

Årsberättelse 2020 avdelning Västra Götaland.

1. Sammanfattning

På kongressen 2018 i Uddevalla beslutade vi att det övergripande målet under kongressperioden är följande: "Vi ska vara en stark, kollektivavtalsbärande organisation för våra fyra yrken med legitimitet och tyngd att driva och tillvarata medlemsintressen samt påverka vården. "

För att uppnå det övergripande målet att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad har vi prioriterat arbetet med en positiv medlemsutveckling.

Tanken var en ökad synlighet för medlemmarna på varje arbetsplats genom fler trygga, kunniga förtroendevalda.

Vi har i Västra Götaland drygt 19 000 medlemmar och en anslutningsgrad på drygt 70%. Regionen är fortfarande största arbetsgivaren. Vi har medlemmar i 49 kommuner där vi speciellt i de mindre kommunerna har haft svårt att både rekrytera och behålla förtroendevalda.

Vi har drygt 700 privata och statliga arbetsplatser där det både kan vara svårt att nå medlemmarna och få förtroendevalda. Vi har knappt 1000 chefs-/ledarmedlemmar.

Rekrytering och medlemsnära möten var därför i fokus när vi planerade 2020 års verksamhet.

På grund av pandemin fick vi ändra vår verksamhet och de flesta medlemsmöten och utbildningar för förtroendevalda har ställts in eller hållits via webben.

Vi har ett förvaltningsnätverk där vi haft regelbundna träffar med dem som sitter i central samverkan på de olika förvaltningarna. Där har det varit både information, utbildning och möjlighet att dela erfarenhet. Vi har efter hand haft dessa träffar tätare – senaste tiden varje vecka, eftersom de snabba ändringarna som kommit på grund av pandemin har skapat ett behov av tätare kontakter.

På samma vis har vi haft möten med förtroendevalda i kommunerna via webben. För medlemmarna i kommunen, som för övriga medlemmar, är det viktigaste att ha en förtroendevald med lokal kunskap till hands när det behövs. Det gäller både för att bevara och värva nya medlemmar. För att stödja och värva förtroendevalda i kommunerna har vi haft ett kommunutskott. Utskottet är finansierat via förlorad arbetsinkomst (förlorad arb.) eftersom det inte finns någon möjlighet att samordna AFF/LAF-tiden. Problemet blir störst i de små kommunerna där Vårdförbundet bara får någon/några få timmar facklig tid per vecka. Utöver det är övriga styrelsen kontaktpersoner för olika kommuner.

Ett chefsutskott som arbetat med olika aktiviteter för chefer och ledare och har bland annat planerat chefsinternat där även chefer från Värmland och Halland bjöds in. Det ställdes sedan in på grund av restriktioner i samband med pandemin.

Vi har tecknat avtal och drivit frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv.

I majoriteten av kommunerna och de drygt femtontalet regionförvaltningar har det under året tecknats avtal som förbättrar medlemmarnas villkor och arbetsmiljö.

Exempelvis olika samverkansavtal, arbetstidsavtal rörande arbetstidsförkortning, måltidsuppehåll, nattarbetstid mm. Sammantaget har vi tecknat drygt 300 kollektivavtal under året. Vi har också tecknat AST-avtal i ytterligare en kommun.

Vi har hanterat ca 2000 medlemsärenden (enl. statistik från Clara) - dessutom många medlemsärenden som hanterats ute på förvaltningarna och i de större kommunerna och inte läggs in i Clara.

För att kunna göra det behöver vi ha kunniga och trygga förtroendevalda på alla beslutsnivåer där vi möter arbetsgivaren. Det uppnår vi genom utbildning och kollegial handledning på många olika mötesplatser, både för medlemmar och förtroendevalda. I år har de flesta blivit via web.

I avdelning Västra Götaland har vi i drygt 800 förtroendevalda men ca 5000 arbetsplatser. Det innebär att det saknas förtroendevalda på många av dem. Det har blivit ett tydligt problem i år när man inte kan besöka de olika arbetsplatserna på grund av pandemi-restriktionerna. Vi ser också att vi har en stor rotation bland de förtroendevalda.

Vi har därför under året satsat mest på att stärka förtroendevalda och medlemmar så att de blivit bärare av politiken – och arbetat för att flera arbetsplatser ska välja lokal förtroendevald genom olika utskick och möten via Skype.

Via Facebook, Västbloggen (som är Vårdförbundets andra största blogg 2020), hemsidan och artiklar i tidningarna har vi gjort Vårdförbundet och den politik vi driver synlig. Detta har gjort att fler blivit aktiva, både gentemot medlemmarna och i olika medier.

