

Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2018-12-21	2019-01-18	Halland	1	Margot Kamruddin

Årsrapport 2018

Innehåll

1.	Sammanfattning	1
2.	Måluppföljning.....	3
3.	Effekt	13
4.	Goda exempel.....	13
5.	Risker	14
6.	Förbättringsområden	14
7.	Övrigt.....	14

1. Sammanfattning

Ordförande har ordet

Detta år har speglats av många samtal och dialoger med arbetsgivare och politiker. Vi har fokuserat på bättre villkor oavsett arbetsgivare och också synliggjort våra framsteg så fort vi fått möjlighet i alla sorters media. 2018 var ett valår, vilket har inneburit en hel del arbete i valstugorna. Där har vi gjort vad vi kunnat för att försöka påverka våra politiker, men också ifrågasatt deras politik som inte alltid går hand i hand med vår. Vi har fokuserat på goda dialoger och samtal på olika sätt och inte debatter som ofta blir av negativ klang, anklagande och ifrågasättande. Vi har varit inlyssnande, men också väldigt tydliga med vad vi anser behöver göras inom framtidens hälso- och sjukvård. Vi träffade politikerna genom frukostmöte på vårt kansli, genom besök i valstugorna, men framförallt genom internatet med förtroendevalda där vi bjöd in politikerna under dagens förmiddag med gemensam lunch som avslut. Vi har nått framsteg i år igen med förbättrade villkor på en hel del arbetsplatser, och varje framsteg ger oss mer kraft i vårt fortsatta påverkansarbete.



Vi har lyckats få igenom flera kollektivavtal som inneburit sänkt veckoarbetstid för flera arbetsplatser inom regionen, men också i en privat verksamhet. Vi har också fått till en högre ersättning för obekväm arbetstid (OB) inom Region Halland, vilket är mer än vad allmänna bestämmelser (AB) säger. I en av våra kommuner – Varbergs kommun satsade arbetsgivaren i årets löneöversyn över 5 %, vilket gav en del enskilda personer lönepåslag på över 4000 kronor. Däremot har vår akademiska specialisttjänst (AST) -resa avstannat något, men planering är gjord för att komma igång igen.

De villkorsförbättringar som i nuläget enbart berört en del av våra medlemmar är av största vikt. Det är tack vare dessa som vi kan skapa kraft och vilja i att fortsätta vår kamp med påverkansarbetet för att nå en förändring för alla våra medlemmar.

När det gäller förtroendevalda på arbetsplatsen arbetade vi i styrelsen för att förbättra även deras villkor. Det ska vara roligt, givande och utmanande att vara förtroendevald i vår organisation. Man ska kunna växa i sitt uppdrag och ha mandat och möjlighet att agera som den nära lokala part som behövs för att stärka varje medlems vardagsvillkor.

Genom att arbeta för att utöka antalet förtroendevalda ger vi ytterligare kraft till oss själva som organisation, och genom att skapa utbildningstillfällen och möjlighet till att kalla på egna fackliga möten skapar vi en vi-känsla som vi kan nå framgångar med.

På höstens verksamhetsplanering för styrelsen kom vi fram till ett annat arbetssätt. Detta innebar att vi skapade mentorskap, ansvarsområden och fler möjligheter och redskap för förtroendevald på arbetsplatsen att kunna agera och utvecklas i sitt uppdrag. De största förändringarna kommer genomföras under nästa år.

Medlemsantalet är i stort sett samma som tidigare år, vi ökade något i antalet medlemmar, om vi inte ser till barnmorskegruppen. Vi tappade under december månad många barnmorskor då de valde att gå ur Vårdförbundet för att gå över till barnmorskeförbundet, då det förändrades till att bli en facklig organisation. Även om vi tecknat kollektivavtal för barnmorskorna med sänkt veckoarbetstid och att vi har en barnmorska representerad i vår lokala styrelse som arbetat för deras sak väljer de nu att lämna oss som förbund. Varför, beror en hel del kring att barnmorskeförbundet har styrelserepresentanter på våra arbetsplatser och att gruppen barnmorskor är benägna att vilja delta från början på något nytt. Viktigt just nu är att vi fortsätter vår kamp för de som är medlemmar och välkomnar tillbaka de som vill komma tillbaka i framtiden.

