



Dokumentet skapat 2021-09-07	Senast ändrat 2021-11-02	Grupp/avdelning/projek Avdelning Södermanland	Version 1	Författare Fredrik Skoog Manuela Strobel
---------------------------------	-----------------------------	---	--------------	--

## Årsrapport 2021

### Innehåll

Årsrapport 2021 .....	1
Sammanfattning .....	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten .....	2
Medlemsrekrytering .....	2
Region .....	3
Kommun.....	3
Privat sektor / Stat.....	3
Värde för medlem .....	3
Lön.....	3
Arbetsmiljö .....	4
Arbetstid.....	6
Yrkets utveckling .....	6
Lokala utvecklingsområden .....	7
Inflytande och påverkan .....	7
Övrigt .....	7



## Sammanfattning

### Måluppföljning och effekt av verksamheten

#### Medlemsrekrytering

I Södermanland finns omkring 3200 yrkesverksamma personer inom våra yrkeskategorier varav 2230 är medlemmar i Vårdförbundet, detta ger en anslutningsgrad på omkring 70 procent och antalet nya potentiella medlemmar att rekrytera i Södermanland är omkring 970 stycken.

Under november 2020 fram till maj har ett arbete inom avdelningen kring att utreda och analysera var det finns störst potential att under 2021 rekrytera nya medlemmar

Det vi, utifrån tidigare lyckade rekryteringsinsatser ser är att arbetsplatser med synliga förtroendevalda oftast också ger ett ökat medlemsantal vid den arbetsplatsen – således har en övergripande rekryteringsstrategi varit att stärka och synliggöra lokalt förtroendevalda. Ett arbete med inventering har i det närmsta slutförts vad avser Regionens arbetsplatser. Ett antal arbetsplatser har identifierats där rekryteringspotential finns. Planering för kontakt, mejl ledes, via TEAMS samt fysiska arbetsplatsbesök genomfördes.

Där lokalt förtroendevald finns vid identifierad arbetsplats skall kontakt och samordning ske med denne innan mejlutskick/besök/möte samt öka antalet av desamma.

På grund av en felräkning när verksamhetsplanen tillskapades har ett högre antal förtroendevalda angetts, korrekt siffra bör ha varit 113 stycken. Nuvarande antal är 115 stycken – således nyrekrytering av två.

Våra uppsatta mål kring rekrytering har tyvärr ej uppnåtts.

#### Avtalsområde

	2020-08-31	2021-08-31
Kommun	352	348
Privat	235	215
Region	1620	1509
Stat	15	17

	2020-08-31	2021-08-31
Medlemmar totalt	2725	2728
Student	130	127
Pensionär	337	350
Yrkesverksam	2222	2214
Yrkesverksam, annat avtalsområde	20	21
Ej yrkesverksam	16	16



## Region

Medlemmar: 1509, 2021-08-31

Arbetet har bestått i genomgång och jämförelse av uppgifter i vårt medlemssystem kring arbetsplatser och medlemmar med uppgifter från, initialt Region Sörmlands uppgifter om anställda och dess arbetsplatser

Inventering genomförd avseende Region samt Kommuner. Arbetsplatsbesök genomförda vid några av de identifierade arbetsplatserna. Innan besök har mejlinformation sänts till lokalt förtroendevald, där sådan fanns, samt till anställda medlemmar vid arbetsplatsen med uppmaning att tillsammans med kollegor komma och träffa representanter från avdelningsstyrelsen för diskussion om valfritt ämne.

## Kommun

Medlemmar: 348, 2021-08-31

En genomgång av länets nio kommuner har också skett.

## Privat sektor / Stat

Privat, medlemmar: 215, 2021-08-31

Stat, medlemmar: 17, 2021-08-31

## Värde för medlem

### Lön

Detta vill Vårdförbundet:

*Lönen ska vara individuell och differentierad.*

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

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

Löneöverläggning och analysarbetet kring löneöversyner har sett lite olika ut för våra olika arbetsgivare, Regionen, vår största arbetsgivare presenterade ett större och genomarbetat material som stämde relativt väl överens med de siffror vi inom Vårdförbundet sett och fått fram. Våra nio kommuner presenterade ett varierat arbete, variationen beror nog till stor del på de olika kommunernas storlek och resurstillgång för tillskapande av statistiska uppgifter. Den minsta kommunen har ett fåtal personer arbetandes inom HR medan den största har betydligt större resurser – således uppstår variation.