De olika utskotten har stöttat och tillsammans med ombudsmännen utbildat förtroendevalda i aktuella frågor - via Skype.

På så vis har vi försökt använda våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlemmarna.

2. Måluppföljning

Strategi 1

Medlemsutveckling

Vi prioriterar en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad. Eftersom man inte kunnat ha möten har vi i stället skickat ut information om vilka frågor vi arbetat med och uppmuntrat medlemmarna att ta kontakt. Vi har också hjälpt till med olika artiklar som medlemmarna har skrivit – och förmedlat kontakter med journalister som gärna velat ha beskrivningar från de olika covid-arbetsplatserna.

För medlemmarna i kommunen, som för övriga medlemmar, är det viktigaste att ha en förtroendevald med lokal kunskap till hands när det behövs. För att stödja och värva förtroendevalda i kommunerna har vi ett kommunutskott i avdelningsstyrelsen. Deras huvudsakliga uppgift är att stödja/fortbilda förtroendevalda i kommunerna. De tar dessutom hand om ärenden och förhandlingar av politisk karaktär där förtroendevalda i kommunen inte har kunskap/erfarenhet av sådana frågor tillsammans med lokal förtroendevald - och själv där det inte finns förtroendevalda. Utskottet är i nuläget finansierat via förlorad arb. eftersom det inte finns någon möjlighet att samordna AFF/LAF-tiden i flera kommuner.

Under året lämnade två styrelseledamöter avdelningsstyrelsen. Det innebar bland annat att kommunutskottet blev för litet, och vi fick fördela en del av kommunerna på övriga styrelsen. Det, kombinerat med att vi inte kunnat genomföra planerade utbildningar på grund av pandemin har gjort att det har blivit en mindre satsning i kommunerna än planerat.

Någon enskild rekryteringskampanj genomfördes inte utöver de nationella utskicken. Förtroendevalda uppmuntrades att delta i de centrala värvningskampanjerna och vi spred information via hemsida och övriga sociala medier.

Vi ser att vi har en ökning i antal yrkesverksamma medlemmar, men en fortsatt minskning bland barnmorskor och studenter.

Att det skulle bli en minskning bland barnmorskorna eftersom de bildade ett eget förbund var förväntat.

Minskningen bland studentmedlemmar kommer av att de inte finns samlade på campus så att det är svårt att nå dem samt att avdelning Västra Götaland saknar studentinformatörer.

Strategi 2

Livslön, karriär och hållbart yrkesliv

Vi tecknar avtal och driver frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv

Genom webbutbildning och kollegial handledning på olika web-mötesplatser som vi anordnar för medlemmar och förtroendevalda ser vi till att ha kunniga och trygga förtroendevalda nära medlemmarna och på alla beslutsnivåer där vi möter arbetsgivaren.

I majoriteten av kommunerna och de drygt femtontalet regionförvaltningar har det under året tecknats avtal för att förbättra medlemmarnas villkor och arbetsmiljö.

Exempel på detta är olika samverkansavtal, arbetstidsavtal rörande arbetstidsförkortning, måltidsuppehåll, nattarbetstid m.m. Vi har dessutom tecknat AST i ytterligare en kommun. Sammantaget har det tecknats drygt 300 kollektivavtal under året.

Vi har dessutom hanterat drygt 2000 medlemsärenden centralt (enligt Clara), och utöver det kommer alla de ärenden som hanteras ute på förvaltningarna och inte dokumenteras i Clara.

Strategi 3:

Förtroendevalda på arbetsplats

Vi verkar för att förtroendevald, känd av medlem, finns på arbetsplatsen och får stöd i sitt uppdrag av lokala avdelningar.

Vi har under året ökat antalet förtroendevalda från 776 till 819.

Även om vi har fått ett antal nya förtroendevalda, har vi inte kunnat ge dem förbundets grundutbildning fullt ut. Olika pandemi-restriktioner har kullkastat den planering av utbildningar som gjordes i början av året. Vi planerat om under våren och hade en ny plan för höstens utbildningar. Vi

lyckades genomföra två hela grundutbildningar innan nya restriktioner kom. Vi har trots detta utbildat över 150 förtroendevalda, men, ett normalt år har vi minst det dubbla.

Utöver grund och temautbildningar har vi genomfört digitala utbildningstillfällen:

“Stöd till dig som skyddsombud relaterat till Covid-19”, genomgång av skriften som förbundet gav ut till skyddsombud, 51 förtroendevalda från kommunalverksamhet deltog. Detta resulterade i att några skyddsombud kunde agera där det inte fanns adekvat skyddsutrustning eller handlingsplaner för att möta pandemin.

