



Dokumentet skapat 2021-08-11    Senast ändrat 2021-09-10    Grupp/avdelning/projekt Avdelning Halland    Version 3    Författare Margot Kamruddin

## Årsrapport 2021

### Innehåll

Årsrapport 2021 .....	1
Sammanfattning <i>Ordförande har ordet</i> .....	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten .....	4
Medlemsrekrytering. ....	4
Region .....	5
Kommun.....	6
Värde för medlem. ....	6
Lön.....	6
Arbetstid.....	8
Yrkets utveckling .....	9
Lokala utvecklingsområden .....	10
Inflytande och påverkan .....	12
Övrigt .....	14

## Sammanfattning

### *Ordförande har ordet*

Jag vill börja min sammanfattning med att hylla er medlemmar – ni är fantastiska! Ni har kämpat på och verkligen visat vad ni går för. Ni hittar lösningar i de mest mörka stunder och gör allt ni kan för att allt ska bli bra oavsett var i kedjan ni finns. Ett stort tack till er alla.

Året 2021 omfattar i denna årsrapport perioden januari – september och året började med att fortsätta handla om Corona och Covid-19 viruset. Vaccinet var ett faktum och förhandlingar kring vaccinationerna som skulle starta och där medlemsgruppen skolsköterskor skulle bli gruppen som användes inledningsvis till att utföra detta ute i kommunernas verksamheter. Dialoger kring vad en skolsköterska egentligen gör på skolorna blev en vardag i dialogerna med kommunernas arbetsgivare och att förflyttningar till andra tjänster ska ske på frivillig basis kom som en överraskning för arbetsgivare som hade ingången att de leder och fördelar arbetet och att en skolsköterska är en sjuksköterska och kan användas överallt även inom hemsjukvården även om de är anställda som skolsköterskor. Inom regionens värld byggdes vaccinationscentra upp, dels på vårdcentraler, dels i inhyrda arenalokaler och där har processerna med planeringen bakom av både lokalerna, men framför allt kring logistiken kring bemanning som har kunskapen och utbildningen för att kunna vaccinera finns på plats, tider, bokningssystem och allt annat. Ett massivt arbete inför, under och fortsätter vara även i höst.

Året fortsatte och inför tredje årets löneöversyn med nya avtalet som förlängdes vid årsskiftet fanns det stora förhoppningar kring att värderingen kring arbetsinsatserna under coronatiden skulle löna sig. Så blev dock inte fallet, istället blev löneöversynen en stor besvikelse för oss och för många av våra medlemmar i Halland. Trots att vården och att våra yrkesgrupper varit i frontlinjen och tydligheten kring att man inte kunde vara utan dem så värdesattes inte detta i lönekuverten för flertalet. Procentsatsen övergripande för löneöversynerna i både region och kommuner var sämre än på länge och i skrivande stund sker statistikutvärderingar och uppföljningsmöten med de olika arbetsgivarna i Halland.

Våren övergick i sommar och semesterfrågan kom på agendan och när sommaren utvärderades i augusti fanns det flera positiva exempel där det fungerade bra och vid en närmare analys så grundades detta i ledarskap och planering där det togs höjd för eventuella sjukskrivningar eller uppsägningar. Men det fanns även enheter där bemanningsplanering för årets alla månader inte gällde för sommarmånaderna och det var ytterligare en sommar där flera enheter och verksamheter som även tidigare år hade problem fick problem. Där visade det sig bland annat i att bemanningsföretag inte kunde leverera och semesterdagar avstods till förmån för förhöjda belopp av extraersättningar i pengar. Det visade sig även i bemanningen att vara färre av våra yrkesgrupper i teamet och istället stötta upp med andra yrkesgrupper. Om det var sårbart redan innan sommaren så föll planeringen helt vid en sjukskrivning och gruppen kämpade på och stöttade varandra för att det skulle fungera. Dialogerna kring framtidens sommar och semesterfråga är inledd med flera arbetsgivare och fortsättning följer.

Medlemsrekrytering och att antalet förtroendevalda skulle öka var några av våra mål vi gjorde för 2021 och jag konstaterar att 1/9 var vi 3424 medlemmar i Halland, vilket innebär på totalen att vi blivit några färre medlemmar sedan årsskiftet, men när vi

sedan bryter ner siffrorna ser vi att de yrkesverksamma har ökat i Halland, vilket är positivt. Ökningen finns inom gruppen sjuksköterskor. Målet med att öka antalet förtroendevalda når vi också, vilket är bra i påverkansarbete och samverkansforumen med arbetsgivare där vi behöver vara representerade för att kunna påverka våra villkor, vårdens utveckling och framtid.

