



Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-10-25	2020-02-28	Dalarna		Marion Vaeggemose Tina Dahlman

Rubrik

Innehåll

1. Sammanfattning	1
2. Måluppföljning	3
3. Effekt	6
4. Goda exempel	7
5. Risker	7
6. Förbättringsområden	7
7. Övrigt.....	8

1. Sammanfattning

2019 har varit ett händelserikt år eftersom Vårdförbundet sade upp HÖK16 31/12 2018.

Vårt Landsting blev Region 1 januari och vi har sen valet september 2018 fått ny politisk styrning, från rött till blått.

Nya högre tjänstemän har tillsatts under 2019 i Regionen. Bland annat 3 nya Divisionschefer, ny Hälso- och sjukvårdsdirektör, ny Kommunikationsdirektör, ny Personaldirektör, ny IT-direktör, ny Ekonomidirektör och en hel del verksamhetschefer samt 1: a linjes chefer.

Hela Regionens administration har varit under utredning för att få till en annan organisation, med målet att vara ett bättre stöd till Regionens anställda. Detta har



medfört försämrad kontinuitet i vårt påverkansarbete i de forum vi samverkar i, inom Regionen på högre nivå.

Under vårens avtalsrörelse gick en stor del av tiden till att följa de direktiv som vi fick från förbundsstyrelsen, angående förberedelserna inför en eventuell konflikt. Vi lade ned mycket arbete på att informera medlemmarna om våra yrkanden, varför Vårdförbundet sade upp avtalet och hur situationen med den nuvarande lönestrukturen påverkar möjligheten att behålla och rekrytera kunnig personal. Samt att våra medlemmars löneutveckling under yrkeskarriären stannar av om inte vi får till förbättring.

Styrelsen har gjort många arbetsplatsbesök/medlemsmöten i samarbete med våra lokala förtroendevalda. På det viset har vi nått ut till många medlemmar och fått en större VI känsla med förståelse både för vår politik och varför vi sade upp avtalet. Många förtroendevalda/medlemmar har hört av sig med önskan om arbetsplatsbesök.

Under hösten har styrelsen jobbat mycket med uppföljningen av löneöversynen via mejl, medlemsmöten och telefonsamtal. Aldrig tidigare har Avdelning Dalarna haft så många medlemmar som hört av sig med frågor, erfarenheter och synpunkter på processen samt missnöje med utfallet av lönerna. Synpunkter som vi i styrelsen har tagit med oss inför nästa års löneöversyn.

Summeringen av årets löneöversyn är att Regionen i snitt har tilldelat våra medlemmar en ökning på 2,9%.

De särskilt yrkesskickligas andel blev 18% och löneökningen bland dessa 6,4%. Kommunernas utfall varierar mellan 1,9%-6,6% - där Sätters kommun går främst i ledet med 6,6%.

Inte alla kommunerna har använt sig av begreppet särskilt yrkesskickliga och vi har inte heller kunnat få igenom att 25% av våra medlemmar skulle bedömas som detta.

I regionen hade Vårdförbundet och arbetsgivaren en diskrepans i andelen yrkesskickliga där Vårdförbundet yrkade på 25% men Regionen ansåg att det inte skulle överstiga 20%.

Chefer i Regionen hade velat ge flera bedömningen särskilt yrkesskickliga, men på grund av att pengarna inte räckte till, så var det färre som fick bedömningen. Detta har såklart skapat stor besvikelse hos de medlemmar som bedömdes vara särskilt yrkesskickliga och som inte fick utdelningen. En del medlemmar har även lämnat Vårdförbundet av denna orsak.

Vi har påtalat detta med tydlighet till arbetsgivaren, som inte delar samma bild som Vårdförbundet.

Sedan uppsägelsen av vårt lokala kollektivavtal gällande nattarbetstider inom Regionen, har styrelsen jobbat/lobbat för att få till ett nytt nattavtal, eftersom hälsosamma arbetstider är en viktig fråga för våra medlemmar. Arbetsgivaren har istället ensidigt infört ett 24/7 avtal där man istället för återhämtning i tid, fått extra pengar i 24/7 verksamheterna där man jobbar rotation, ren natt och



helger. Under senhösten har arbetsgivaren informerat på Regionens MBA-RD att ett nytt nattavtal kommer införas under 2020.

I Dalarna har vi en styrelseledamot med RSO uppdraget enligt Kongressbeslut. Det har gjorts 8 besök under året 2019. Vår RSO representant har även gått utbildning via TCO och RSO nätverk nationellt i Vårdförbundet.