När det gäller chefskap och våra chefsmedlemmar så hade vi i år igen ett seminarium/chefsinternat tillsammans med Västra Götaland och Värmland - där vi i år bistod med en egen föreläsare. En biträdande förvaltningschef som är vår medlem och som var medlemsrekryterande i sig. Vi delade ut litteratur till de chefer som deltog i internatet och vi har inom samtliga arbetsplatser där vi möter arbetsgivaren påtalat chefs uppdrag och deras rätt till god arbetsmiljö.



Inom regionen har vi som det enda fackliga förbundet krävt en genomlysning av arbetsmiljön för chefer och ledare. Detta gjordes efter en redovisning av medarbetarenkät och samtal med flera chefsmedlemmar. Nu är chefernas arbetsmiljö en av det kommande årets prioriterade grupper för regionen att arbeta med. Vi ser fram emot fortsatt arbete i den frågan.

En annan spännande händelse var kongressen som innehöll många intressanta förändringar i vår politiska riktning, små beslut som gällde rent praktiska saker till stora förändringar som kommer att prägla vårt förbund under en längre period. Vi lämnade också året med en ovisshet kring flera av våra centrala kollektivavtal.

Jag vill med denna inledning till årsrapporten tacka alla medlemmar, förtroendevalda, styrelsen och anställda för all vår gemensamma kraft för att komma vidare och förbättra våra villkor. Jag tror och ser fram emot ett ännu bättre år 2019.

Tack / Camilla

2. Måluppföljning

Hälsa och helhet

Alla människor har rätt till hälsa och helhet. Därför prioriterar vi att utveckla vården och göra den säker. Vi prioriterar att arbeta för personcentrerad vård. Målet för Vårdförbundet är att ha en vårdpolitisk idé som engagerar och bidrar till konstruktiva förbättringar i vården och att utveckla ett personcentrerat arbetssätt.

Aktiviteter som genomfördes var:

☐ Dialogforum med politiker

Vi satsade på trevliga mötestillfällen som skulle vara i en god anda och med ett framsyftande och positivt sätt. Detta i syfte att påverka våra politiker att tycka som vi och arbeta för att vår politik kan bli verklighet. I det långa loppet ger det bara fördelar kring vår framtid och till varje medlems unika arbetsvillkor.

Under höstens internat för förtroendevalda deltog våra Halländska politiker. Samtal fördes om den Halländska vården idag och vad vi kan och behöver göra i framtiden för att den ska bli bättre.



Förutom det var 2018 ett valår och vi fanns synliga vid olika politiska sammanhang i samband med valet. Frukostmötena har utvecklats till flera olika mötesplatser. Vårdförbundet är en naturlig part som tas kontakt med för att höra våra åsikter kring vårdens utveckling.

☐ Mediakontakter

Vi fortsatte att vårda de kontakter som vi byggt upp med media som tidningar, tv och radio. Genom att vara tillgängliga med att tipsa media både vid positiva händelser, men också vid händelser som försämrade arbetsmiljö eller försämringar kring villkor och brist på användning av vår kunskap, är vi en naturlig organisation att samtala med. Genom denna kontakt har vi ytterligare påverkansarenor att diskutera på och få igenom vår politik.



☐ Sociala medier

Via Facebook, Instagram och Vårdförbundets webb finns avdelning Hallands händelser uppdaterade regelbundet. Vi har fått fler följare och medlemmarna själva delar i sin tur vidare på sina sociala medier. Detta ger oss en större möjlighet att dela med oss av våra framsteg och det i sin tur skapar en delaktighet som är direkt medlemsrekryterande.