Vidare behövs tillsammans med er medlemmar en fundering kring hur vi blir fler inom grupperna biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor, barnmorskor och chefer. Detta för att det antingen är oförändrade siffror eller så tappar vi medlemmar och kraften tillsammans inom dessa grupper.

Sammanfattningsvis så fortsatte 2021 inledningsvis att vara en utmaning där vi alla har arbetat hårt, ni medlemmar fortsatte kämpa på i frontlinjen och när vi i styrelsen inte kunde utföra vårt uppdrag med fysiska mötesplatser om igen hittade vi nya vägar för att finnas för er. Mycket av påverkansarbetet sker genom fotarbete och synlighet på plats och en del möten och utbildningar kan ske digitalt med stor framgång, men största effekten blir när de båda kombineras i vardagen. Det är när den röda tråden mellan allas vårt arbete är helt synkade, från strategi till handlingsplan till genomförande eller från idé till tanke till handlingsplan och strategi – det är då vi ser vinsterna och framgångarna.

Tillsammans är vi starka och med fokus på lösning så möter vi höstens och nästa års utmaningar och dialogerna har börjat kring hybridarbetsplatser och vad är framtidens nya arbetsplats, samtidigt som analyser kring arbetsmiljön pågår. Vi möter detta nya med tillförsikt och ser var det landar.

Slutligen STORT TACK för allas era insatser under 2021 och ha en trevlig läsning av denna årsrapport!



/ Margot Kamruddin, avdelningsordförande Vårdförbundet Halland

## Måluppföljning och effekt av verksamheten

### Medlemsrekrytering

***Verksamhetsområdet medlemsrekrytering handlar om den verksamhet som är riktad till icke-medlemmar i syfte att rekrytera nya medlemmar.***

Statistik över den totala medlemsutvecklingen i Halland visar att vi är 3424 medlemmar i Halland (1/9–21), och innebär att medlemsantalet fortsätter sjunka, men i gruppen yrkesverksamma så finns en positiv ökning sedan årsskiftet. Det är de yrkesverksamma sjuksköterskorna som är gruppen som står för ökningen av medlemmar i Halland. De andra yrkesgruppernas medlemsantal är antingen konstant eller minskar något, vilket innebär att de målen inte är uppfyllda när vi sammanfattar januari – september.

Reflektion över vad det beror på är dels utmaningen med coronatiderna och att digitala möten inte fyller den funktionen som fysiska mötesplatser gör när det gäller synlighet och rekrytering. En annan aspekt är att aktivitetsplaneringen inte varit tillräcklig när det gäller de grupperna, gruppen yrkesverksamma sjuksköterskor ökade, men de andra grupperna behöver ytterligare analys av var de potentiella medlemmarna finns.

Målet att öka antal förtroendevalda har varit ett tydligt fokus och ett långsiktigt mål för hela mandatperioden för sittande styrelse sedan 2018. Målet är att det ska finnas 1–2 förtroendevalda på varje arbetsplats och arbetet har skett strukturerat och fokuserat i form av insatser där det inte finns förtroendevalda. Målet är känt i Halland för våra huvudskyddsombud som parallellt gör arbetsplatsbesök och rekryterar förtroendevalda i deras verksamheter.

Positivt resultat är att detta är självgående och det arbetas aktivt parallellt oavsett styrelse- eller huvudskyddsombudsuppdrag.

Vid den fackliga grundutbildningen så informeras nya förtroendevalda om att aktivt värva medlemmar och förtroendevalda på sin egen arbetsplats. Ett gott exempel är när det under grundutbildning kom två nya förtroendevalda från helt olika arbetsplatser med information om att de har värvat en ny förtroendevald på sin arbetsplats. Detta är resultatet av detta arbete och att de ser nyttan av att hjälpa varandra i uppdraget.

Målet för 2021 är uppfyllt då antal förtroendevalda har ökat med 3 och i Halland har vi nu 219 förtroendevalda. Ett annat mål inom samma område med förtroendevalda var att alla arbetsplatser ska ha minst en förtroendevald, det kommer vi att få arbeta vidare på och frågan som behöver analyseras är om det är ett realistiskt mål att ha minst en på alla arbetsplatser.