2. Måluppföljning

Medlemsrekrytering

Vi arbetar fortlöpande med medlemsrekrytering, bl.a. genom att finnas på Högskolan Dalarna. Styrelsen har en speciell grupp som arbetar gentemot sjuksköterskeprogrammet. Denna grupp bestående utav styrelseledamöter, har i snitt 10 tillfällen per år där vi bjuds in att hålla föredrag för studenter i termin 1, 5 och 6. Något som gett så pass bra resultat att Avdelning Dalarna har bäst anslutningsgrad av studenter i hela Vårdförbundet. Vi lägger stor vikt vid att ge dem en kunskap om värdet av våra kollektivavtal, och att våra förtroendevalda skall vara synliga när studenterna börjar arbeta.

Vi har haft många arbetsplatsbesök där vi påtalat värdet av att vara ansluten och vilka konsekvenser det får att stå utanför en organisation på sikt.

Vi lägger stor vikt vid att gå till de enheter som är utan förtroendevald som i vardagen har stor betydelse för rekryteringen eftersom vi i första hand möter icke medlemmarna, medlemmar samt studenter.

Vi har alltid medlemsrekrytering i fokus på våra styrelsemöten - och kollar statistiken samt planerar arbetsplatsbesök utifrån de ställen där förtroendevald saknas.

Vi har haft som mål att uppnå 80% anslutningsgrad - och att varje kommun ska ha en förtroendevald - även alla arbetsplatser inom Regionen.

Anslutningsgraden 2019 blev 77,9%. Vi har förtroendevalda i alla kommuner och på många enheter inom Regionen.

Värde för medlem:

Villkor och avtal

Vi har arbetat mycket på våra medlemsmöten med att upplysa medlemmar om varför vi sa upp avtalet, löneprocessen inklusive vikten av att ha lönesamtal. Något som nu börjar synas då fler och fler medlemmar ser fördelarna och vet hur lönesamtal ska genomföras så att det inte blir en löneinformation. Medarbetarsamtalen har vi också poängterat som ett verktyg till att uppnå målet som särskild yrkesskicklig, och vägen till att lyckas med en bättre löneutveckling.



Vi har startat påverkansarbetet gentemot Regionen och Kommunerna för att lyfta hur den lokala lönestrukturen ska se ut enligt HÖK19`s intentioner och Vårdförbundets politik.

Vi har under 2019 haft en hel del medlemsärenden rörande avstängningar, rehabilitering och kränkande särbehandling som ibland har gått bra – men också mindre bra.

Nattavtal kommer införas som ett resultat av många års påverkansarbete - första mötet blir i slutet av januari.

Vi har länge påpekat problematiken runt karensavdraget för våra medlemmar när de smittats av Calici. Där har vi nu lyckats få till en lösning. Medlemmarna blir numera avstängda med lön när smittan kan påvisas vara förorsakad av att man vårdat en patient med Calici.

Medlemsaktiviteter och erbjudanden

Vi har haft kvällar med pensionsinformation för medlemmar. Något som varit så uppskattat och fortsatt efterfrågats på vårt årsmöte 2019, så vi har planerat att fortsätta med fler tillfällen under 2020.

Vi har även haft en medlemskväll med middag och föreläsning om psykisk ohälsa. Den var fullbelagd och väldigt populär/lyckad.

Vi har anordnat ett speciellt möte för barnmorskor med hjälp av vår styrelseledamot som är barnmorska tillsammans med Vårdförbundets yrkeshandledare för barnmorskor. Mötet var både för medlemmar och icke medlemmar. Yrkeshandledaren hann även med arbetsplatsbesök på BB, Förlossningen och specialistmödravården.

Vi har under 2019 anordnat fler mötesplatser och utbildningstillfällen för chefer än tidigare. Alla våra 4 sjukhus har fått besök mycket på grund av avtalsrörelsen och att vi har prioriterat att cheferna ska vara rustade inför lönesättningen.

Vi har även i år en chefsmedlem på facklig tid som har i uppdrag att enbart ge stöd och information till chefsmedlemmar.

Alla fyra yrkesdagar uppmärksammades från styrelsen med bl.a. arbetsplatsbesök och Fair Trade fika.

Demokrati (Årsmöte)

Vårt årsmöte hade en uppslutning på ca 80 personer. Presidiet bestod av vår administratör och en ledamot från förbundsstyrelsen som under kvällen gav en summering av avtalsrörelsen. Vi hade även en workshop där årsmötesdeltagarna kunde skriva vad de ville att styrelsen skulle beakta inför 2020s aktiviteter.

