



Dokumentet skapat 2021-08-30	Senast ändrat 2021-09-27	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Värmland	Version 1	Författare Helen Engström
---------------------------------	-----------------------------	--	--------------	------------------------------

## 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 .....	4
Lön.....	4
Arbetsmiljö .....	6
Arbetstid.....	7
Yrkets utveckling.....	8
Lokala utvecklingsområden.....	8
Inflytande och påverkan .....	8
Övrigt .....	9



## Sammanfattning

Året har präglats av pandemin där vi fått ställa om vår verksamhet och försöka tänka nytt. Vi har bjudit in medlemmar till teams-möten vid flera tillfällen där dom gärna fått ta med sig potentiella medlemmar. Vi har haft en stående tid/vecka, där vi bjudit in alla lokalt förtroendevalda för att fånga upp arbetsmiljö och delat med oss av information. Mycket tid har gått åt till teams-möten med arbetsgivare då man lagt in mer möten än vad som skulle varit möjligt om mötena varit fysiska. Vi började redan i januari att prata semester med Regionen och begärt att det ska vara en stående punkt i samråd på alla nivåer. Allt för att få till en bättre semesterplanering än 2020. Vi har suttit i 74st tvister som slutat med att våra medlemmar fått ersättning från arbetsgivaren. Vi har stötta många individer i olika enskilda ärenden.

Vårdförbundet har blivit inbjuden av Regionen till olika dialog-forum och har skapat goda relationer som kommer medlemmar till gagn.

## Måluppföljning och effekt av verksamheten

### Medlemsrekrytering

Vi arbetar likvärdigt med rekrytering och i utbildningsinsatser av både lokalt förtroendevalda och medlemmar. Under våren hade vi 1 medlemsutbildning vid 2 olika tillfällen och 3st olika utbildningar för lokalt förtroendevalda. Allt via teams. Vi har även haft 6st digitala grundutbildningar för nya lokalt förtroendevalda. Vi bjöd in chefer och ledare till teams-möte, en för Regionen och en för alla kommuner, vilket var väldigt uppskattat. Under sommaren stod vi utanför centralsjukhuset, Sjukhuset i Arvika och sjukhuset i Torsby och delade ut frukost till medlemmar. Uppskattat och många som ville prata med oss.

Vi har delat ut Välkommen till Vårdförbundet-kasse till nya medlemmar.

Vi har varit aktiva på sociala medier för att uppmärksamma vad vi gör, nyheter, bra att veta, både lokalt och nationellt.

**Region** Via våra lokalt förtroendevalda försöker vi fånga upp nya medlemmar. Vi coachar förtroendevalda att ställa frågan till nya kollegor att presentera sig och fråga om dom är medlemmar. Ibland kommer vi i styrelsen i direktkontakt med potentiell medlem och frågar om dom är medlem. Vi har tyvärr inte kunnat göra arbetsplatsbesök pga pandemin. Totalt har vi fått 45 nya yrkesverksamma medlemmar. Vi har fått 24 st nya lokalt förtroendevalda. Vi har lokalt förtroendevalda på ca 40 % av Regionens arbetsplatser och har ett arbete framför oss. Under våren hade vi teams-möte för alla medlemmar inom område Öppenvård. Det var 11 tillfällen och 75st arbetsplatser var inbjudna totalt. Syftet var att rekrytera lokalt förtroendevald, nya medlemmar och även få en lägesrapport om hur deras arbetsmiljö är osv.

**Kommun** Via våra lokalt förtroendevalda försöker vi fånga upp nya medlemmar. Vi coachar förtroendevalda att ställa frågan till nya kollegor att presentera sig och fråga om dom är medlemmar. Ibland kommer vi i styrelsen i direktkontakt med potentiell medlem och frågar om dom är medlem. Vi har tyvärr inte kunnat göra arbetsplatsbesök pga pandemin. Totalt har vi fått 12 nya yrkesverksamma medlemmar. Vi har fått 8 st nya lokalt förtroendevalda. Vi saknar lokalt förtroendevald i 3 kommuner och på en och på en del lokala arbetsplatser inom Karlstad kommun. Vi har haft 4st nätverksträffar för lokalt förtroendevalda och 2st för lokalt förtroendevalda skolsköterskor.