Vårdförbundet är en stark aktör på vårdens arena, men vi behöver bli fler medlemmar. I Halland har vi en aktiv grupp som har just fokus på aktiviteter för medlemmar. Det skall förhoppningsvis mynna ut i att vi blir fler medlemmar i Vårdförbundet/Halland.

### *Hallandsturnén*

En annan aktivitet under våren 2021 och i syfte att bli fler förtroendevalda var att kartlägga arbetsplatser utan förtroendevalda och därefter ha en hallandsturnè, där vi först hade lunchmöten med medlemmar via TEAMS och därefter bad efter arbetstid på olika platser i Halland. Detta synliggjordes och reklamfördes via lokalnyheter, reportage i Vårdfokus och sociala medier. Till medlemmarna skedde kommunikationen genom

riktade kontakter och nyhetsbrev, sedan gick även spridning "mun till mun" och det mest positiva var att det blev allmänt känt av medlemmarna att vi höll på med "badturnén".

Under perioden 1/5–31/8 kopplades hallandsturnén till medlemsrekryteringskampanjen och vi gjorde cirka 40 arbetsplatsbesök under den tiden där vi delade ut medlemskassar med gott och blandat i. Utvärderingen av hallandsturnén är att den är ett gott exempel på fotarbete och ett nytt koncept som gav bra feedback och synlighet och spridning av konceptet är basen i turnén.

## HALLANDS- TURNÉN

Vi bjuder på gólunch och vårbad -  
häng med oss på vår digitala turné  
runt vårt vackra län



**#medlemsfokus2021**



### Studenter

Att träffa sjuksköterskestudenter i termin ett på Högskolan i Halmstad/ Varberg är medlemsrekrytering. Genom att träffa dem och berätta om Vårdförbundet och vilka vi är så rekryteras ett stort antal studentmedlemmar i Halland, oavsett om det varit fysiska eller digitala möten, men analysen visar en svagare medlemsutveckling när det varit digitala forum. Reflektionen som görs är att vid fysiska möten tidigare år har responsen varit bättre och fler har anslutit sig till Vårdförbundet. Likaså när mötena varit tidigt i utbildningen. I det forumet står den lokala studentinformatören tillsammans med kontaktpersonerna på Högskolan Halmstad/Varberg i centrum för en positiv framtida medlemsutveckling.

I början av 2021 var 349 studenter medlemmar i Vårdförbundet Halland, den 6/9 var den siffran 256, vilket förklaras i att under den perioden har två årskurser avslutat sina utbildningar och blivit yrkesverksamma medlemmar.

### Region

Inom region Halland 210101 var det 2047 yrkesverksamma medlemmar och 210907 var antalet 1947 yrkesverksamma medlemmar. Det är en minskning med 100 yrkesverksamma medlemmar. Vid en kontroll i medlemsstatistik online så syns det att i samband med att vi förlorar 112 yrkesverksamma medlemmar region/landsting maj månad, så ökar antalet yrkesverksamma medlemmar i okänt huvudområde med 141 yrkesverksamma medlemmar. Det är något som vi behöver titta vidare på och gör att vår analys blir något luddig.



## Kommun

Inom Hallands sex kommuner 210101 var det 501 medlemmar och 210907 var antalet medlemmar 518 medlemmar. Det är en ökning med 17 medlemmar.

## Värde för medlem

**Verksamhetsområdet Värde för medlem handlar om den verksamhet som är riktad direkt till medlem eller i syfte att medföra nytta för medlem, nu och på längre sikt. Det är verksamhet som omfattar medlems villkor och yrke samt vården.**

## Lön

Detta vill Vårdförbundet:

*Lönen ska vara individuell och differentierad.*

*Vi prioriterar stöd till medlem och förtroendevald i den lokala löneprocessen.*

*Vi arbetar för en ökad lönespridning inom respektive yrkesgrupp där lönen för den som är mest erfaren är minst dubbelt så hög som lönen för den som är minst erfaren.*

När det gäller löneavtalet som vi haft sedan 2019 så fortsatte arbetet under 2021 med fortsatt dialog och kommunikation kring arbetet med lön utifrån handlingsplanen som styrelsen fattade beslut om. I den finns medlem, förtroendevald, arbetsgivare, media, kommunikationsplan och utbildningsinsatser med. Dialog har skett genom arbetsplatsbesök och olika former av medlemsmöten. Förutom detta så har information legat på hemsidan, sociala medier, riktade nyhetsbrev och debattartiklar i media.