Underhållningen var en tidigare barnmorska som hade stand-up omkring vården och yrket som barnmorska.



Förtroendevald på arbetsplats

Våra utbildningsdagar för förtroendevalda som vi har haft vid 4 tillfällen under 2019 samlade i snitt 70 personer/tillfälle. När vi skulle få besök av Vårdförbundets förhandlingschef för att föreläsa/informera om processen i avtalsrörelsen hade vi rekord i antal anmälda på över 100 personer. Tyvärr fick förhandlingschefen förhinder, men vi löste situationen själva och planerar för att bjuda in förhandlingschefen igen under våren 2020. Förutom heldagsutbildningarna har vi haft halvdagsutbildningar på olika orter i länet med ett deltagande på ca 25 förtroendevalda.

Avdelning Dalarna har som mål, att varje kommun och enhet inom Regionen ska ha en förtroendevald. Kommunerna har alla en eller flera förtroendevalda men vi jobbar fortfarande med att få förtroendevalda inom alla Regionens enheter. Speciellt på mottagningarna är det svårjobb eftersom de inte tar in vikarier när förtroendevald är borta på utbildning.

Målet är också att det ska finnas ett skyddsombud på varje privat arbetsplats. Där har vi lyckats få till en ny förtroendevald/skyddsombud 2019.

Vi har tillsammans med Örebro genomfört 5 CUF (Dag 2-4) utbildningstillfällen och lika många CUF dag 1.

Utöver det har vi haft länsövergripande utbildningsdagar och även halvdagar på lokal ort.

Opinionsbildning och påverkansarbete

Styrelsen har arbetat med att vara synliga på arbetsplatser. Att få förtroendevalda trygga i sin roll och känna att de kan stå för Vårdförbundets politik. Vi har varit synliga på sociala medier med uppdateringar och information. Detta gör Vårdförbundet synligt och skapar opinion/engagemang i våra frågor.

Vårdförbundet har under året även synts i den lokala tidningen med debattartiklar, varit i Sveriges Radio och i Vårdfokus - där vi påverkat utåt gentemot befolkningen för att få förståelse omkring vår avtalsrörelse och dess innehåll samt varför Vårdförbundet sa upp HÖKen.

Vi har träffat politikerna och högre tjänstemän och bedrivit påverkansarbete bland annat för att få till ett ökat löneutrymme för våra medlemmar inför nästa års lönerevision.

För utförligare beskrivning av delområdena och vilken verksamhet som avses, se dokumentet Styrmodell från 2019 – verksamhetsområden och delområden som



finns på intranätet och i arbetsrummet ”Verksamhetsplanering” i HITTA, i mappen ”Styrmodell och budgetmodell från 2019”.

3. Effekt

Effekten kan beskrivas med hjälp av nyckeltal och exempel enligt nedan:

Antal medlemsinträden:
126 yrkesverksamma

Antal rekryteringsinsatser för potentiella medlemmar:

Vid varje tillfälle som vi är ute och har haft arbetsplatsbesök/medlemsmöten.

Synlighet på arbetsplats:
Över 100 Arbetsplatsbesök är genomförda i samarbete med lokala förtroendevalda.

Stöd till förtroendevald på arbetsplats för god dialog med medlemmar:
Utbildningar, sociala medier, möjlighet till samtal med styrelsen och mailutskick. Arbetsplatsbesök och medlemsmöten.

Stöd till förtroendevald på arbetsplats för att ställa frågan om medlemskap till ickemedlemmar: Genom utbildning om hur viktigt det är att vi är många. Vi har haft workshop om hur man praktiskt kan göra för att rekrytera. Rekryteringsarbetet tas upp på varje förtroendevaldträff. Vi jobbar efter medlemsmodellen som styrelsen har läst och arbetar efter

Antal nya förtroendevalda på arbetsplatserna och andel arbetsplatser som har förtroendevald:

Vi har fått 52 nya förtroendevalda i Dalarna och andel arbetsplatser som har förtroendevalda är 186 utav 402.

Vi arbetar för att alla arbetsplatser ska ha förtroendevald. Och har fått 50 nya förtroendevalda inom Region och Kommunerna.

Vi har lyckats med att alla våra kommuner har en eller flera förtroendevalda. I Regionen har stort sätt alla enheter en eller flera förtroendevalda.

Dock har regionen omorganiserat och vi behöver uppdatera vårt medlemssystem så att det är likvärdigt med där medlem befinner sig.

Vi har försökt att få medlem att kontrollera sina medlemsuppgifter men dessa stämmer inte överens med vårt interna register. Vi planerar att få till detta innan mars 2020.