Utifrån de presenterade och framtagna uppgifterna skedde sedan diskussioner med de olika arbetsgivarna – med ett varierat resultat.

**Region:** Förra årets analys användes till att visa på vilka grupper som har en liten lönespridning och på det sättet påverka årets utfall. Resultatet av det arbetet gav väl inte ett speciellt stort utfall detta år – viss satsning på enskild yrkesgrupp skedde där det fanns en väldigt hoppresad struktur – en något ökad spridning skedde då där. I de övriga yrkesgrupperna ses en marginell ökning.

I arbetet med Regionen skedde en djupare diskussion kring lönespridningen – där såg man också att en ökad lönespridning skett i varierad omfattning. Således – Helt och Inom Regionen användes lokalt förtroendevalda framförallt som uppgiftslämnare och informationsgivare över hur processen och arbetet skedde "längst ut på linan" – alltså vid arbetsplatsen mellan närmsta chef och arbetstagare. Hållet.

**Kommuner:** Analysarbetet i kommunerna har över tid fungerat ganska dåligt och således har det varit svårt att använda sig av de presenterade uppgifterna. Lönespridningen i kommunerna tycks vara bättre än inom Regionen framför allt vad avser grundutbildade sjuksköterskor.

Vad gäller våra kommuner så finns det naturligtvis ett färre antal av våra olika professioner och yrkesgrupper. Analys av lönespridning skedde med samtliga kommuner i varierad omfattning – flera av våra kommuner är små och lönespridningen är svårbedömd utifrån de "utslag" varje individ ger på statistiken – således skedde analys på Övergripande nivå.

**Kommuner:** I omkring 50 % av våra kommuner deltog lokalt förtroendevalda väldigt aktivt i löneprocessen och möten med arbetsgivaren inför och under lönerevisionerna.

Vi "lutade oss mycket mot" det som centralt från Vårdförbundet utsändes och publicerades på sociala medier samt i Vårdfokus. Tyvärr nåddes inte potentiella medlemmar på det sättet.

Under året har vi, vid fem tillfällen, genomfört digitala drop-in möten via TEAMS där olika ämnen diskuterats – bland annat lönearbete lokalt och centralt samt utfallet av detta arbete.

## Arbetsmiljö

Detta vill Vårdförbundet:

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



Vår grundplan var att inventera arbetsplatser där förtroendevald/-a saknas och via direktkontakt (mejl/arbetsplatsbesök) informera anställda vid avdelningen om nyttan med förtroendevald/-a. Inventeringen är genomförd men de planerade utskicken och arbetsplatsbesöken har inte kommit till stånd ännu.

Ett ökat antal lokalt förtroendevalda kan dock ses över året.

Framförallt finns vi tillgängliga – vi ”backar upp” genom råd och stöd i processer kring vad det än är på/vid arbetsplatsen. De lokalt förtroendevalda som behöver arbeta ”lite mer” med något ärende ges möjlighet till att arbeta på facklig tid under någon dag eller mer vid behov.

Under året har vi, vid fem tillfällen, genomfört digitala drop-in möten via TEAMS där olika ämnen diskuterats – bland annat har skyddsombudets roll vid arbetsplats diskuterats.

Vi har facklig samverkan med Regionen samt sju av våra nio kommuner.

Inom Regionen har vi tre nivåer av samverkansgrupper över APT – Basenhetsråd – Verksamhetsråd – Centralt Verksamhetsråd. Vid de arbetsplatser/enheter där det finns lokalt förtroendevalda är vi representerade även på Basenhetsråd, bedömning är att vi är representerade vid omkring 70 % av Basenhetsråden. Verksamhetsråd och Centralt Verksamhetsråd har 100 % representation.

I stor utsträckning – samverkansavtalen vi har reglerar tydligt att arbetsmiljö skall ingå som en naturlig del av samverkan från APT och uppåt.

