ja  | Ja  | Sjukhusadmin               | Ja  | Ja  |
| Hjärtlungfys                   | Ja  | Ja  | Specialmedicin             | Ja  | Ja  |
| Infektionssjukdomar            | Ja  | Ja  | Thorax                     | Ja  | Ja  |
| Kirurgi                        | Ja  | Ja  | Urologi                    | Ja  | Ja  |
| Neuro                          | Ja  | Ja  | ÖNH                        | Ja  | Ja  |
| Kvinnofridsenheten             | Nej | Nej |                            |     |     |

## Ärendehantering

Vi hanterat flertal medlems-, arbetsgivar- och förtroendevaldsärenden i vårt ärendesystem kallat Clara. Dessa har inkommit genom person-, avdelnings- och övriga epostdresser, telefon eller muntligen. Exempel på ärenden kan vara att vi närvarar och stöttar en förtroendevald på riskbedömning, hjälper medlem i rehabilitering, svarar på lönefrågor eller samverkansfrågor eller begär åtgärder enligt 6:6a eller 19a. I sin helhet kan man säga att det mesta vi gör för att stötta våra medlemmar utöver samverkansmöten, korta samtal och korta ensvarsmail (ca 6 timmar i veckan exklusive förberedelse och efterberedelse) hanteras i form av Clara-ärenden.



Färdighantering och pågående ärenden i Clara:

| Ärendetyp     | Färdighanterade T1 | Pågående T1 | Färdighanterade T2 | Pågående T2 | Totalt färdiga T1+T2 |
|---------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|----------------------|
| Medlem        | 54                 | 55          | 46                 | 62          | 101                  |
| Arbetsgivare  | 174                | 62          | 82                 | 79          | 256                  |
| Övriga        | 87                 | 20          | 74                 | 25          | 161                  |
| <b>Totalt</b> | <b>317</b>         | <b>137</b>  | <b>202</b>         | <b>166</b>  | <b>518</b>           |

### **Kommentar mobilisering av medlemmar och förtroendevalda**

Vi har flera mål om att medlemmar eller förtroendevalda ska uppleva saker. Det är svårt att mäta utan att ta fram gedigna enkäter. Vi ska se över om vi kan ordna med en enkät för att besvara dessa mål eller om vi förändrar målbeskrivningar inför kommande verksamhetsplan. En riskfaktor med enkäter är att få svarar eller att det blir för många enkäter som våra medlemmar eller förtroendevalda ska behöva svara på under årets gång.

Vi har identifierat flera behov av att utöka nätverk för medlemmar, förtroendevalda och chefer. Vissa nätverk har startats men förbättringar behöver ske.

## Lön

### *”Individuell och differentierad lönesättning”*

Region Uppsala är tydliga med att de också vill att lönen ska vara individuell och differentierad. Vi ser dock inte det i statistiken som vi önskar eller hos kommunerna. Enligt tabell nedan ses hur väl differentierade lönerna är, alltså de som tjänar minst kontra de som tjänar mest. Om kvoten är 1.0 är lönerna på samma nivå. **Vårdförbundets nationella mål är en kvot på 2.0.**

| Arbetsgivare      | Lönespridning 2022 | Lönespridning 2023 | Differens % | Kommentar                                 |
|-------------------|--------------------|--------------------|-------------|---|
| Region Uppsala    | 1,475              | X                  | X           | Löneprocessen ej klar för tertial 1 och 2 |
| Uppsala kommun    | 1,206              | 1,202              | -0,38%      |   |
| Enköpings kommun  | 1,157              | 1,157              | 0           | För liten ökning för förändrad avrundning |
| Heby kommun       | 1,116              | 1,135              | +1,65       |   |
| Håbo kommun       | 1,056              | 1,053              | -0,25       |   |
| Tierp kommun      | 1,219              | 1,218              | -0,13       |   |
| Knivsta kommun    | X                  | X                  | X           | För få medlemmar för korrekt statistik    |
| Älvkarleby kommun | 1,156              | 1,163              | +0,59       |   |
| Östhammar kommun  | 1,199              | 1,2                | +0,07       |   |

Hos de arbetsgivare med få medlemmar går det inte att använda lönespridning som mått då det ger en statistiskt rättvis bild. Därtill kan vissa arbetsgivare ha en homogen grupp anställda som exempelvis många nyexaminerade personer som sammanpressar lönespridningen och således kvoten.

### *”Fungerande lönesamtal enligt centralt kollektivavtal”*

Vi hör fortfarande att det förekommer en okunskap hos chefer i vad ett lönesamtal är och att flera medlemmar inte har det på rätt sätt.

Vi ser inte att lönesamtal sker i den utsträckning som behövs. Det finns fortsatt okunskap i att särskilja mellan lönesamtal, lönebeskedssamtal och medarbetarsamtal. Det läggs ofta fram som att lönen är satt trots att den inte är det enligt avtal och det är sällan det upplevs att lönen speglar den prestation som eventuellt har diskuterats på lönesamtalet.

Centralt med arbetsgivarna har vi oftast en gemensam syn i skillnaden och innebörden i de olika samtalen men det speglas inte verksamhets- och arbetsplatsnära. Vi försöker kunskaphöja medlemmar, förtroendevalda och chefer så ofta vi kan och i olika forum kring vad våra avtal säger i ämnet.

Planerad lokal enkät för om personer haft lönesamtal har inte publicerats under tertial 1 eller 2.

***”Kompetens, specialistkunskap och erfarenhet ska premieras i löneutvecklingen”***

Generell upplevelse är att detta inte fungerar i dagsläget. Lönespridningen är inte enligt vårt nationella mål och ger då en sammanpressad lönebild. Det innebär att kompetens och erfarenhet inte belönas i form av lön då lönen ligger för nära nya i yrket. Vårdförbundet ser att de flesta särskilt yrkesskickliga finns inom percentil 75 och bör då förflyttas upp mot percentil 90. Kort kan man säga att de är de 25% högst betalda inom arbetsgivaren och inom våra professioner. Det är där våra särskilt yrkesskickliga bör vara och vi ser helst att dessa percentiler ökar mest i löneöversynerna för att ge en ökad lönespridning. Detta utan på bekostnad av resterande percentiler.