Fortsättningsvis så fick förtroendevalda avtalsutbildning och genomgång av statistikunderlaget. Förtroendevalda på arbetsplatserna utbildades i ett lönematerial som är samma grund för alla och därefter har vi haft uppföljningsdialoger per förvaltning/kommun. De med förvaltningsövergripande uppdrag är med i centrala möten med arbetsgivare tillsammans med några från styrelsen. De håller även i löneöversynsprocesserna lokalt tillsammans med lokala förtroendevalda.

Det gjorde att blev det synligt hur löneutvecklingen sett ut under avtalets tre år och lättare att utvärdera och fortsätta samtalen även lokalt på arbetsplats. För en enskild medlem innebär vårt strukturella sätt att arbeta också en mer pedagogisk dialog när i kontakten om lön och löneutveckling. I dialogen syns det på individnivå hur löneutvecklingen har sett ut och i förhållande till andra.

När vi nu sitter med utvärderingen för löneöversynen 2021 syns en tillbakagång i löneutvecklingen för vissa grupper, vilket tolkas som coronapandemin effekt och belastning för lönesättande chefer och 2021 års låga lönepåslag i budgeten.

Med hjälp av statistiken visat på hur det ser ut och pratat med hjälp av samsynsdokumentet och viljeinriktningen i avtalet diskuterat med arbetsgivare och förtroendevalda på samma vis. Det har gett effekt i flera verksamheter så det finns positiva exempel som vi kan visa på när vi pratar om helheten.

I kommunernas värld syns Halmstads kommun och skolvärlden i Falkenbergs kommun som de största positiva effekterna. Inom Region Halland finns avdelningar som bra exempel på där man förstått avtalet. Inom Region Halland har vi även partsgemensamt satt ihop ett lönematerial som är utgångspunkt och plattform centralt ifrån med en videoinspelning på teams samt checklistor.

Under 2021 har flertalet medlemmar i Halland fått stöd i så kallade förstärkta lönesamtal, ett begrepp som kommer från avtalen i privat sektor och använts då medlemmar hört av sig och behöver förtydligande kring lönesättningen och den egna löneutvecklingen.

Effekten har/är att medlem får sätta ord på sin besvikelse samt frustration. Att bli lyssnad på samt få ytterligare feedback på vad som eventuellt behöver utvecklas i det dagliga arbetet. Samt att det synliggörs att enbart sätta lön på övergripande kriterier inte är en bra väg att gå. Vad exakt bidrar jag med i min profession på just denna arbetsplats? Och i en del fall så kommer det bli en extra översyn inför nästa år. Extra tydligt är det att Vårdförbundets intentioner med vårt avtal inte följts och det har orsakat en enorm besvikelse hos våra medlemmar samt att särskilt yrkesskickliga inte heller värderats på sina håll. Vårdförbundet har arbetat hårt för att få arbetsgivaren att ha en annan ingång i detta.

Detta vill Vårdförbundet:

*Vårdförbundet ska vara en självklar part i samverkansprocessen där förtroendevald tar en naturlig plats. Vi ska utveckla samverkansprocessen och medlem ska ha direktinflytande över frågor i sitt arbete. Vi ska bidra till tidig dialog kring bemanning och kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Vi påverkar så att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar för att få hälsosamma arbetsplatser.*

#### Förtroendevalda

- Verktyg till förtroendevalda/skyddsombud i sina uppdrag i form av tid, kompetens och stöd

Det finns ett system med kontaktmannaskap från styrelsen till/för huvudskyddsombuden i kommuner samt region. På så sätt blev det även stöttning till de förtroendevalda där alla hjälptes åt utifrån behovet.

Mötesplatser med förutom grundutbildning även utbildning inom områdena arbetsmiljö, arbetstid och lön har anordnats under våren/hösten och utöver det så har stödet/insatserna varit utifrån ett personcentrerat förhållningssätt.

Flera av huvudskyddsombuden hade även i sin tur skyddsombudsutbildningar där arbetsmiljö, samverkan och avtal varit ämnena för dagarna.