**Privat sektor / Stat** Privata sektorn: Via våra lokalt förtroendevalda försöker vi fånga upp nya medlemmar. Vi coachar förtroendevalda att ställa frågan till nya kollegor att presentera sig och fråga om dom är medlemmar. Vi i styrelsen bedriver även uppsökande verksamhet där vi tror det finns potentiella medlemmar. Rådande förhållanden i samhället har dock begränsat de fysiska besöken. Vi har genomfört 12 digitala möten, 1 fysiskt och många timmar i telefon och i mejlkonversationer med medlemmar och arbetsplatser. Vi har haft digitala möten med chefer som är intresserade av samarbete, hjälp med kollektivavtal samt hjälp i kränkings-ärende där medarbetare blivit kränkt av patient.

Pandemin har påverkat vårt arbete även här till stor del.

Totalt har vi fått 3 nya yrkesverksamma medlemmar. Vi har inte fått några nya lokalt förtroendevalda än. I dagsläget har 4 arbetsplatser förtroendevalda av 41 företag. Vi har tappat 2 förtroendevalda till klubbarna Capio och



Praktikertjänst. Av dom 37 företag som är utan förtroendevald har 6 företag mer än 5 medlemmar/potentiella medlemmar och resterande företag har endast 1-2 medlemmar/potentiella medlemmar. Där är det tyvärr ingen som vill bli förtroendevald.

I framtiden behövs en tydlighet för medlem, lokal styrelse och klubbar vem som hjälper till med vad och när. Man behöver få till bra samarbete mellan klubbar och styrelse.

Stat: En gång i månaden har vi träffat lokalt förtroendevalda i Försvarmakten ihop med facklig verksamhetsutvecklare i Vårdförbundet via teams. Vi har haft medlemsmöten för medlemmar i Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB och Plikt och prövningsverket vid flera tillfällen via teams. Vi har även träffat fackliga kollegor i OFR i teams-möten.

## Värde för medlem

Vårdförbundet Värmland har haft en stående tid/vecka, där vi bjudit in alla lokalt förtroendevalda för att fånga upp arbetsmiljö och delat med oss av information.. Vi har gjort det i syfte för att stötta dom i sitt arbetsplatsnära fackliga arbete.

Vi har i samarbete med Folksam haft teamsinformation för medlemmar om försäkringar, pension mm.

Vi har förekommit i lokalpressen (tidningar, radio och TV) nästan varje vecka med uttalande om våra medlemmars arbetsmiljö, lön, yrkesfrågor och konsekvensen av bristen på våra yrken.

Vi har träffat politiker via teams i vårt påverkansarbete. I dessa möten har vi redogjort det vi fått till oss av medlemmar och lokalt förtroendevalda.

Vi har skickat in flera 6.6a, begäran om arbetsmiljöåtgärd till arbetsgivaren och sedan vidare till Arbetsmiljöverket. Den största vinsten har varit för våra gravida medlemmar efter Arbetsmiljöverkets beslut.

## 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.*



Vårdförbundet har varit delaktigt i uppstartsmöten för lönerevisionerna i både kommuner och Region. Kommunerna var färdiga innan sommaren och Regionen betalar ut den nya lönen i september. De 16 kommunerna hade ett utfall från 2,16% till 7,17% vilket gav ett snitt på 2,88%. Regionens utfall blev 2,93%. Vi har i skrivande stund inte fått hur stor andel yrkesskickliga var i Regionen.

En solskenshistoria: Medlem skickar in ett ärende till Vårdförbundet Värmland. Hen ska byta arbetsplats inom Regionen, samma arbete men ny ort. Nya chefen säger att hen får samma lön men nya HR säger att den är för hög och måste sänkas. Sen får HR reda på att Vårdförbundet är inkopplat. Medlem får behålla lönen + 700kr! Vårdförbundet gör skillnad!