I tabellen nedan kan vi se skillnaden mellan percentil 75 och 90 samt hur den förändrats mellan 2022 och 2023.

| <u>Arbetsgivare</u> | <u>p75 2023</u>               | <u>Ökning p 75 i kr / %</u> | <u>P90 2023</u> | <u>Ökning p90 i kr / %</u> |
|---------------------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------|----------------------------|
| Region Uppsala      | Löneöversyn ej klar ännu      |                             |                 |                            |
| Enköpings kommun    | 40 800 kr                     | 799 kr / 2,00 %             | 42 940 kr       | 939 kr / 2,24 %            |
| Heby kommun         | 44 150 kr                     | 2074 kr / 4,93 %            | 44 600 kr       | 2399 kr / 5,69 %           |
| Häbo kommun         | 44 225 kr                     | 949 kr / 2,20 %             | 44 570 kr       | 709 kr / 1,62 %            |
| Knivsta kommun      | För få medlemmar för att mäta |                             |                 |                            |
| Tierps kommun       | 43 680 kr                     | 1879 kr / 4,50 %            | 44 920 kr       | 1349 kr / 3,10 %           |
| Uppsala kommun      | 42 400 kr                     | 1399 kr / 3,41 %            | 43 260 kr       | 1039 kr / 2,46 %           |
| Älvkarleby kommun   | 44 750 kr                     | 1024 kr / 2,34 %            | 45 490 kr       | 1339 kr / 3,4 %            |
| Östhammars kommun   | 43 000 kr                     | 999 kr / 2,38 %             | 46 080 kr       | 1399 kr / 3,13 %           |

***”likvärdig lön för likvärdiga yrken, jämställda löner”***

Jämställdhetsmyndigheten har gjort en rapport 2022 där de försöker likställa likvärdiga yrken utifrån utbildning, problemlösning, sociala färdigheter, ansvar, chefskap och arbetsförhållanden. De har grupperat yrken som är likvärdiga. Nedan kan ni se vart våra professioner är placerade i rapporten, vilka likvärdiga andra yrken som finns i samma grupp och hur i sin helhet kvinnodominerade yrken (våra) ligger efter i lön jämfört med andra likvärdiga mansdominerade yrken. Observera att siffran är en helhetsbild, inte exklusivt hur mycket just våra yrken ligger efter. Om vi ska gissa ligger vi betydligt sämre till.

| Profession   | Grupp | Exempel på andra likvärdiga yrken  | Skillnad totalt i löner enligt rapporten (kr) |
|--|-------|--|---|
| Barnmorskor  | C     | Advokater<br>Arkitekter<br>Chefer inom bank, handel, sport och ingenjörer<br>Civilingenjörer<br>Domare<br>Farmakologer<br>Geologer<br>Professorer<br>Tandläkare<br>Veterinärer<br>Övriga läkare  | 5 200   |
| Specialist-sjuksköterskor  | D     | Apotekare<br>AT-läkare<br>Enhetschefer inom socialt arbete, äldreomsorg<br>Förskolechefer<br>Försäljningschefer<br>Chefer i förskola, försäljning, PR, logistik och IT<br>Revisorer<br>Personal och HR chefer<br>Fondförvaltare<br>Universitet och högskolelektorer  | 10 000  |
| Sjuksköterskor (grund)<br>Skolsköterskor<br>Röntgen-sjuksköterskor | E     | Affärsjurister<br>Arbetsledare inom bygg och tillverkning<br>Arbetsmiljöingenjörer<br>Logopedier<br>Chefer inom service och handel<br>Controller<br>Flygledare<br>Grundskolelärare<br>Gymnasielärare<br>Ingenjörer<br>IT-säkerhetsspecialister<br>Kuratorer<br>Poliser<br>Piloter<br>Skådespelare<br>Övriga jurister<br>Systemförvaltare | 6 800   |
| Biomedicinska analytiker   | F     | Socialpedagoger<br>Bibliotekarier och arkivarier<br>Brandmän<br>Doktorander<br>Fastighetschefer<br>Fastighetsförvaltare<br>Förskolelärare<br>Kommunikatörer och PR-specialister<br>Journalister<br>Mäklare inom finans<br>Fysioterapeuter<br>Övriga ekonomer<br>Kiropraktorer  | 3 800   |

Ojämsställdheten har uppmärksammats i samtliga centrala samverkansgrupper, i alla möten med politiker och arbetsgivare där frågan lyfts, i kompetensförsörjningsarbetet med Region Uppsala och i alla löneöversyner vi haft.

### **”Inflationsanpassad löneökning”**

År 2023 sattes industrins märke på 4,1%. Industrimärket är ett normerande märke för resterande svensk arbetsmarknad i det nationella arbetet med lönestrukturen och brukar vara lägre än så (ca 2%).

Vi har lyft att detta är normerande och ska därmed anpassas även till våra yrkesgrupper. Inom Region Uppsala har man sagt att man ska premiera våra yrkesgrupper och att det är oförändrat trots förändrat industrins märke. Vi begär då såklart att de ska budgetera över märket för våra yrkesgrupper.

Här är det genomsnittliga utfallet per arbetsgivare är klara med löneprocessen tom 2023-10-01.

| Arbetsgivare      | Industrins märke 2022 | Snitt ökning % 2022 | Inflation 2023 | Snitt ökning % 2023 | Förändring i genomsnittsökning |
|-------------------|-----------------------|---------------------|----------------|---------------------|--------------------------------|
| Region Uppsala    | 2,23 %                | + 3,21              | 4,1 %          | Ej klar             | Ej klar                        |
| Uppsala kommun    |                       | + 2,35              |                | + 3,26              | + 0,91                         |
| Heby kommun       |                       | + 3,68              |                | + 4,39              | + 0,71                         |
| Enköpings kommun  |                       | + 2,23              |                | + 2,16              | - 0,07                         |
| Håbo kommun       |                       | + 2,04              |                | + 1,91              | - 0,13                         |
| Tierp kommun      |                       | + 3,89              |                | + 3,01              | - 0,88                         |
| Knivsta kommun    |                       | + 1,89              |                | + 2,43              | + 0,54                         |
| Älvkarleby kommun |                       | + 4,54              |                | + 2,99              | - 1,55                         |
| Östhammar kommun  |                       | + 2,15              |                | + 3,19              | + 1,04                         |

### **Kommentarer lön tertial 1**

Löneöversynsprocessen har genomförts men inte klarhanterats med samtliga arbetsgivare ännu. Styrelsen har diskuterat om att agera på respektive arbetsgivare som ger ett snittutfall på lägre än det nya märket.

I samtliga möten med arbetsgivaren uppger vi den reella bilden av att lönesamtalen inte fungerar i dagsläget. Löneprocessen är haltande och avtalen följs inte helt och hållet.