“Semesterlagen samt AB”, genomgång av lagstiftning och AB:s paragrafer om semester för förtroendevalda i regionförvaltningarna. Genom åren har AB inte följts vid semesterplanering på de flesta av regionens förvaltningar. 2020 blev det ännu mer uppenbart. Därav en utbildningsinsats, samt att förtroendevalda i centralsamverkan/MBL tog upp frågan inför kommande semesterplaneringar.

“Lönemandatsutbildning för f-vald i kommun”. 102 förtroendevalda deltog.

Utöver det håller förtroendevalda med facklig tid regelbundna utbildningsträffar på de olika förvaltningarna och i de större kommunerna.

Strategi 4:

Effektiv resursanvändning

Vi använder våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlem.

Vi har ändrat de ekonomiska riktlinjerna så att det inte utgår lunch vid heldagsmöten, endast fika. Alla kurser och utbildningar är dessutom numera web-baserade på grund av pandemin.

Vi har flyttat till mindre och inte så centrala kanslilokaler och på så vis minskat hyreskostnaderna. De nya lokalerna är dessutom mer anpassade efter våra behov, bland annat har vi en utbildningslokal som kommer minska behovet av externa utbildningslokaler. (när vi återigen får träffas i större grupper).

3. Effekt

Trots att vi har en ökning av förtroendevalda har de på grund av att vi inte kunnat utbilda som vanligt, inte samma kunskapsnivå som tidigare år. De har inte kunnat ta del av hela utbildningen, utan en förkortad web-version. De behöver därför mer stöd från sina kontaktpersoner och ombudsmännen.

Förtroendevalda på arbetsplatsen har möjlighet att ordna medlemsmöten med 125-kronan i början av året. På grund av pandemirestriktionerna har bara några enstaka möten hållits, under hösten via web.

Vi ser att vi har en ökning i antal yrkesverksamma medlemmar, men en minskning bland barnmorskor och studenter.

Vi har drygt 19 000 medlemmar och en anslutningsgrad på drygt 70%. På sjukhusförvaltningarna är anslutningsgraden hög. Till exempel Sahlgrenska Universitetssjukhuset i Göteborg har ca 90% anslutningsgrad bland sjuksköterskorna och ca 80% när man räknar med övriga professioner.

I majoriteten av kommunerna och i regionförvaltningarna har det under året tecknats avtal för att förbättra medlemmarnas villkor och arbetsmiljö.

Exempelvis olika samverkansavtal, arbetstidsavtal rörande arbetstidsförkortning, måltidsuppehåll, nattarbetstid m.m. Vi har också tecknat AST-avtal i ytterligare en kommun. Sammantaget blev det drygt 300 kollektivavtal under året som alla har gett våra medlemmar bättre förutsättningar än de annars skulle ha haft.

Vi har dessutom hanterat ca 2000 medlemsärenden centralt (enligt Clara), och utöver det kommer alla de ärenden som hanteras ute på förvaltningarna och inte dokumenteras i Clara.

4. Goda exempel.

Här följer ett antal goda exempel från våra verksamheter. Det blir bara ett axplock, och vi har inte fått in redovisning från samtliga 700 förtroendevalda. Det innebär att det är många aktiviteter ute i avdelningen som vi inte har vetskap om.

När man inte kunde träffas och utnyttja "125 kronan" beställde man i stället sallader till de som anmälde sig till mötet. De hämtades av var och en och sedan hade man mötet via Skype – och åt och gick genom programmet "tillsammans."

Förtroendevalda och medlemmar uppmärksammade våra fyra professioners yrkesdagar med fika på arbetsplatsen där deltagare fotograferades. Bilder med beskrivningstext publicerades på avdelningens Facebook. Personer som bidrog med info fick två biobiljetter.

Man anordnade tipspromenad i närheten av sjukhuset där man fick gå max två tillsammans.

Utomhusmöte med egen matsäck.

En medlem som utsattes för sexuella trakasserier på sin arbetsplats, lyssnade på en förtroendevald som pratade om det – och fick modet att ta hjälp av Vårdförbundet.

Nödfallsövertid togs ut på förvaltningarna i regionen. Efter en begäran till Arbetsmiljöverket från skyddsombud om rimligheten i uttagen nödfallsövertid, valde arbetsgivaren ändra registrerad nödfallsövertid till övertid.