## 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.*

Inom Regionen försöker Vårdförbundet vara representerat i alla skyddskommittéer så gott det går. Styrelsen är med om möjligt där man inte har lokalt skyddsombud. På det viset har vi påverkansmöjlighet vad det gäller arbetsmiljön i stort. På lokal arbetsplats som är utan skyddsombud behöver vi att medlem tar kontakt för att vi ska veta om det finns problem. Vi deltar i rehab.processer på individnivå när medlem begär. Våra individärenden har ökat markant under pandemin.

Då arbetsgivaren i Regionen gav flertalet av medlemmar enbart 3v sammanhängande semester förra året så blev vi kontaktade av över 80 medlemmar som ville driva tvist. Vi satt i tviste-förhandlingar från september 2020 till juni 2021, vilket slutade i att de 74 medlemmar som var kvar fick en summa som ersättning för den förkortade semestern. Det medförde även att vi hade en tidig dialog med arbetsgivaren om att följa semesterlagen och ge alla som önskar 4v sammanhållet sommaren 2021.

Vi har stöttat medlemmar och förtroendevald inom Kvinnosjukvården där det är stora arbetsmiljöproblem. I dialog med sjukvårdsledning har vi försökt komma med idéer och råd för att komma framåt. Det är lång väg kvar.

Vårdförbundet Värmland har även drivit frågan om gravida i covid-vård där Arbetsmiljöverket blev inkopplat efter en begäran om arbetsmiljöåtgärd, 6.6a. Arbetsmiljöverket kom tillbaka med beslut om att gravida inte ska vårda ej provtagna patienter.

Vi har varit med i olika riskbedömningar på arbetsplatser men även flera riskbedömningar av gravida om dom behöver omplaceras eller ej.

Under våren hade vi en stående teams-tid där alla lokalt förtroendevalda var inbjudna. Det gav oss möjlighet att få information snabbt om det var någon försämring och något som vi i styrelsen kunde hjälpa till med. Vi kunde även ge snabb information till de förtroendevalda.

Vi har stöttat enskilda medlemmar som fått "Övervägande om disciplinpåföljd" som sedan inte blev något av. Är man inte medlem så får man ta den överläggningen själv. De medlemmar som fått stöttningen var oerhört tacksamma att dom var medlemmar.

Vi har varit med på otaliga skyddsronder där det saknas lokalt skyddsombud. Tyvärr finns det nog arbetsplatser som glömmar bort att bjuda in oss som huvudskyddsombud.

Dom roligaste skyddsronderna detta år var på Värmlands alla vaccinationscenter för Covid-19. Det var otroligt roligt att se vilken organisation som kommit till under kort tid.



Energin på dessa ställen var fantastiska och alla medarbetare kände stor stolthet att medverka i den här historiska händelsen.

## Arbets tid

Detta vill Vårdförbundet:

*Vi ska verka för hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning ingår i arbetstiden vid nattarbete och schemalaggningsen 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.*

Vårdförbundet har haft överläggningar om arbetstider, schema och jour inom ambulans-verksamheten. Eftersom arbetsgivaren inte följt en gammal överenskommelse att ta bort jour, så sa Vårdförbundet upp avtalet om måltidsuppehållet och arbetsgivaren har fått lagt ut rast istället. Vårdförbundets styrelse träffade alla 250 medlemmar inom ambulansen via teams vid ett flertal tillfällen där vi tog in input hur dom ville att vi skulle gå vidare i arbetstidsfrågan. Det har skapat ett stort engagemang hos medlemmarna. Vi kommer att följa upp hur många som inte fått ut sin rast och hur många tillfällen det varit. Vi fortsätter dialogen med arbetsgivaren för att få till ett hälsosamt schema.

Även i Kvinnosjukvården har avdelningen varit delaktig i att få till ett sommarschema som var så hälsosamt som möjligt med den bemanningsbrist som var och fortfarande är.