☐ D-stipendiet delades ut på årsmötet i september. Priset i år gick till Ann Grüneberger och Anna Tärnqvist för deras arbete "Upplevelse av hemgång dagen efter en knä- eller höftplastik".

☐ Personcentrerad vård

Är ett prioriterat område. I Halland har vi inte kommit så långt i genomförandet inom vården och är i uppstartsfasen.

Under året hade vi en nätverksträff med sjuksköterskor som arbetar inom slutna vården och är engagerade i frågor omkring Personcentrerad vård. Under hösten deltog två styrelseledamöter på ett första uppstartsmöte för ett nationellt nätverk för Personcentrerad Vård i Stockholm. Syftet var att få inspiration och tips om hur vi i Halland kan arbeta. Nätverket kommer att träffas regelbundet och nästa möte är inplanerat under våren 2019.

Hållbart yrkesliv

Förutsättningen för vår insats är ett hållbart yrkesliv. Därför prioriterar vi att arbeta för en bättre arbetsmiljö med hälsosamma arbetstider.

Målet för Vårdförbundet är att ha en gemensam idé om en hälsosam vårdmiljö.

Aktiviteter som genomfördes var:

☐ Guldkantsmöten

Konceptet guldkantsmöten fortsatte som tidigare. Vi genomförde under året 32 guldkantsmöten med sammanlagt 400 medlemmar som samlades vid dessa tillfällen. Jämförelse mot 2017 då det var 25 möten med sammanlagt 261 medlemmar.



☐ Arbetsplatsbesök hos privatanställda medlemmar

Halland har två regionala skyddsombud som utförde arbetsplatsbesök på "privata" arbetsplatser i syfte att göra en avstämning av arbetsmiljöarbetet inom denna sektor. Under 2018 utfördes 35 arbetsplatsbesök, jämförelse mot 2017 då det rapporterades in 16 arbetsplatsbesök.



☐ Fair Union

Fair Union står för att vi arbetar för jämställdhet, allas lika värde och att vi värnar om rätten att organisera oss i fackförening.

I största möjligaste mån användes företag som har kollektivavtal och vi tar miljömässig och etisk hänsyn vid inköp av varor genom att välja Fairtrade-märkta produkter.

I styrelsen finns två Fairtrade ambassadörer som under 2018 har startat upp sitt arbete. Förutom detta har vi haft med oss information om Fair Union och Fairtrade på mötesplatser för medlemmar och förtroendevalda, då det även bjöds på fairtradeprodukter. På årsmötet hade vi ett informationsbord med fairtrade, mångfald och allas lika värde. Vi har även spridit information om olika kampanjer via social media som Fairtrade organiserar som t ex World Fairtrade Challenge "Fika".



Rätt värderad kunskap

Vår kunskap ska värderas rätt. Därför prioriterar vi att arbeta för högre löner och bättre karriärmöjligheter.

Med mål som en önskvärd lönestruktur med exempel på livslön ingår aktiviteter kring jämställda löner och behov av karriärvägar och utveckling i yrket.

Aktiviteter som genomfördes var:

☐ Lön hela dagen på internationella kvinnodagen 8/3

Kampanjens mål är lika lön för lika och likvärdigt arbete och att kvinnor ska få lön hela dagen. Aktiviteterna i Halland där vi var delaktiga bestod i två delar. Dels meddelades under februari, årets siffra, 16:02, och då var det fotografering och tal på torget i Halmstad. Dels var det träffpunkt på stadsbiblioteket i Halmstad den 8/3. Där gavs det information av olika aktörer.

☐ Yrkesdagarna för våra fyra professioner

I år valde vi att uppmärksamma våra mindre eller privata arbetsplatser dit vi åkte och delade ut information samt fruktkorgar.