.

De positiva arbetsmiljöresultat vi kan se är arbetsgivare numera är väl medvetna om att Risk- och Konsekvensanalyser skall genomföras i betydligt större utsträckning än vad det historiskt har genomförts, kvarstår dock att, på flera ställen, få arbetsgivaren att arbeta mer aktivt med de resultat som analyserna visar.

Avdelning Södermanland har endast ett Huvudskyddsombud, således ingår samtliga under denne – omkring 115 stycken.

Huvudskyddsombudet har inbjudits, samt deltagit, flera gånger senaste året vid de av Regionen anordnade Arbetsmiljöutbildningarna som nya förtroendevalda från olika fackliga organisationer och arbetsplatser samt deras chefer ombeds genomgå. Detta, att delta vid dessa utbildningstillfällen, är ett mycket bra sätt att dels presentera sig och sitt arbete men är också ett bra sätt att skapa samsyn kring vad och hur Vårdförbundet arbetar med arbetsmiljö både lokalt och centralt.

Under senaste året, relaterat till Covid situationen har kommunikationen mestadels skett via mejl, telefon, TEAMS samt sociala medier – specifikt exempel på arbetsmiljöfrågor är svårt att ge men något vi ofta talar om är hälsosamma arbetstider och schemaläggning samt bemanningsfrågor.

Potentiella medlemmar är svåra att nå genom TEAMS, något enklare via sociala medier.



Under året har vi, vid fem tillfällen, genomfört digitala drop-in möten via TEAMS där olika ämnen diskuterats – bland annat har arbetsmiljöfrågor, vilket är ett väldigt stort/vitt begrepp diskuterats.

## 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.*

Våra arbetsgivare informerade tidigt under detta år kring när semester senast skall ansökas om för att en ordentlig planering skulle kunna genomföras – vår uppfattning är att våra arbetsgivare skött/sköter semesterplaneringen förhållandevis bra. Dock begärde Regionen, utifrån den Covid situation som råder, och fick, anstånd med att meddela semestern två månader innan.

Här har våra arbetsgivare genomfört ett bra arbete – målet har, och är, hela tiden att samtliga arbetstagare skall erhålla fyra veckors sammanhängande sommarsemester.

Vi har minimalt med beredskap och jour inom avdelningen – när en arbetsgivare vill använda sig av beredskap så för vi en ordentlig dialog med dem kring detta, Risk- & Konsekvensanalys utförs.

Ett identifierat problem som finns är vid röntgenkliniken, Nyköpings Lasarett, där fler och fler undersökningar anses vara av akut karaktär och störningarna under beredskapen ökar. Ett arbete har startats upp i styrelsen med att ta fram statistik över störningarna och inledande av dialog med berörda medlemmar vid kliniken har inletts.

Framförallt har centralt utsänt material och information använts till publicering på/via sociala medier.

## Yrkets utveckling

Detta vill Vårdförbundet:

*Vi vill se en progression i flera steg genom yrkeskarriären och att möjligheterna att läsa vidare på avancerad nivå och tjänsterna på avancerad specialistnivå utvecklas. Vi ska spela en roll för att stödja medlemmar i karriär och yrkesutveckling.*



*Vi ska verka för rätt kompetens på rätt plats och att våra yrken inte ska ersättas av andra yrkeskategorier.*

## **Lokala utvecklingsområden**

Inom Regionen har ett gediget arbete, tillsammans med Vårdförbundet, skett kring att tillskapa struktur över hur man, framförallt som sjuksköterska och Barnmorska, kan göra karriär inom klinisk vård. Tanken är att det framöver även skall göras liknande arbete för Biomedicinska Analytiker samt Röntgensjuksköterskor.

## **Inflytande och påverkan**

Vid varje löneöverläggning de senaste åren har införandet av AST diskuterats med både Region och kommuner. I dagsläget har två av våra kommuner AST-liknande villkor. Efter påverkansarbete mot våra Regionpolitiker ser det nu ut som att Regionen inom kort har för avsikt att teckna ett avtal om AST.

Framförallt har centralt utsänt material och information använts till publicering på/via sociala medier.

## **Övrigt**