- Erbjudande av mentorskap  
Syftet är att stötta upp i förtroendevalds uppdraget för att man ska "våga" ta plats i olika forum, föra medlemmars talan samt även stärka upp lokalt. En styrelseledamot är i nuläget mentor till 4 förtroendevalda.  
Det finns ett behov av att utveckla ytterligare.
- Digitala nätverksmöten startade upp under våren och genomfördes med kommunernas huvudskyddsombud både i hemsjukvården och i skolornas områden.

Dessa är positiva exempel på effekterna efter en rörelse där skolsköterskor som blev förtroendevalda på sin skola och gick facklig grundutbildning 2019/20 och spred kunskap och engagemang i hela skolsköterskegruppen. Det är nu 100% medlemskap i Halmstad kommun i den förvaltningen och sprider sig runt om i Hallands olika kommuner.

- Huvudskyddsombud har fått råd och stöd i argumentationsteknik som de har använt i samverkan för att förbättra arbetsmiljön. Det har även använts i dialog med arbetsgivare i löneprocessen. Resultatet har även använts för skolsköterskor i kommuner som sett ett positivt resultat. Där ökar antalet förtroendevalda.
- Konkretiseringsexempel från Hallands sjukhus i ett arbetsmiljöarbete. Under året har det skett en rörelse på övergripande nivå utifrån lösningsfokuserade mötesplatser där både arbetsgivare och fackförbund/skyddsombud är delaktiga i diskussionerna för att få till bra arbetsmiljö och villkor för våra medlemmar.

#### *Lokalt arbete/medlemsstöd*

- I vardagen är alltid medlem i fokus och om inte dagligen så flera gånger varje vecka hanteras olika sorters medlemsärenden. Allt ifrån svar på en fråga, avtalsförtydligande, rehabiliteringsstöd och olika sorters förhandlingar med arbetsgivare. Ärendena kommer in via vårt medlemssystem, telefon, mejl eller att någon ringer på dörren på kansliet och till vårt stöd i detta arbete finns ombudsmän, administratörer eller andra förtroendevalda eller tjänstemän beroende på vad ärendet handlar om.

#### *Chefer och ledare*

För denna medlemsgrupp fanns det mötesplatser både nationellt, digitalt och lokalt. I Halland var våra mötesplatser i olika forum under hela året, med fokus på enskilda chefsmedlemmar och personliga samtal och möten.

## Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

*Vi ska verka för hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning ingår i arbetstiden vid nattarbete och schemalagningen säkerställer dygnsvila på minst 11 timmar. Våra medlemmar ska ha fyra veckors sammanhängande semester under den lagstadgade semesterperioden, juni-augusti. Beredskap och jour ska begränsas till att endast förekomma i den omfattning som är absolut nödvändig och beredskap ska räknas in i ordinarie arbetstid.*

#### *Arbete kring semesterprocessen*

Under våren 2021 skedde dialoger och utbildningar till förtroendevalda och huvudskyddsombud utifrån en handlingsplan som styrelsen beslutat. Detta var första steget i kommunikationskedjan internt för oss och utgångspunkten vara att alla medlemmar ska veta var Vårdförbundet står i semesterfrågan. Huvudskyddsombuden



fick stöd i en utbildning för de lokala skyddsombuden kring information om vad semesterlag och avtal säger. Detta för att stärka dem i att kunna förmedla det till medlemmar och arbetsgivare lokalt. Detta i sin tur ledde till att flera skyddsombud tog initiativen till dialogen lokalt med närmaste chef kring dessa frågor. När det gällde arbetsgivare centralt så gällde principen att föra dialogen och i samverkansforum formellt och informellt under 2021 och sedan utvärdera hur effekterna av det sammanlagda arbetet blev.

#### *Hälsosamma arbetstider*

I Halland har vi inom Region Halland arbetat med modeller för hälsosamma arbetstider på ett par arbetsplatser på Hallands sjukhus. Dessa har permanentats och är nu lokala kollektivavtal.

Kommunikationen har skett genom medlemsmöten för att få in synpunkter och tankar. Sedan har detta förankrats utifrån en budgetprocess och politiska beslut. Efter det togs förslag fram från arbetsplatserna kring hur det kan genomföras.

Det handlar om kommunikation och synliggöra möjligheterna men även vad man kan göra och på vilken nivå besluten sker och hur man kan påverka i detta.