Ett ärende där arbetsgivaren varslade om uppsägning pga. personliga skäl. Vårdförbundet blev först involverad när själva varslet om uppsägning lämnades. Vårdförbundet kallade till överläggning med arbetsgivaren. Där och då konstaterade Vårdförbundet att det var helt fel grund för uppsägning, då det var en omorganisation som gjorde att medlemmen eventuellt skulle behöva sägas upp. VF påpekade även andra brister i arbetsgivarens process. Medlemmen fick fint stöd från kollegor och jag vet att det blev en namninsamling till arbetsgivaren på över 100 namn. Efter överläggningen återkom arbetsgivaren och meddelade att de drog tillbaka varslet om uppsägning och att de skulle försöka hitta andra arbetsuppgifter till medlem.

Förtroendevalda deltar också regelbundet i nämnder och styrelser där vi har närvarorätt. Många har också andra möten med politikerna för att därigenom kunna skapa en förståelse för medlemmarnas situation och lättare få genomslag för förbättringsförslag.

Många medlemmar och förtroendevalda har vänt sig till arbetsgivaren, politiker och allmänheten via sina bloggar som publicerades i Västbloggen. De skrev om sitt missnöje med dåliga villkor, arbetsgivarens ansvar i avtalet HÖK 19, de lyfte våra livsviktiga yrken och inspirerade fler till engagemang.

Workshop/möte som syftade till att stärka arbetsmiljöarbetet på en arbetsplats. Vid det tillfället medverkade både enhetschef och verksamhetschef tillsammans med medarbetare och förtroendevald/skyddsombud på arbetsplatsen samt avdelningsstyrelseledamot. Mötet initierades av Vårdförbundets förtroendevald för att få en samsyn i arbetsmiljöarbetet (som var eftersatt.)

5. Risker

Medlemstapp på grund av att de medlemmar som är missnöjda med årets löneöversyn och att arbetsgivaren inte har satsat på SY så som avtalet sa, kommer gå ur Vårdförbundet.

Att de varslade neddragningar/åtstramningar som olika arbetsgivare flaggat upp för - trots den vårdskuld man står med efter pandemin, kommer att försämra medlemmarnas arbetsmiljö ytterligare och öka sjukfrånvaron.

Att den ständiga underbemanningen och ökade arbetsbelastningen på grund av pandemin gör det svårt för Vårdförbundets förtroendevalda att fullgöra sitt uppdrag. Risken ökar också för att man inte orkar med uppdraget i längden.

Att de omorganisationer vi har internt i Vårdförbundet försämrar våra möjligheter att stödja medlemmar och ge en god medlemservice. När förtroendevalda får lägga allt mer tid på administration (ex. hantera skanning för att skicka protokoll, kvitto och reseräkningar själva) ökar risken att de ska tappa lusten och sluta som förtroendevald. Det gäller både avdelningsstyrelse och förtroendevald på arbetsplatsen.

Att vi kommande år inte får möjlighet att arvoda någon ansvarig förtroendevald som stöd till kommunerna (eftersom det förutsätter att arbetsgivaren vill betala lönen och fakturera Vårdförbundet-annars blir det ingen pension). Det kan leda till att där blir ett lägre medlemsvärde för de som arbetar i kommunerna - och i förlängningen minskande anslutningsgrad.

6. Förbättringsområden

Ökat stöd till förtroendevalda på arbetsplatsen så att de orkar stanna kvar i uppdraget.

Bra verktyg/system så att förtroendevalda och medlemmar snabbt får den information/det stöd de behöver från Vårdförbundet.

Rutiner för hur vi kontaktar studenter och lärosäten. Återgång till tidigare rutiner då vi regelbundet deltog på de fyra lärosätena och hade aktiviteter för nyutbildade kollegor.

Bli bättre på att fira våra segrar – hitta fler/bättre sätt att informera våra medlemmar vad Vårdförbundet gör - även lokalt - så att de ser det egna värdet av medlemskapet.

7. Övrigt

Vårdförbundet har för tillfället ordförandeposten i TCO Göteborg. Där har vi bland annat deltagit i jämställdhetsaktiviteten "Lön hela dagen" samt kompetensutvecklingsdagen TCO FORUM via web. Vi deltar också i TCO Skaraborg regionen samt övriga tvärfackliga samarbeten som är aktiva i regionen.

Under året har vi hållit utbildningar för förtroendevalda i privata verksamheter.

Som ett led i kongressens prioriterade mål om en positiv medlemsutveckling finns en facklig verksamhetsutvecklare, Jeanette anställd inom sektion KR Mitt. Hennes roll är att stötta och stärka facklig organisering på arbetsplatser utifrån behov och med särskilt fokus gentemot kommuner. Utifrån rådande omständigheter har träffar med såväl förtroendevalda som olika nätverk främst skett via digitala forum med syfte om att påverka och bidra till medlemsnytta och ett positivt medlemskap. Vi hoppas att under 2021 tillsammans med henne kunna öka antalet rekryterande aktiviteter.