

Dokumentet skapat
2021-08-05

Senast ändrat
2021-09-27

Grupp/avdelning/projekt
Avdelning
Västmanland

Version
1

Författare
Jani Stjernström

Årsrapport 2021

Innehåll

Årsrapport 2021	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	3
Värde för medlem	4
Lön	4
Arbetsmiljö	5
Arbetstid	6
Yrkets utveckling	7
Lokala utvecklingsområden	8
Inflytande-Påverka	9

Sammanfattning

Året som gått har innehållit många stora utmaningar för medlemmarna i vården och även för oss som lokal avdelning. Pandemin har gjort stora hål i välfärden och därmed utsatt våra fyra yrkesgrupper för en kaosartad tillvaro. Här har vi som lokalavdelning försökt anpassa oss för att finnas till för rådgivning, stöttning och påverkan trots att kontakter till största del varit tvungna att ske via digitala möten.

Det är under dessa omständigheter som vi provas tillsammans och där det märks att ensam inte är stark, lokalt förtroendevalda-skyddsombud har gjort en enorm insats för att säkra upp att verksamheter får så bra arbetsmiljö som det krävs för att jobba säkert.

Vårdförbundet har ställt krav på alla nivåer under Pandemin för att få till de bästa förutsättningarna för att medlemmarna inte ska drabbas av ohälsa och försämrade villkor, tyvärr är det inte alltid arbetsgivarens ingång att leva upp till detta men påverkan fortsätter och förbättringar är ett krav från oss.

Villkoren för medlemmar är viktig därför behövs fler medlemmar så vi kan vara starka röster för yrke, lön, arbetsmiljö och arbetsvillkor. Vi finns på de allra flesta påverkansnivåer där vi har rätt att finnas enligt kollektivavtal, men där vi saknar lokalt förtroendevalda-skyddsombud brister vi i dialog med arbetsgivaren vilket försvagar vår sak. Därför är ett av våra viktigaste mål att medlemmar engagerar sig och väljer-utser förtroendevalda-skyddsombud på arbetsplatsen så våra röster alltid är att räkna med, vi får aldrig tystna oavsett verksamhet.



Måluppföljning och effekt av verksamheten

” Vi ska vara en stark, kollektivbärande organisation för våra fyra yrken med legitimitet och tyngd att driva och tillvarata medlems intressen samt påverka vården”

Detta kongress mål beslutades på kongressen 2018 och ligger som grund i vår verksamhets planering. Följande nedanstående rubriker är nedbrutna för att nå målet.

” Vi prioriterar en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad”

Antal medlemmar/medlemskategori 2021 Januari-Augusti

Student	155
Pensionär	347
Yrkesverksam	2481
Yrkesverksam annat avtals omr.	17
<u>Ej Yrkesverksam</u>	<u>17</u>
Total	3018



Välkomstbrev till nya kollegor



Medlemsrekryterings kampanj

Värde för medlem

Lön

Under året har vi i styrelsen valt att fokusera på kunskapen kring löneprocessen, det är en hel del chefer och medlemmar på arbetsplatsen som inte är grundade i avtalet.

Medarbetarsamtalet på hösten som innehåller kompetensstegen/karriärsmodeller och lönesamtalen på våren där bidrag till verksamheten ska bedömas utifrån välkända lönekriterier.

Vi har valt att följa upp löneåret med en medlemsenkät den visade på både missnöje med utfall men även brister i löneprocessen, därför valde vi som styrelse att utse vissa verksamheter till traditionell förhandling för att kunskapshöja och förbättra kommande löneöversyner.

Vi har fortfarande en hel del kvar att förbättra när det gäller processen kring lön men det går framåt, när det gäller utfallet per individ finns fortfarande ett stort missnöje med lönen och framförallt förståelsen på varför man får den lön man får.

Vårt avtal lägger inga hinder för högre löner men tyvärr har arbetsgivaren inte samsyn med oss om vikten att synliggöra i löneutfall att vi är oerhört viktiga yrken som måste prioriteras för att säkra kompetensen i vården.



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.

Arbetsmiljö

En av våra viktigaste resurser för att nå framgång i arbetsmiljöarbetet är våra lokalt förtroendevalda tillika skyddsombud, det är på arbetsplatsen som det reella förbättringsarbetet kan ske.

Det som varit svårt under året är att få till bra kunskap om Pandemin för att skydda medarbetare och patienter/brukare från att bli sjuka i verksamheten, skyddsmasker, handskar, skyddsrockar, handsprit, munskydd m.m. är av godo men det uppstår även annan problematik som måste hanteras, riskbedömas och åtgärdas.

Arbetsbelastningen har kommit upp som ett stort

Som alltid när arbetsmiljön sviktar har cheferna ett stort ansvar att hantera att rätt åtgärd vidtas för att få till en hållbar verksamhet, tillsammans med förtroendevalda-skyddsombud samt medarbetare kan ett riktigt förbättrat arbetsmiljö arbete åstadkommas. Därför strävar vi efter att få till så bra samverkans avtal som möjlig då det är ett viktigt med lokal förankring och påverkan.

Styrelsen har tagit ett aktivt beslut att göra arbetsmiljön till ett av vårt viktigaste fokusområde, det finns med i alla våra strategiska arbeten både till medlemmar, förtroendevalda-skyddsombud och arbetsgivare.