## Yrkets utveckling

Detta vill Vårdförbundet:

*Vi vill se en progression i flera steg genom yrkeskarriären och att möjligheterna att läsa vidare på avancerad nivå och tjänsterna på avancerad specialistnivå utvecklas. Vi ska spela en roll för att stödja medlemmar i karriär och yrkesutveckling. Vi ska verka för rätt kompetens på rätt plats och att våra yrken inte ska ersättas av andra yrkeskategorier.*

#### AST

- finns i 3/6 kommuner i Halland. Förutom det finns utbildningsanställningar i Region Halland och på en förvaltning i en kommun. Arbetet pausades under coronaepidemin och är inget aktivt arbete mer än att vi påtalar det i diskussioner kring framtiden och i forum med beslutsfattare och politiker i nuläget.

#### Karriärvägar

- Region Halland är den arbetsgivaren som har hoppat på detta utifrån innehåll i vårt avtal och de har en arbetsgrupp centralt som arbetar med att få ihop allt som finns lokalt ute och få ihop det till en långsiktigt bra strategisk plan. Det har partsgemensamt varit 3 möten sedan hösten 2020 och arbetas vidare med detta.

#### Personcentrerad vård

Under våren gjordes en insats utifrån tänket personcentrerad vård där tanken bakom var att få en pilotavdelning inom psykiatrin. Det var möten med chefsledet med en presentation utifrån ett Vårdförbunds perspektiv. Verksamhetschefen skulle ta detta i ledningsgruppen och reflektera över om detta mer ingående kan implementeras.

### Samarbete med Högskolan och studenter

- Vårdförbundet har bjudits in av högskolan för digitala möten med sjuksköterskestudenter i termin 5 på Högskolan i Halmstad och Varberg. Dialoger om det kommande arbetslivet, studenternas och Vårdförbundets roll på arbetsplatsen.
- Utdelning av stipendier för bästa kandidatuppsats till studentmedlemmar uppmärksammades under både våren och sommaren. Januari 2021 fick uppsatsen "Vad upplever patienten som tröst vid livshotande cancersjukdom" av Ann-Mari Envall och Ulrika Nyhlén Vårdförbundets stipendium för bästa kandidatuppsats. I början av juni 2021 fick uppsatsen "Användning av handskar i slutenvården" av Josefin och Linda Karlsson samma pris.



## Lokala utvecklingsområden

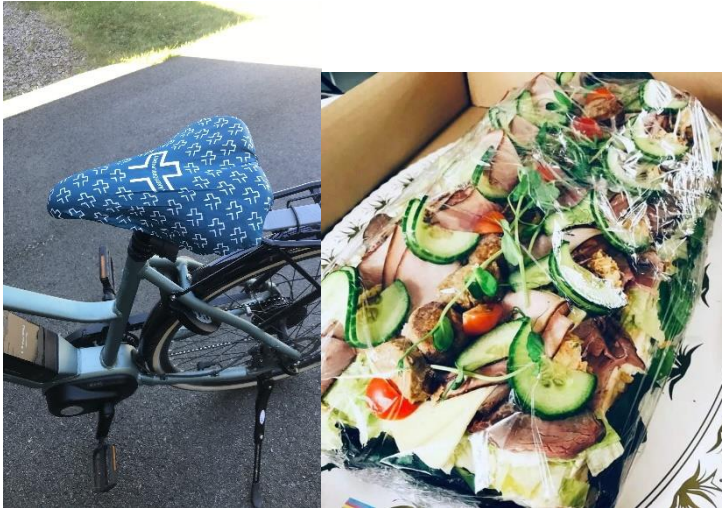
### Rekryterande förhållningssätt

Området medlemsrekrytering behöver utvecklas kring att bli ett förhållningssätt i linjen och inte bara styrelsetänk. Vi satte upp mål och aktiviteter där vi inkluderade förtroendevalda, men alla bär inte budskapet naturligt och vi alla behövs för att få till den röda tråden. Frågan "Hur blir vi fler medlemmar i Halland?" och "Hur får vi till fler medlemsrekryterande aktiviteter" behöver vi utveckla vidare och efterfråga tankar och idéer på ett annat vis för att vi ska få till ökningen.

### Synlighet

I medlemsenkäten 2020 stack Halland ut positivt i delar där våra medlemmar bland annat ansåg att vi syntes och efterfrågade deras tankar och idéer. I samband med Corona ändrades uppläggen till mer digitala mötesplatser och nu behövs det ett omtag i att variera mötesplatserna efter behovet och syftet.