- Vårdförbundet deltog i Prideparaderna i Halmstad, Falkenberg och Varberg. En av våra Visioner är att vi ska bidra till en hållbar samhällsutveckling genom att främja hälsa. Vi ska arbeta för en jämställd, ekonomisk, socialt och ekologiskt hållbar värld där mänskliga rättigheter är verklighet. Alla människors lika värde ska lägga grunden för den framväxande personcentrerade vården. Relationen mellan våra yrkesgrupper inom vårdteamen och över gränser ska präglas av solidaritet.



- AST, akademisk specialistutbildning. Vårt mål att införa AST överallt i Halland finns kvar som ett av de långsiktiga strategimålen som finns för styrelsens mandatperiod 2017 - 2021. Under 2018 fortsatte arbetet med påverkansarbete i de kommuner som ännu inte har AST och utvecklingsdiskussioner där de finns. Arbetet i införandefasen avstannade något av olika anledningar, men nya diskussioner påbörjades och arbetet fortgår.

- Möten med arbetsgivare för att diskutera enskilda medlemsärenden och kollektivavtal, men också för att påverka så att vår politik får plats i vårdens utveckling.
- Chefer och Ledare bjöds in till ett chefsinternat under oktober månad i Göteborg tillsammans med två andra lokala avdelningar. Förutom detta fanns erbjudande om utbildning och utveckling genom Vårdförbundet central samt enskilda medlemsmöten för en dialog kring vardagsvillkoren.

Medlemsutveckling

Målet under 2018 för Vårdförbundet var att öka antalet yrkesverksamma medlemmar. I Halland satte vi upp målen att öka antalet yrkesverksamma medlemmar och studerandemedlemmar.

Aktiviteter som genomfördes var:

- Arbetsplatsbesök
Vi har varit ute på arbetsplatsbesök under året. Vi har gjort både planerade och oplanerade arbetsplatsbesök. Besöken har varit uppskattade, då medlemmar fått berätta om hur de har det på sin arbetsplats. I samband med yrkesdagarna och skyddsombudens dag var vi ute på arbetsplatsbesök. Under 2018 var det första gången som vi hade aktiviteter på skyddsombudsdagen den 25:e oktober. Vi lottade ut vinster till tre skyddsombud. Under värvningskampanjen, 3 månaders kostnadsfritt medlemskap, delade vi ut kampanjmaterial.



□ Biokvällar

Vecka 47 och Vårdförbundsveckan innebar upprepning av flera års upplägg i form av medlemskvällar på bio i Kungsbacka, Halmstad och Varberg. Under tre kvällar träffade vi 243 medlemmar i jämförelse med 2017 då 251 medlemmar kom. Årets tema var mångfald vilket uppmärksammades med filmvalet "Bohemian Rhapsody", Prideflagga, olikfärgade servetter och t-shirts med texten; oavsett vem du älskar" och lite tilltugg välkomnade våra medlemmar vid minglet. I Halmstad var salongen fullbokad. I Varberg var det 88 personer som kom. Till bion i Kungsbacka var det 52 personer som kom. Före filmvisningen visades den nya visionsfilmen som beslutades på kongressen i maj. Utvärdering från medlemmar visade att de var nöjda med kvällarna.



□ Studiecirklar Sensus

Fortsatt samarbete mellan Sensus och Vårdförbundet avdelning Halland innebar att våra medlemmar fick erbjudande från ett utbud av utbildningar och aktiviteter. Dessa erbjudanden är komplement till det som finns i Vårdförbundets övriga verksamhet och innebär rabatterbjudande på Sensus öppna utbud inom ämnena kommunikation och friskvård/hälsa.