Styrelsen och Huvudskyddsombuden har genomfört tillsammans med lokalt förtroendevalda-skyddsombud ett arbete där vi stöttar, coachar, utbildar, driver, säkerställer att arbetsgivaren följer regelverk/lagar m.m. allt detta så att medlemmar får en förutsättning till en hållbar 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.

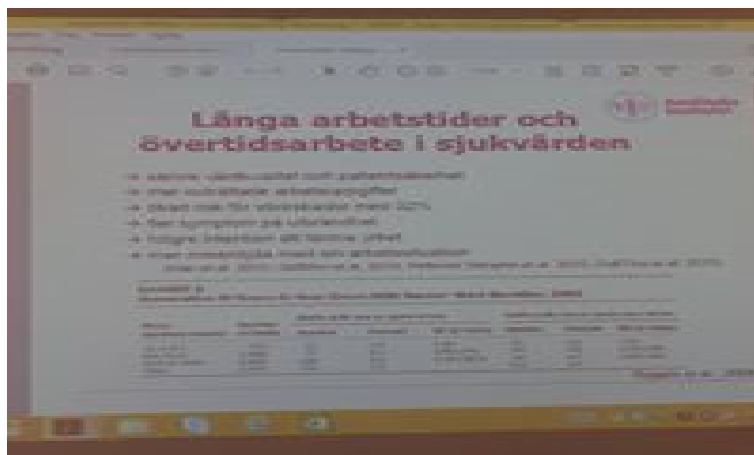
Arbets tid

När det gäller arbetstid så har det under året visat sig att det uppstått en hel del arbetsmiljörisker där övertid, dubbla arbetspass, inga raster samt svårighet med semester ger problem för medlemmarna.

Ohälsosamarbets tids förläggning är en av de stora stora utmaningar som vi som organisation ständigt försöker få ordning på, där ser vi även att medlemmarna glömmer bort att prioritera sin egen hälsa och frivilligt erbjuder sina tjänster utöver ordinarie arbetstid.

Vi har arbetsgivare som är i stort behov av våra fyra yrken men oftast saknas en bemanning som håller för den verksamhet som ska bedrivas och resultatet är indragen semester, uppskjutna utbildningar, neddragen bemanning, nåbar dygnet runt, att aldrig få äga sin fritid m.m.

Som ett långsiktigt arbete försöker vi få till förbättrade scheman, semester lösningar som ger fyra veckors semester, övertid som måste beordras på rätt sätt, ökad bemanning för hållbara scheman, allt detta finns som verktyg lokalt att använda och där vi som organisation kan stötta och coacha.



Detta vill Vårdförbundet:

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

Yrkets utveckling

Yrkesutvecklingen är viktig för att åstadkomma den bästa hälso- och sjukvården, där våra fyra yrken är en garanti för god och säker vård. Vi måste hela tiden se till att utveckla och stärka vår kompetens och att få arbetsgivaren att investera i personalen för att stimulera till förbättring gällande kunskap och kompetens.

Vi har under året firat och grattat "En fantastisk kollega" på internationella yrkesdagarna, det är uppskattat och intresset är stort att lyfta fantastiska kollegor runt om i verksamheterna. Biomedicinska analytiker den 15 april, Barnmorskor den 5 maj, Sjuksköterskor den 12 maj och Röntgen sjuksköterskor den 8 november.

I år har vi även tecknat kollektivavtal för Akademisk specialist tjänstgöring med två kommuner, Fagersta var först ut och i september skrevs avtal med Hallstahammars kommun. Detta innebär att du som medlem har du rätt att gå en specialist utbildning med full betalning under din anställning och fortfarande ha förmånen att följa AB bestämmelserna. Det är tyvärr tragiskt att inte regionen har förstått och prioriterat denna möjlighet.

Ett viktigt område är delaktighet på Mälardalens Högskola där vi blivit inbjudna att delta via digitala lösningar för att möta sjuksköterkestudenterna, där vi pratar både yrke och villkors frågor.

Vi har även hyllat våra nyblivna Barnmorskemedlemmar och gratulerat nylegitimerade sjuksköterskemedlemmar på deras examensdag, alla kollegor behövs för att stärka och förbättra vårdens situation.



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

Det vi ser behov av att utveckla det är närbarheten till att möta medlemmar, under pandemin har det tyvärr varit svårt att få till bra mötesplatser.

Vi hör och ser att behovet finns för att mötas och reflektera över frågor kring villkor, yrket och arbetsmiljön. Alla medlemmar har inte tiden orken att vara aktiv och därmed blir avsaknaden av dialogen tydlig. Här krävs ett arbete där vi tillsammans med lokalt förtroendevalda-skyddsombud hittar former som både är digitala och fysiska för att kunna passa medlemmarna.

Det finns även behov av att öka kunskapen hos medlemmarna kring den egna organisationen inom Vårdförbundet och hur man påverkar, tyvärr är många idag inte heller medveten om vikten av kunskap kring villkoren i sin anställning. Här finns ett viktigt uppdrag att göra med kunskapsspridning till medlemmarna.



Inflytande och påverkan

När det gäller inflytande och påverkan har vi som styrelse beslutat om att ha fysiska årsmöten där vi vill få till en medvetenhet och kollegial mötesplats där vi utvecklar vår organisation. Det är av största vikt att vi som organisation är lätt tillgängliga och nåbara för medlemmar och att man som medlem vet hur man påverkar och gör sin röst hörd.

Vi i styrelsen har även valt mötestillfällena för medlemmar i hela länet och prioriterar att finnas nära medlem.



Tack för i År önskar Styrelsen Vårdförbundet avdelning Västmanland 😊