En tät dialog med våra medlemmar behövs för att ta in deras tankar/synpunkter. Frågor kring vad som genererar ett medlemsvärde, vad får de för sin medlemsavgift? Ytterligare tankar är att utöka nätverken kring att ha naturliga dialoger med andra avdelningar runt om i landet och få stöd/tips gällandes medlemsrekrytering.



#### *Utöka samarbetet med högskolan*

Målet är att studenternas grundsyn ska vara att det är en självklarhet att vara medlem i Vårdförbundet och att det genom möten/workshops tillsammans med högskolans

lärare främjas ett samarbete för att få tillgång till fler studenter. Studenter som utför sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU) vet att vi har förtroendevalda på arbetsplatserna vi besöker. Däremot är synligheten av våra förtroendevalda för studenterna något vi ser som ett förbättringsarbete. Vårt mål är att studenter ska uppleva att deras utbildning förbereder dem för det yrket de har läst till. Önskemålet är att de studenterna som går på sin VFU ska känna att Vårdförbundet är en förankrad och integrerad del av deras vardag när de avslutar utbildningen och blir yrkesverksamma.

#### *AST, akademisk specialisttjänst och utvecklingsarbeten med karriärvägar*

Ett omtag med nya möten med arbetsgivare centralt för att utvärdera de avtal vi har tecknat och arbeta vidare i påverkansarbetet för att få till fler delar i områdena både AST och olika karriärvägar.

#### *Hälsosamma arbetstider*

Det finns behov av fler arbetstidsprojekt utifrån lokala behov och arbetet fortsätter inom området.

#### *Lön*

HÖK'19 arbetet fortsätter och arbetas vidare med. För att få till det ytterligare finns ett stort behov av att få till en budgetökning. Påverkansarbetet behöver utökas.

#### *Semester*

Utifrån medlemsperspektivet att få 4 veckors sammanhängande semester enligt avtal behövs samtala med arbetsgivare runt om i Halland kring förbättringsarbete och bemanningsplanering 12 månader om året och att få till detta.

## **Inflytande och påverkan**

#### *Dialog forum med lokala politiker*

Med bakgrund av coronatiderna har arbetet med påverkansmöten med politiker blivit omformade till digitala forum, walk and talk, mindre möten och så vidare. Påverkansarbetet har inte avstannat utan blivit utifrån ett annorlunda forum – blev mer att styrelsen blev medlemmarnas språkrör under dessa tider och nu pågår dialogerna kring hur vi kan återuppta de mötesplatserna vi hade innan och kombinera detta utifrån frågeställningarna och syfte med mötet.

#### *Mediakontakter*

Media är en del i vardagen och det finns en relation med reportrar från tidningar, tv och radio och de hör ofta av sig och efterfrågar våra tankar kring det som händer inom vård och omsorg. Under 2021 fortsatte vi få publicerat majoriteten av de debattartiklar som skickades in och även några artiklar där medlemmar/förtroendevalda uttalat sig om olika sakfrågor och arbetsmiljön under coronatiden. Inslagen har varit av blandade ämnen men några exempel är hallandsturné, lön, Corona anpassade arbetsvillkor, semester, övertid, brist på specialistutbildade, artikel kring bland annat yrkets framtid för biomedicinska analytiker.

### Utbildningen är tuff, möjlighet till vidareutbildning är begränsad. Reglerade specialistutbildningar saknas. Men tillsammans kan vi ändra det!

14 april, 2021 by Gästbloggare – 6 Comments

**Tycker du att du som legitimerad biomedicinsk analytiker har för låg lön? Har arbetsbördan ökat och antalet legitimerade biomedicinska analytiker minskat?**

Hösten 2012 är jag en nytexaminerad biomedicinsk analytiker och har arbetat i cirka ett år i primärvården, innan jag söker en fast tjänst på sjukhuset i Halmstad. Mina första år gör jag mitt bästa för att vara en bra kollega och försöker lära mig så mycket som möjligt. En sak jag märker när lönesamtalen kommer under våren, är många ledsna miner på min arbetsplats och ett fåtal som är heligt förbannade.

#### *Sociala medier*

Avdelning Halland finns på sociala medier, via instagram, Facebook, Messenger och hemsidan på internet finns information om det som händer i Halland och omvärld. Facebook fortsatte vara det snabba flödet och där vi fortsatte att möta flest medlemmar men även instagram ökar antalet följare och där är det bilderna och korta budskapen som lockar flest följare.