En kort och sammanfattande medlemsutbildning om lön har etablerats och genomförts på flera avdelningar.



## **Kommentarer tertial 2**

I den ordinarie planeringen inom Region Uppsala skulle den nya lönen vara klar vid juni. Detta med grund av att arbetsgivaren låg efter i sitt arbete med processen.

När nya industrimärket kom insåg de att de inte kan fortsätta med sin planering och samlade samtliga fackförbund för att ha dialog om hur de ska gå vidare. I det mötet informerade arbetsgivaren att om de ska fortsätta med befintlig planering kommer genomsnittet hamna långt under industrimärket. Alternativet var att processen förskjuts så de kan budgetera om. Samtliga förbund enades om att låta processen förskjutas till tidigt på hösten om de möter märket, vilket de inte gjorde.

Vi lyfte bland annat att våra professioner är ojämnt betalda och att arbetsgivaren inte kan rekrytera oss i tillräcklig grad för att säkerställa bemanningen. De själva har sagt att de ska premiera våra professioner och det innebär att minst möta det nya märket och egentligen ge ett genomsnitt över.

Lönegruppen som består av presidiet och utvalda förtroendevalda i olika förvaltningar för en bred representation har träffats för att utvärdera yrkande och processen samt diskutera vad kommande steg blir.

## Arbetsmiljö

### Förtroendevalda

***”Antal förtroendevalda ska öka”***

#### Tertial 1

| Tertial 1 |               |                |               |                      |
|-----------|---------------|----------------|---------------|----------------------|
| Tid       | 30 April 2022 | 1 Januari 2023 | 30 April 2023 | Skillnad 2022 - 2023 |
| Antal FV  | 152           | 162            | 159           | +7                   |
| Tertial 2 |               |                |               |                      |
| Tid       | 1 sept 2022   | 1 maj 2023     | 1 sept 2023   | Skillnad 2022 - 2023 |
| Antal FV  | 141           | 159            | 149           | +8                   |

***”Alla förtroendevalda ska ha gått till grundutbildningen”***

| Antal                                   | T1  | T2 |
|---|-----|----|
| FV som gått grundutbildningen           | 108 | 98 |
| Tillgängliga grundutbildningar: dag 1   | 3   | 0  |
| Tillgängliga grundutbildningar: dag 2-4 | 2   | 0  |

En anledning till att färre gått grundutbildningen är att erfarna förtroendevalda slutfört sina uppdrag under perioden.

Vi har även utnämnt en utbildningsansvarig som fått i uppdrag att organisera samtliga utbildningar, information om dom och allt omkring. Hon har påbörjat interna strukturer och rutiner för att förbättra våra utbildningar och allt omkring för våra förtroendevalda.

Grundutbildning och temadagar är inplanerade under T3 varpå inga tillgängliga under T2.

***”Alla förtroendevalda bör ha gått temautbildningen för arbetsmiljö, samverkan, semester och lön”***

Vi skapade även en ny temadag vid namn hälsosamma arbetstider.

| Temadag                | Antal tillgängliga utbildningar T1+T2 | Totalt FV som gått utbildningar |
|------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| Lön                    | 1                                     | 12                              |
| Arbetsmiljö            | 1                                     | 23                              |
| Semester               | 0                                     | 0                               |
| Samverkan/inflytande   | 1                                     | 20                              |
| Hälsosamma arbetstider | 1                                     | 22                              |

Temadag semester planerades in men har inte utförts.

***”Erbjuda workshop i riskbedömning och 6:6a”***

Vi har ej planerat eller erbjudit workshop i riskbedömning eller 6:6a tom 2023-09-01.

***”Erbjuda skriftligt stödmaterial till förtroendevalda och skyddsombud”***

Vi har ej författat eller erbjudit skriftligt stödmaterial tom 2023-04-30.

***”All tillgänglig facklig tid utnyttjas och används ändamålsenligt”***

All facklig tid T1+T2.

| Arbetsgivare      | AFF/LAFF tid                               | Total förhandlad tid | Total tillgänglig tid | Fyller tid T1 | Fyller tid T2 |
|-------------------|--|----------------------|-----------------------|---------------|---------------|
| Region Uppsala    | 480%                                       | 760% (+280%)         | 760%                  | 410%          | 480%          |
| Uppsala kommun    | 143 medlemmar<br>= 572 h/år<br>= 27,5 %/år | 40% (+12,5%)         | 40%                   | 40%           | 40%           |
| Heby kommun       | 18 medlemmar<br>= 72 h/år<br>= 3,4 %/år    | 0%                   | 3,4%                  | 0%            | 0%            |
| Håbo kommun       | 19 medlemmar<br>= 76 h/år<br>= 3,7%        | 0%                   | 3,7%                  | 0%            | 0%            |
| Tierp kommun      | 38 medlemmar<br>= 152 h/år<br>= 7,3%       | 0%                   | 7,3%                  | 0%            | 0%            |
| Knivsta kommun    | 6 medlemmar<br>= 24 h/år<br>= 1,2%         | 0%                   | 1,2%                  | 0%            | 0%            |
| Älvkarleby kommun | 22 medlemmar<br>= 88 h/år<br>= 4,2%        | 0%                   | 4,2%                  | 0%            | 0%            |
| Östhammar kommun  | 44 medlemmar<br>= 176 h/år<br>= 8,5 %/år   | 0%                   | 8,5%                  | 0%            | 0%            |
| Enköping kommun   | 58 medlemmar<br>= 232 h/år<br>= 11 %/år    | 0%                   | 11%                   | 0%            | 0%            |

Om den fackliga tiden används ändamålsenligt har vi inte mätt då vi inte har definitioner på vad ändamålsenligt facklig tid är. Vi diskuterar på APT och morgonavstämningar vad vi gör och vad syftet med vår fackliga tid faktiskt är. Vi försöker definiera i handlingsplaner och rutiner vad styrelsen beslutar att vi ska göra med den fackliga tiden och vi är uppmärksammade på vad tiden spenderas på. Vi har alltid en utvärderingsperiod på 6 månader för nya förtroendevalda med facklig tid för att se om arbetet är ändamålsenligt.