Vårdförbundet har sedan januari lagt till semester 2021 på dagordningen i alla nivåer av samverkan. Alla i Regionen som önskade 4v sammanhållen sommarsemester har fått det. Vi ska även vara med i ett arbete med arbetsgivaren inför kommande sommarsemester.

Vårdförbundet kommer att begära in övertid för sommaren och flexsaldo för Regionsanställda medlemmar. Vi vet att många medlemmar har fått beordrad övertid vid flera tillfällen. Den totala övertiden för våra medlemmar var stor redan innan sommaren och det behövs tittas över vad man kan göra för att nästa år ska bli bättre.



## 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.*

Vårdförbundet har en dialog med Regionen om att teckna ett kollektivavtal för AST. Möten för att gå framåt är bokade under september 2021.

Vårdförbundet har medverkat i processen att ta fram Karriärsutvecklingsmodell för sjuksköterskor i Regionen, som blev klar våren 2021. Under våren 2021 startade processen för att ta fram modell för biomedicinska analytiker och hösten 2021 startar det för röntgensjuksköterskor och barnmorskor.

## Lokala utvecklingsområden

Vi behöver en bra strategi för att värva nya lokalt förtroendevalda. Det har varit en stor utmaning nu under pandemin och vi har tappat fart på grund av att vi inte kan komma ut på arbetsplatserna. Med det har vi också tappat möjlighet att rekrytera nya i yrket. Kommer restriktionerna att fortsätta, så måste vi försöka tänka nytt för att möta medlemmar. Vi har heller inte varit inne på universitetet och mött T1 fysiskt. Universitetet har bjudit in oss till zoom-möten där vi försökt värva medlemmar. Vi hoppas att vi kan komma dit fysiskt nu i höst igen.

Vi har haft många ärenden som behövt snabbt handläggande och här behöver vi tänka till för att inte springa på alla ärenden samtidigt. Vår arbetsmiljö är också viktig för att vi ska hålla ut och vara vårt bästa för medlemmarna.

Vi behöver bli starkare i våra professioner. Vi behöver prioritera tid för att mötas som kollegor utifrån professionsstärkande dialoger, hjälpa och stödja varandra att fördjupa oss var och en i sin egen profession.

Vi behöver bli bättre på att berätta om framgångar när vi t.ex hjälpt medlem, varit behjälpliga till arbetsplats eller skrivit avtal som gynnar våra medlemmar.

## Inflytande och påverkan

Alla medlemmar har ett eget inflytande utifrån sin anställning, via sina medarbetarsamtal och på arbetsplatsträffar där det finns tecknade samverkansavtal,





vilket alla kommuner och regionen i länet har. Även hos de privata och statliga vårdgivarna finns möjligheten till direkt inflytande via dessa forum och möten. Som medlem har du även ett inflytande över vår egen förening genom alla de möten som vi tillsammans skapar. Du kan även skriva motioner både lokalt och nationellt även om vår ambition är att vi vill ha en kontinuerlig dialog med varandra under året och utveckla verksamheten till det bättre så snart vi ser ett behov och inte lägga på hög för att invänta ett årsmöte eller en kongress. Du är alltid välkommen för ett samtal med oss.

Vi ska fortsätta att delta i de forum som gynnar våra medlemmar som i olika samverkansmöten, skyddskommittéer och dialogmöten t.ex.

Efter årsmötet kommer vi att bjuda in de olika politiska partierna i kommuner och Region till samtal inför nästa års val. Vi för vidare frågor och berättelser från våra medlemmar till politiker. Vi för även fram våra egna reflektioner och förbättringsförslag.

Nästa vår har Vårdförbundet kongress och det kommer att påverka vårt arbete framöver. Det är då vi har möjlighet att påverka vilken väg Värmland vill att Vårdförbundet ska utvecklas och vara bästa stödet till medlemmarna.

## Övrigt

Avdelning Värmlands styrelse vill tacka alla medlemmar för förtroendet, alla samtal och möten vi haft tillsammans under mandatperioden 2017-2021.