#### *Demokrati/Årsmöte*

Årsmötet är årets event och största mötesplatsen för medlemmar i en förening. Det är där det går att påverka och vara delaktig. Därför är det också viktigt att detta blir så bra det kan bli med de förutsättningarna som finns. Förberedelserna för 2021 års årsmöte påbörjades innan sommaren och är i skrivande stund i slutfasen då årsmötet är 14–21 september. Föregående år visade att vi var fler medlemmar än på ett fysiskt möte, vilket gör att vi fortsätter med att även i år ha ett digitalt möte med systemet Vote It där beslutsdelarna kommer att avhandlas och avslutas med ett Teamsmöte för dialog/redovisning.



## Övrigt

Nätverk internt mellan avdelningarna är medlemsnytta genom utbyte av erfarenheter och använda varandras kunskaper inom Vårdförbundet. Viktigt lyfta fram det som är bra och positivt i de olika avdelningarna inom förbundet och att våga ta lärdom av varandra. Några goda exempel är samarbetet som startat mellan Västmanland och Halland, grundutbildningen som tagit fart och där Halland och Skåne utvecklar samarbetet efter coronatiden samt de olika nätverken som gett olika resultat.

*Barnmorskenätverket i Vårdförbundet*  
har haft regelbundna möten via TEAMS.



Vi har haft diskussioner om hur det ser ut i olika delar i landet. Samtal har förts inför regeringens utredning där en särskild utredare ska se över kraven för sjuksköterskeexamen och barnmorskeexamen så att de motsvarar minimikraven för antal timmar som finns i EU-rätten samt för att säkerställa att utbildningarna svarar upp mot kompetensbehoven inom framtidens hälso- och sjukvård. Vi har arbetat med Vårdförbundets vision barnmorska där vi har deltagit i olika workshops. Informationen från mötena har mejlats ut till våra barnmorskemedlemmar i Halland.

### *Nätverk för biomedicinska analytiker*

Under 2020–2021 har förtroendevalda biomedicinska analytiker i Vårdförbundet träffats via Teamsmöten regelbundet i syfte att bygga upp ett nationellt nätverk för Biomedicinska Analytikers yrkesfrågor. En arbetsgrupp har valts ut i nätverket som ska ta fram ett underlag för nätverket att jobba för gemensamt. I den arbetsgruppen ingår en representant från Vårdförbundet Avd. Halland där målet är att bevara och stärka biomedicinska analytikers ställning på arbetsplatsen och inom Vårdförbundet.

### *Samarbete med tjänstemannaledet internt*

är ytterligare ett exempel på något som mynnat ut bra inom sektion mitt i Vårdförbundet och då framför allt för avdelning Halland. Ombudsmännen tillsammans med förtroendevalda har gemensamt utbildat förtroendevalda inom områdena lön, semester och rehabilitering. Prata med ombudsman är ytterligare ett exempel på bra samarbete och Hallandsturnén med medlemsfokus och rekrytering.

På det viset flätas politik och arbetsrätt ihop på ett naturligt sätt i vardagen och blir inte separata spår, vilket annars är en risk för en avdelning som Halland som inte har några tjänstemän på plats och konsulterar dem genom ärendesystem och telefonsamtal vid behov.

### *TCO i Halland*

TCO är en partipolitiskt obunden centralorganisation som samlar 13 fackförbund med fler än 1,4 miljoner medlemmar. TCO i Halland träffades digitalt "sista torsdagen i månaden" under 2021 med hjälp och stöd av Sensus studieförbund. Erfarenhetsutbyte mellan olika fackförbund som ingår i TCO i Halland var det 11 (16) huvudsakliga syftet med mötena. Fackförbunden som ingår är Vårdförbundet, Vision, Lärarförbundet, Unionen, Polisförbundet, Försvaret förbundet, Fackförbundet ST. Nyhet för i år är att vi fått en representant från fackförbundet ST som vi inte har haft på flera år. Medlemseffekten av tvärfackligt arbete är att öka påverkansmöjlighet på lagstiftande politiker på nationell nivå kontra påverkansarbete på lokal nivå.



**Styrelsen i avdelning Halland tackar våra medlemmar för tiden fram till årsmötet 2021!**