Aktuell fördelning av den fackliga tiden vi fyller under tertial 2:

| Person             | Antal % | Från         | Till       | Arbetsgivare   | Kommentar                       |
|--------------------|---------|--------------|------------|----------------|---------------------------------|
| Kristian Hjertén   | 40      | 2023-01-01   | 2023-12-31 | Uppsala kommun | Arvodering 60 %                 |
| Love Hedström      | 100     | 2022-11-01   | 2023-10-31 | Region Uppsala |                                 |
| Marina Fryxell     | 100     | 2023-04-01   | 2023-10-31 | Region Uppsala | Byter arbetsplats efter oktober |
| Jenny Reinholdsson | 50      | 2022-11-01   | 2023-10-31 | Region Uppsala |                                 |
| Annika Hemström    | 50      | 2022-12-05   | 2023-06-05 | Region Uppsala |                                 |
| Mikaela Trolle     | 50      | 2023-01-01   | 2023-10-31 | Region Uppsala |                                 |
| Pia Engman Liceno  | 50      | 2023-07-17?? | 2023-10-31 | Region Uppsala |                                 |
| Maja Arbin         | 20      | 2022-10-17   | 2023-04-17 | Region Uppsala | Mot Barnsjukhuset               |
| Marie Ejdelid      | 10      | 2023-01-01   | 2023-07-01 | Region Uppsala |                                 |
| Magnus Grabski     | 10      | 2023-03-01   | 2023-10-31 | Region Uppsala | För arbete mot Barnsj.          |
| Summa:             | 480     |              |            |                |                                 |

Vi har börjat en behovsanalys där vi definierar uppdraget och vilka typer av kompetenser och förtroendevalda vi som avdelning behöver med facklig tid. Vi vill synliggöra att uppdraget finns och få in förtroendevalda med framför allt riktade kompetenser.

## Samverkan och samarbete

***”Vi ska ha minst en representant i större samverkansgrupper”***

| Region Uppsala: | T1 | T2 | Kommuner:      | T1  | T2  |
|-----------------|----|----|----------------|-----|-----|
| SAMLA           | Ja | Ja | Uppsala CSG    | Ja  | Ja  |
| SAMO            | Ja | Ja | Knivsta CSG    | Nej | Nej |
| LE              | Ja | Ja | Heby CSG       | Ja  | Nej |
| NVH             | Ja | Ja | Håbo CSG       | Nej | Nej |
| LOSAM           | Ja | Ja | Tierp CSG      | Nej | Nej |
|                 |    |    | Östhammar CSG  | Ja  | Ja  |
|                 |    |    | Enköping CSG   | Nej | Nej |
|                 |    |    | Älvkarleby CSG | Ja  | Ja  |

**”Alla samverkansgrupper ska minst ha en samverkansrepresentant”**

**Akademiska sjukhuset**

| Akademiska sjukhuset           | T1  | T2  |                                       | T1  | T2  |
|--------------------------------|-----|-----|---------------------------------------|-----|-----|
| Akademiska barnsjukhuset       | Ja  | Ja  | Kvinnofridsenheten                    | Nej | Nej |
| - Sektion neonatal             | Nej | Nej | Kvinnosjukvård                        | Ja  | Ja  |
| - Sektion Barns vård och hälsa | Ja  | Ja  | Medicinsk teknik och fysik            | Nej | Nej |
| - Sektion BOT barn             | Ja  | Ja  | Ortopedi och handkirurgi              | Ja  | Ja  |
| Akademiska lab                 | Ja  | Nej | Plastikkirurgi och käkkirurgi         | Nej | Nej |
| Akutsjukvård och internmedicin | Ja  | Ja  | Psykiatri                             | Ja  | Ja  |
| Ambulanssjukvård               | Ja  | Ja  | - Sektion Affektiva-äldre             | Ja  | Ja  |
| - Sektion Uppsala              | Ja  | Ja  | - Sektion Akut- och konsultpsykiatri  | Ja  | Ja  |
| - Tierp                        | Ja  | Ja  | - Sektion BUP                         | Ja  | Ja  |
| - Enköping                     | Ja  | Ja  | - Sektion Beroende, neurologi         | Nej | Nej |
| - Östhammar                    | Ja  | Ja  | - Sektion Psykosvård, rättspsykiatri  | Nej | Ja  |
| AnOplva                        | Ja  | Ja  | Rehab och smärta                      | Nej | Nej |
| BFC                            | Ja  | Ja  | Regionalt cancercentrum mellansverige | Ja  | Ja  |
| BOT                            | Ja  | Ja  | Sjukhusadministrationer               | Ja  | Ja  |
| Geriatrik                      | Ja  | Ja  | Specialmedicin, hud och reumatologi   | Nej | Ja  |
| Hjärtlung och klinfys          | Ja  | Ja  | Thorax                                | Ja  | Ja  |
| Infektionssjukdomar            | Ja  | Ja  | Urologi                               | Ja  | Ja  |
| Kirurgi                        | Ja  | Ja  | ÖNH                                   | Ja  | Ja  |
| Neuro                          | Ja  | Ja  |                                       |     |     |

**Lasarettet i Enköping**

| LE        | T1  | T2  |
|-----------|-----|-----|
| Akuten    | Ja  | Ja  |
| AnOplma   | Ja  | Ja  |
| Kirurgi   | Ja  | Nej |
| Medicin   | Nej | Nej |
| Radiologi | Ja  | Ja  |