4. Goda exempel

Vi har haft flera möten / utbildningar för chefer i arbetsrätt och HÖK19 för att detta har efterfrågats och vi ser att detta gynnar våra medlemmar. Vi har också kunnat rekrytera flera chefer under 2019 utifrån det påverkansarbete som sker när vi möter chefer i andra sammanhang.

Lönekriterierna har blivit mera levande och kommit upp till diskussion hos medlemmarna inom enheterna eftersom HÖK19 varit fokus i alla våra möten med arbetsgivaren samt när vi har tecknat lokala kollektivavtal. Lönesamtalet har blivit viktigt och ger möjlighet till utveckling om medlem vet att man kan uppnå yrkesskicklighet och därmed förhoppningsvis få en bättre löneutveckling som avtalet syftar till.

Vi har exempelvis fått feedback från en chef att en medlem som jobbat länge och som trodde att hen skulle få den extra satsningen och sedan inte fick det resulterade först i 1 veckas sjukskrivning men att hen sedan kom tillbaka och förbättrade sitt utövande i yrket.

Under året har vi haft stor efterfrågan på att komma ut i verksamheterna och har haft många arbetsplatsbesök både före och efter löneöversynen. Detta har gett mera sammanhållning och VI känsla i Vårdförbundet Dalarna samt förståelse för varför vi sa upp avtalet.

5. Risker

Vi har haft en del utträden på grund av missnöje med lönerna och risken lever vidare inför kommande löneöversyn om inte Arbetsgivaren prioriterar våra yrken inför år 2020 och även lyckas med bra lönesamtal och medarbetarsamtal. Det kommer att vara viktigt med en bra utformning av den lokala lönestrukturen för att HÖK19 ska leva vidare.

Vårt medlemssystem Komet är inte uppdaterat utifrån hur arbetsgivaren är organiserad främst inom Regionen. Detta medför att det är svårt att rikta insatserna till rätt arbetsplats när vi ska prioritera våra besök för att både rekrytera medlemmar och förtroendevalda.

6. Förbättringsområden

Att vi får till ett medlemssystem som är "upp to date" - så att vi vet var våra medlemmar befinner sig och lätt kan se vilka enheter som är utan förtroendevald. Detta så att vi kan rikta våra insatser och lättare få till förtroendevalda på alla arbetsplatser. Det är också av stor vikt om vi ska vara väl förberedda inför en eventuell kommande konflikt för att kunna nå ut till alla medlemmar med information och även till förtroendevalda som har lokala medlemmöten. Vidare att Vårdförbundet alltid är representerade på enheternas samverkansmöten och där kan påverka och föra fram Vårdförbundets intensioner med HÖK19.



Att vi fortsätter rekryteringsarbetet med målet 80% anslutning och en förtroendevald på varje enhet inom Region och kommun.

7. Övrigt

Avdelning Dalarnas hyreskontrakt går ut under 2020. Detta kommer kräva en del resurser som kommer tas från annat arbete eftersom vi kanske behöver leta andra lokaler och flytta.

Vårdförbundet ska minska sina ekonomiska utgifter.

Vi har under hösten minskat ned vår lokalyta med 50 kvadrat. Det innebär att 2 kontorsrum, ett förråd och ett litet vardagsrum med soffhörna, där vi kunnat träffa medlemmar i enskilda medlemsmöten, har tilldelats annan hyresvärd.

Detta är dock troligen inte tillräcklig för att spara det som krävs för att Vårdförbundet ska komma i balans med sin ekonomi så som kongressen har beslutat.

Vi har en intern omorganisering inom Vårdförbundet, som medför att vi inte längre har en administratör på plats fysiskt från och med 31/12 2019. Vi kommer därav att utföra mycket själva även om vi får hjälp av en administratör på distans.

Den organisation som vi tidigare har haft med en administratör på plats har fungerat väldigt väl. Men avdelning Dalarna har inte fått gehör för våra behov av att fortsatt ha en administratör som kan alla systemen och dagligen ger vår avdelning det stöd vi behöver. Vi gjorde en omorganisering 2016 men har inte sett någon utvärdering av denna.

Det kan påverka styrelseledamöternas engagemang i uppdraget om det strular mycket innan Vårdförbundet har fått på plats en ny organisation med rätt stöd till de förtroendevalda i uppdraget. Det kan i sin tur påverka vårt arbete med kongressmålen. Vi är delvis många nya i styrelsen som även är nya i rollerna och av den anledningen är det viktigt med stöd från vår organisation och att det stödet är lätt tillgängligt.