## Nära vård och hälsa

| Nära vård och hälsa                       | T1  | T2  |                                    | T1  | T2  |
|---|-----|-----|------------------------------------|-----|-----|
| Funktionshinder                           | Ja  | Ja  | Centrala staden                    | Nej | Nej |
| - Habiliteringens med. Enhet              | Ja  | Ja  | - 1177                             | Nej | Nej |
| Kungsgärdet                               | Nej | Nej | - Barn och ungdomshälsan           | Nej | Nej |
| - Svartbäcken VC                          | Ja  | Ja  | - Fålhagen VC                      | Nej | Nej |
| - Bärlinge                                | Nej | Nej | - Knivsta VC                       | Nej | Nej |
| - Habiliteringens husläkarmottagning      | Nej | Nej | - Mottagningen unga män            | Nej | Nej |
| - Kungsgärdet VC                          | Ja  | Ja  | - Provtagningsenheten              | Nej | Nej |
| Gottsunda                                 | Ja  | Ja  | - Samariterhemets VC               | Ja  | Ja  |
| - Cosmos                                  | Ja  | Ja  | - Ungdomsmottagningen city         | Nej | Nej |
| - Eriksbergs VC                           | Ja  | Ja  | - Ungdomsmottagningen Knivsta      | Nej | Nej |
| - Flogsta                                 | Nej | Nej | Tierp                              | Ja  | Ja  |
| - Gottsunda VC                            | Ja  | Ja  | - Tierps VC                        | Ja  | Ja  |
| - Mottagningen särskild vård              | Nej | Nej | - Närvårdsenheten tierp-Älvkarleby | Nej | Nej |
| Enköping                                  | Nej | Nej | - Skutskär VC                      | Ja  | Ja  |
| - Enköping husläkarcentrum                | Ja  | Ja  | - Östervåla VC                     | Nej | Nej |
| - Fjärdhundra VC                          | Nej | Nej | Östhammar                          | Nej | Nej |
| - Heby VC                                 | Nej | Nej | - Östhammar                        | Nej | Nej |
| - Resurspool NVH                          | Nej | Nej | - Östhammar VC                     | Nej | Nej |
| - Öresundsbro VC                          | Nej | Nej | - Alunda VC                        | Nej | Nej |
| Årsta                                     | Ja  | Ja  | - Gimo VC                          | Ja  | Ja  |
| - Årsta VC                                | Nej | Nej | Österbybruks VC                    | Nej | Nej |
| - Gränbystaden VC (+ filial rasbo)        | Nej | Ja  |                                    |     |     |
| - Storvreta VC                            | Nej | Nej |                                    |     |     |
| - Almunge VC                              | Nej | Nej |                                    |     |     |
| - Äldrevårdsenheten mobila närvårdsteamet | Ja  | Ja  |                                    |     |     |
| - Närvårdsavdelning                       | Nej | Nej |                                    |     |     |

## Kommunerna

| Kommun/förvaltning            | T1  | T2  |                               | T1  | T2  |
|-------------------------------|-----|-----|-------------------------------|-----|-----|
| Heby                          | Ja  | Nej | Uppsala                       | Ja  | Ja  |
| - Barn och ungdomförvaltning  | Nej | Nej | - Vård och omsorgförvaltning  | Nej | Nej |
| - Socialförvaltning           | Nej | Nej | o Hälsa och sjukvård          | Nej | Nej |
| - Vård och omsorgsförvaltning | Nej | Nej | o Egen regi äldreomsorg       | Nej | Nej |
| Tierp                         | Nej | Nej | - Utbildningsförvaltning      | Nej | Nej |
| - Vård och omsorg             | Ja  | Ja  | o Gymnasium                   | Nej | Nej |
| o Särskilt boende             | Nej | Nej | o Grundskola                  | Nej | Nej |
| o Hemtjänst                   | Nej | Nej | Enköping                      | Nej | Nej |
| o LSS                         | Nej | Nej | - Vård och omsorgförvaltning  | Nej | Nej |
| - Central förvaltning         | Nej | Nej | - Utbildningsförvaltning      | Nej | Nej |
| - Utbildning och barnomsorg   | Nej | Nej | - Hemtjänst centrum           | Nej | Nej |
| Östhammar                     | Ja  | Ja  | Håbo kommun                   | Nej | Nej |
| - Socialförvaltningen         | Ja  | Ja  | - Barn och ungdomsförvaltning | Nej | Nej |
| - Barn och utbildning         | Ja  | Ja  | - Socialförvaltning           | Nej | Nej |
| Knivsta                       | Nej | Nej | Älvkarleby                    | Ja  | Ja  |
| - Vård och omsorgskontoret    | Nej | Nej | - Utbildning och omsorg       | Nej | Nej |
| - Utbildningskontoret         | Nej | Nej | - Omsorgsförvaltning          | Ja  | Ja  |
|                               |     |     | o Omsorg/hälsa och sjukvård   | Ja  | Ja  |

Vi saknar förtroendevalda i många samverkansgrupper. Med denna kartläggning som är tydliggjord under 2023 kan vi i framtiden rikta insatser för att öka representationen i alla nivåer och hos alla arbetsgivare.

***”Att huvudskyddsombud (HSO) från avdelning Uppsala deltar, samverkar och bidrar till utveckling av samarbetet mellan HSO inom hela förbundet”***

Vi har deltagit i nationella sammanhang där ett helhetsgrepp, behovsanalyser och idéer samverkats nationellt inom förbundet. Vi har påbörjat en egen organisation och struktur som de första bitarna börjar falla på plats i slutet av tertiäl 2. Vi tar plats i nationella forum och är kända ansikten där. Vi deltar även i nätverk mellan HSO inom KR-nord (Vårdförbundets sektion för avdelningar i norra delen av Sverige).



### ***”Huvudskyddsombud”***

Inga tydliga mål har skrivits i verksamhetsplanen gentemot HSO och uppdraget. Dock har arbetet förflyttats till en egen lokal organisation som ska ge en tydlighet i uppdraget, fördela uppgifter och ansvar och i slutändan lyfta kompetensen hos lokala skyddsombud och ge de konsekvent och adekvat stöd.

Organisationen innebär att vi tydliggör vad som förväntas av HSO inom avdelningen och vad denne ska göra och inte göra. Idag agerar flera lokala skyddsombud inom samverkansgrupper som HSO utan att äga titeln, det vill vi förändra.

För vår största arbetsgivare, Region Uppsala, kommer vi tillsätta HSO regionövergripande som samordnar HSO inom förvaltningarna. Vi tillsätter HSO inom förvaltningarna, minst en per förvaltning. Dessa ansvarar för att samordna skyddsombud inom sina respektive förvaltningar och skyddsområden. Längre fram i processen när vi fått en struktur för region- och förvaltningsövergripande HSO kommer vi försöka tilldela HSO till vissa samverkansrepresentanter för vissa VO. Dessa ansvarar för att samordna lokala skyddsombud inom sitt VO.

Som första steg har vi tillsatt 3 nya HSO i våras och planerar tillsätta flera under hösten.

1 september 2023 fanns följande HSO:

| <b>Arbetsgivare/förvaltning</b> | <b>Förtroendevald</b>                 |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| Region Uppsala                  | Love Hedström                         |
| Nära vård och hälsa             | Mikaela Trolle                        |
| Akademiska sjukhuset            | Jenny Reinholdsson<br>Annika Hemström |
| Akademiska barnsjukhuset        | Magnus Grabski                        |
| Uppsala kommun                  | Kristian Hjertén                      |

I de nationella HSO-nätverket har problematik lyfts med HSO som suttit för länge med titeln. De gör inte det som förväntas eller arbetar felaktigt. Med den lärdomen och för att kunna utvärdera hur rollen och arbetet som HSO inneburit för de tilldelade har styrelsen beslutat att HSO tilldelas under mandatperioder om 2 år. Dessa följer mandatperioderna för förtroendevalda.

### **Kommentarer på vissa mål under arbetsmiljö**

Flertal mål som är uppsatta i verksamhetsplanen 2022 har handlat om upplevelser och behöver således mätas i en form av enkät. Enkäter riskeras drunkna i mängden och kan bli ett störande moment för medlemmar och förtroendevalda.

Till nästa verksamhetsplan får styrelsen diskutera och besluta hur målbeskrivningar och uppföljningar ska utföras.

Exempel på dessa mål ses nedan.

***”Samtliga förtroendevalda ska uppleva sig ha och faktiskt ha adekvat kunskap och mandat inom sina roller som förtroendevalda och skyddsombud”***

Vi uppmärksammar förtroendevalda om att de besitter kompetensen och kunskapen för det arbete de gör. Vi erbjuder utbildningstillfällen i flertal utbildningar som grundutbildning och temautbildning. Vi erbjuder också personlig coaching i särskilda ärenden eller av roll och funktion som förtroendevald och skyddsombud.

***”Samtliga förtroendevalda upplever sig värdefulla i sitt uppdrag”***

Vi stöttar förtroendevalda när de behöver stöd, vi lyfter vikten av deras uppdrag och deras arbete vid varje möte och försöker klä de med mod och kunskaper för att kunna hantera och agera i sina roller. Vi synliggör och stärker rollen och kompetensen för medlemmar, chefer och icke-medlemmar.

***”Samtliga förtroendevalda upplever sig ha en enkel väg till stöd och adekvat stöd i sitt uppdrag”***

Varje ny förtroendevald som väljs kontaktar vi enskilt med information och hänvisar till kontaktpersonsdokumentet vi har på hemsidan. Detta så den personen vet vem den ska kontakta för vidare hjälp. Vi har offentliga kontaktuppgifter till både styrelsen och förtroendevalda med facklig tid på hemsidan. Vi delar upp områden mellan förtroendevalda på facklig tid där vi agerar som kontaktpersoner så att förtroendevalda ska få ett återkommande ansikte.

Under tertial 1 och 2 har vi försökt få ut information om vilka HSO vi har i avdelningen samt vilka samverkansrepresentanter vi har vart men det har varit svårt att få ut den informationen för medlemskommunikation. Detta då vi inte äger vår hemsida själva i avdelningen utan Vårdförbundets kansli redigerar den.

***”Alla förtroendevalda ska känna till minst ett huvudskyddsombud”***

Huvudskyddsombuden försöker alltid presentera sig som huvudskyddsombud i möten med medlemmar förtroendevalda och arbetsgivare. Vi har också uppdaterat vart kontaktpersonsdokument med vilka som huvudskyddsombud för vilket skyddsområde, dock har det varit problematiskt att få ut informationen på hemsidan.

***”Samarbetet mellan förtroendevalda och närmsta chef ska vara naturligt och att förtroendevalda ska vara en naturlig del av arbetsmiljöarbetet”***

Vi uppmuntrar förtroendevalda till att kroka arm med sin chef samt försöker skapa en förståelse och ödmjukhet till att chef inte kan allting utan att hjälpas åt. Det bör i så stor utsträckning som möjligt handla om samarbete som leder till en god personal- och lönepolitik och ett gott systematiskt arbetsmiljöarbete.

I samtliga möten med chefer på alla nivåer diskuterar vi rollen som förtroendevald och skyddsombud och vikten av samarbete. De ska vara naturligt att parterna är med från start till slut av olika typer och former av arbeten.

***”Alla förtroendevalda ska få kallelser till riskbedömningar som rör deras arbetsplatser”***

Vi informerar förtroendevalda tillika skyddsombud att de alltid ska få kallelser till riskbedömningar som rör deras arbetsplatser. Om vi får en kallelse till en riskbedömning centralt undersöker vi om det finns en förtroendevald på arbetsplatsen för att informera hen. Vi informerar även både avdelningschefer verksamhetschefer och övriga arbetsgivarrepresentanter vikten av att informera och bjuda med lokalt förtroendevalda tillika skyddsombud vid riskbedömningar.

***”Alla förtroendevalda ska ha regelbundna avstämningar eller liknande samarbete med sin chef”***

Detta är egentligen ingenting vi kan bestämma över eller säga ska ske utan vi uppmuntrar samtliga förtroendevalda att ha regelbundna avstämningar med sin chef för att det underlättar i samarbetet och i rollen som förtroendevald.

***”Arbetsgivaren upplever att Vårdförbundet är en samarbetspartner”***

Vi försöker att agera med en god ton och ger ett samarbetsvilligt intryck gentemot arbetsgivaren. Vi är inte främmande för att hävda vår politik och våra medlemmars åsikter trots att arbetsgivaren inte håller med. Vi tvistar och begär åtgärder när vi behöver det. Vi ska kunna vara hårda trots att vi kan samarbeta. I centrala forum har respekten för Vårdförbundet ökat med tiden och vi tar stor plats i samverkan och möten samt anses vara en hård men rättvis part.

***”Arbetsgivaren upplever att man kan föra dialog med Vårdförbundet”***

Vi försöker alltid att lösa konflikter och situationer genom dialog i första hand. Med det sagt agerar vi när vi ser lagbrott eller medlemmar tar skada av hantering eller beteende från arbetsgivare. Vi är tydliga med när tiden för dialog är förbi när vi väl hamnar där.

***”Arbetsgivaren förstår och följer SAM och OSA korrekt”***

I samtliga sammanhang vi kan försöker vi kunskapshöja arbetsgivaren i hur systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och organisatoriskt och social arbetsmiljö (OSA) fungerar. Generellt sett har vi samsyn på regionövergripande nivå men upptäcker gång på gång att det saknas mycket kunskaper om föreskrifterna på verksamhetsområdes- eller arbetsplatsnivå. Vi ser inte att den utbildning arbetsplats- och verksamhetschefer får är tillräcklig i ämnet.

***”Att arbetsgivaren förstår och följer våra kollektivavtal”***

Det saknas förståelser för och efterföljande av våra kollektivavtal. Vi agerar varje gång vi noterar brott och för flertal dialoger med arbetsgivarna kring innebörden av avtalen. Ofta upplever vi att arbetsgivaren saknar insikt i att båda parterna är överens och att de ibland motarbetar eller försöker hitta kryphål i våra avtal. Dock på exempelvis regionövergripande nivå upplevs en välvilja och vi har en generell samsyn i avtalens innebörd. Vi ser inte att utbildningen för arbetsplats- och verksamhetschefer är tillräckliga i ämnet.

***”Att arbetsgivaren förstår funktionen med rollerna förtroendevald på arbetsplats, förtroendevald med facklig tid, styrelseledamot och presidium”***

Det är svårt att mäta förståelsen hos någon. Vi ser dock att insikten inte alltid är där hos vår andra part. Utöver det som redan beskrivits för att lyfta kunskapen om de olika rollerna så vi tydliggör rollerna internt så ofta vi kan men också externt så arbetsgivaren i alla led ska förstå hur våra roller fungerar och vem som gör vad.

***”Att arbetsgivaren ska ta sitt ansvar för den bristande balansen mellan krav och resurser”***

Svårt att mäta ansvaret. Vi belyser organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4 OSA) i samtliga relevanta sammanhang och belyser funktionen och vikten av att det följs. Vi använder oss av OSA i princip varje gång vi författat begäran om åtgärder enligt arbetsmiljölagen § 6:6a. Vi är tydliga gentemot våra medlemmar att det är arbetsgivaren som bär ansvaret för arbetsmiljön då våra medlemmar ibland kan känna ett ansvar. Det är viktigt att ha insikt i att ansvaret ligger hos arbetsgivaren oavsett vad, vi ska inte bära det ansvaret oavsett om vi kan ha ett ledningsansvar eller ej.



## Arbetstid och semester

### Semester

Vi har även här identifierat mål som inte är mätbara men vi utfört åtgärder för att uppnå.

***”Medlemmar ska ha en medvetenhet kring säljandet av semester och därigenom inte sälja sin semester” och ”Möjlighet till komplett återhämtning”***

Svårt att mäta en medvetenhet. Det vi gjort för att uppnå målet är att i samtliga möten med arbetsgivare är att de behöver ta ansvar för att våra medlemmar ska kunna få sin semester utan påtryck att sälja den ”för att få verksamheten att gå runt”. Om inte en verksamhet kan klara sig utan att våra medlemmar säljer den, har arbetsgivaren misslyckats.

I samtliga möten med medlemmar informerar vi om semestern och konsekvenserna av att sälja sin semester. Inte minst att återhämtningen enligt forskning blir betydligt sämre så kan det även leda till arbetsrättsliga påföljder i framtiden. I det vet vi av historien är att en verksamhet där medlemmar sålde semestrar flera år på raken förlorade i domstolen när de till slut inte ville sälja semestrar och krävde sin lagstadgade rätt till 4 veckor sammanhängande – för att de sålt så många år tidigare.

### Kommentarer semester

Utöver ovan har vi gjort följande.

Styrelsen har bildat en semestergrupp. Gruppen har inte arbetat med frågan under våren av flera omständigheter. I stället har arbetsutskottet och förtroendevalda med facklig tid arbetat reaktivt med semesterfrågan i våras. Detta har vi utvärderat och kommer göra annorlunda nästa år.

Vi har granskat semesterlistor som inkommit enligt kollektivavtal. Vi har saknat många semesterlistor i tid för tredje året på raken och styrelsen har således beslutat att vi ska tvista på frågan. Det blir då tvist mot brott om centralt kollektivavtal ”allmänna bestämmelser 2020”.

Arbetsgivaren saknar ett helhetssystem för att organisera sin semesterförläggning. Vi får in allt ifrån handskrivna papper till olika varianter av Excellistor. Vi har därför gjort en programmerad Excelmall som vi vill ge till cheferna och arbetsgivaren som stöd för att få ett enhetligt arbete så granskningen underlättas och cheferna får stöd i sin förläggning och planering.

## Övertid

### ***”Verksamheten ska inte vara beroende av övertid för att få ihop bemanningen”***

Svårt att mäta för oss, men nedan ses den totala övertiden för tertial 1 och 2 inom Region Uppsala som kan ge ett riktmärke för vad som behövs för att inte vara beroende av övertiden.

| Period                         | Mängd övertid (h) | Motsvarande arbetspass (8h) | Motsvarande heltidstjänster (40h/vecka) inkl. semester |
|--------------------------------|-------------------|-----------------------------|--|
| T1: 2023-01-01 till 2023-04-30 | 33 046,6          | 4 130                       | 19   |
| T2: 2023-05-01 till 2023-08-31 | 65 903,57         | 8 238                       | 37,5   |

Antal uppmärksammade brott mot ATL:

| Brott                                | Antal T1 | Antal T2  | Totalt    |
|--------------------------------------|----------|-----------|-----------|
| Över 50h övertid per månad           | 5        | Ej räknat | Ej räknat |
| Uttag av extra övertid utan skäl     | 1        | 13        | 14        |
| Uttag extra övertid utan förhandling | 0        | 4         | 4         |

### ***”En kultur bland medlemmar och förtroendevalda att inte jobba övertid som norm”***

Svårt att mäta kulturer. Då övertidsuttag handlar om en underbemanning som grund (avsaknad av buffert vid t.ex. sjukluckor eller faktiska luckor efter förlagt schema) löser vi arbetsgivarens bemanningsproblem genom att ”ställa upp”. Det leder till att arbetsgivaren inte behöver arbeta som helhet med att förbättra våra villkor och löner för att faktiskt kunna rekrytera. Så länge vi löser deras problem kommer de fortsätta som de gjort.

Därför uppmärksammar vi problemen för samtliga medlemmar och arbetsgivare vi möter. Vi tydliggör ansvar och vad som gäller enligt arbetstidslagen. Frihet finns inte i övertid utan all övertid är beordrad och språkbruket behöver förändras för att kunskaphöja i alla led.

I överläggningar och avstämningar om allmän och extra övertid diskuterar vi ämnet och tydliggör problematiken, att ha dialog om en frivillighet är såklart bra och att vissa personer av personliga skäl inte orkar eller kan arbeta lika mycket övertid som andra är naturligt. Det handlar dock om att arbetsgivaren ska ta sitt arbetsmiljö- och rekryteringsansvar och inte överarbeta kortsiktigt lojala kollegor.

### ***”Ett mer lag- och avtalsbaserat språkbruk för att bättre förstå innebörden av övertid som verktyg i verksamheten”***

I samtliga sammanhang där övertid diskuteras särskiljer vi på allmän och extra övertid så som det står i arbetstidslagen. Vi synliggör vem som bär ansvaret för beordring och vad övertid faktiskt kan och ska användas till. Frivillighet finns inte i det anseende som det används idag. En diskussion om frivillighet kring att bli beordrad är en annan sak.



## Kommentar övertid

Utöver ovanstående har vi gjort följande.

Vi har en arbetsgrupp för att hantera frågor om övertid. Deltagarna deltar i överläggningar, förhandlingar, informella och formella möten med arbetsgivaren och tvistar vid eventuella brott. HSO står för begäran om åtgärder enligt 19a vid brott mot arbetstidslagen. Gruppen har bestått i största del av presidiet under T1 och största delen av T2 men kommer utökas under T3.

Gruppen har författat en intern rutin och arbetssätt angående övertidshantering. Sedan starten av T1 granskar vi systematiskt övertidslistor för att upptäcka brott mot ATL och kollektivavtal. Om vi upptäcker brott agerar vi därefter.

Vi har uppföljningar på årsbasis med arbetsgivaren hur övertidshanteringen fungerar. I dagsläget enbart inom Nära vård och hälsa.

I försöker att i samtliga möten med medlemmar diskuterar vi innebörden av övertid. Vad skillnaden mellan flextid och övertid är, när övertid ska beordras och inte, vem som har mandat att beordra, skillnaden på allmän och extra övertid och att en "frivillighet" inte finns rent lagligt. Ansvaret för att beordra övertid och att följa lagarna ligger alltid på arbetsgivaren.

En plan har varit att starta igång ett övergripande arbete med beordringsblanketter och hur vi ska använda dem. Detta har inte prioriterats under tertial 1 eller 2.

## Hälsosam schemaläggning

### Kommentar hälsosam schemaläggning

Målbeskrivningar ej mätbara men åtgärder vidtagits, det redovisas under respektive målbild.

#### ***"Medvetenhet bland medlemmar och förtroendevalda kring hälsosam schemaläggning"***

Vi har haft informationsmöten om dygnsviloreglerna (nio stycken) där vi diskuterar hälsosam schemaläggning utöver själva dygnsviloreglerna. I möten med medlemmar och arbetsgivare lyfter vi frågan om hälsosam schemaläggning, vad det innebär och den vetenskapliga grunden för det. Vi delger den sammanställda forskningen till medlemmar, förtroendevalda och arbetsgivare för att lyfta ett alternativt sätt att förlägga arbete på så vi håller hela våra yrkesliv. Utöver det har vi även riktad utbildning för förtroendevalda.



## Påverkansarbete

### ***”Kampanjer för att öka förståelse hos medlemmar och förtroendevalda kring semester, övertid och hälsosam schemaläggning”***

Vi har hållit flera utbildnings- och informationstillfällen angående dygnsvilan och därmed även hälsosam schemaläggning och övertid. Vi har inte haft riktade kampanjer för semester, övertid eller hälsosam schemaläggning enskilda.

### **Kommentar påverkansarbete**

Målbeskrivningar ej mätbara men åtgärder vidtagits, redovisas nedan under respektive målbild.

### ***”Synlighet för medlemmar både före och under perioder som arbete med semester genomförs”***

Vi har inte haft specifik planerad synlighet inför och efter semesterförfarandet. Istället har vi prioriterat lön, dygnsvilan, utbildning och arbetsmiljö.

### ***”Fokuserat arbete för att få arbetsgivaren att förstå innebörden av användning av arbetstid”***

Sammantaget har flera arbeten haft gemensamt ändamål: förlägg hälsosamma scheman, sluta ta ut övertid utan korrekta skäl, öka bemanning, säkerställa raster och pauser i arbetet, öka möjligheten för fortbildning på arbetstid. Övertid ska inte användas som ett verktyg för att lösa bristande rekrytering eller bemanning.

Under tertial 2 har vi påbörjat ett förslag till ny arbetstidsmodell som kan gälla regionövergripande och förkortar VAT ytterligare för de som arbetar skift, natt eller dag-kväll-helg. Även ”raka veckor” föreslås förkortas då resterande arbetsmarknad rör sig i den riktningen. Vi behöver göra det attraktivt att arbeta med våra professioner. Korta och hälsosamma scheman är en del av det. Utöver arbetstidsmodellen har vi även kommit med konkreta förslag till Regionen vad vi behöver angående arbetstider för att säkerställa kompetensförsörjning. Där bland annat ingår:

- Minst 10% fortbildningstid per schemaperiod
- Friskvårdstimme på arbetstid
- Rotation medurs ska vara norm
- Max 2-3 nätter i följd följt av minst 2 dagars ledighet
- Avsatt arbetstid för reflektion och avvikelserapportering
- Möjlighet till upp till 60 min rast om man så önskar (och kunna lämna avdelningen)
- I snitt garanteras 5 minuters paus varje timme
- Förskjuten starttid för dagtidspassens norm från 6:45 till mellan 7:00 och 7:30
- Fortbildningsplan per individ
- Ökat antal semesterdagar utefter ålder.



Vi agerar på alla brott mot kollektivavtal och lagar för att konsekvent markera att frågan är högt prioriterad. Vi har sett en minskning av övertidsuttag på enskilda individer om vi jämför med år 2022 hittills.

## Yrkets utveckling

Styrelsen skrev inte klart denna punkt under verksamhetsplaneringen för år 2023. Lärdomar har varit många och en förbättrad version för år 2024 ska skrivas. Nedan går vi igenom det vi gjort angående att lyfta våra professioners utveckling.

- Tydliggjort i alla forum vad som utmärker just vår kompetens och akademi, vi kan inte ersättas av andra yrken eller professioner.
- Fortsatt kampen för att avancerad specialisttjänstgöring ska användas utbrett
- Fortsatt kampen för att kliniska handledare ska bli en normerande tjänst på samtliga arbetsplatser
- Tagit kampen för att återbetalningsskyldigheter ska bort från individavtal för studenter
- Särskilj våra kompetenser och professioner från andra där politiker och arbetsgivare förväxlar
- Varje gång vår skyddade identitet underminerats har vi motsatt oss och hävdad vår legitimation.
- Framhäver och uppmärksammar våra professioner på varje nationell professionsdag genom media, fysiskt och gåvomässigt
- Föreläser för T4 studenter
- Föreläser för nya i yrket genom KUÅ 2 gånger per termin
- Vi håller i karriärkvällar för studenter
- Vi uppmärksammar professioner på årsmöten.