□ Studenter och Högskolan

Samarbetet med Högskolan fortsatte och innebar att vi träffade studenter och högskolans lärare/rektorer vid ett par tillfällen. Rektor för allmänutbildningen och rektor för vidareutbildningarna deltog även vid dialogmötet med förtroendevalda och politiker i november. Upplägget för mötesplatserna var att träffa studenterna under trevliga och informativa lunchmöten i termin 1 och 5. Möte med högskolans lärare/rektor för sjuksköterskeprogrammet genomfördes på våren samt på hösten. Högskolan utökar sina studieplatser till 90 vid varje intagning, antalet studerande begränsas i dagsläget av antalet verksamhetsförlagda utbildningsplatser, VFU, främst inom regionen. Vi har genom våra samverkansmöten med arbetsgivare och dialoger med politiker belyst villkoren för studenterna och lektorerna. I framtiden finns också

möjligheten till fler VFU platser och fler specialistutbildningsplatser, om arbetsgivare kan ge förutsättningarna. Något som påbörjades tidigare och som utvecklat till en process med mer delaktighet i - är Introduktionsmöjligheten för nyanställda inom Region Halland.



- Utdelning av stipendier till bästa Kandidatuppsats gjordes vid två tillfällen i samband med sjuksköterskeexamen på Högskolan i Halmstad. De tilldelades följande examensarbeten: Vårdinformatik utifrån ett patientperspektiv författad av Gabriella Nilsson och Linda Rosengren samt examensarbetet Att vara tillräcklig i en otillräcklig vård författad av Marcus Svanberg och Isac Svantesson.
- Möta medlemmar utifrån individuella behov
Detta var en av vardagens viktigaste medlemsnära aktiviteter under året. Handlar om stöd både muntligt men också i faktiska möten, enskilt, med arbetsgivare och/eller i rehabiliteringsärenden. Det har genomförts förhandlingar och tvister, både lokalt och centralt med olika arbetsgivare.
- Utbildningsdagar för förtroendevalda
Under året har vi haft tre kompetensutbildningsdagar för förtroendevalda med ca 50 förtroendevalda vid varje tillfälle där det utbildats i arbetstid, lön och arbetsmiljö. Dessutom har det varit ett utbildningsinternat för 75 förtroendevalda med föreläsning av Alna om "riskbruk i arbetslivet", vilket kopplades till skyddsombudsrollen och deras uppdrag på arbetsplatsen.

Utöver dessa utbildningar har även samordnare/huvudskyddsombud i Regionen och vissa kommuner haft regelbundna utbildningstillfällen för skyddsombuden ute på sina verksamheter under året.

Grundutbildningstillfällen i enhet syd har genomförts vid 10 tillfällen, 157 nya förtroendevalda totalt i enhet syd varav 41 från Halland. I Halland har vi dessutom haft sju introduktionsdagar för 38 nya förtroendevalda.



- **Chefsluncher och aktiviteter för chefer och ledare**
Enskilda chefsmedlemmar hade mötesplatser med diskussioner kring arbetsmiljö och påverkansarbete. Internat i samarbete med Västra Götaland och Värmland genomfördes.
- **Vi har en styrelseledamot som deltar i det nationella nätverket med Barnmorskor.** Nätverket träffas regelbundet och fokus under 2018 har handlat om hur vi ska göra barnmorskor mer synliga i Vårdförbundet. Det har förts diskussioner om hur vi ska agera strategiskt om barnmorskeförbundet väljer att gå över till SRAT. Efter beslutet i november fortsätter diskussionerna kring framtiden för våra barnmorskemedlemmar.
- **Nationell nätverksträff för medlemsrekryterare.**
Vid två tillfällen har två från styrelsen medverkat.

Verksamhetsstöd

Förutom årsmötet genomfördes verksamhetsplanering, möten och strategimöten i styrelsen. På flera av strategimötena var samordnarna/huvudskyddsombuden med i syfte att stärka oss som ett gemensamt och tydligt förbund.

Aktiviteter som genomfördes var:

- **Styrelsemöten**
Regelbundna styrelsemöten under året.
- **Strategimöten för styrelsen**
Ett par temadagar under året i ämnena lön, arbetstid, medlemsrekrytering och arbetsmiljö.
- **Temadagar för arbetsmiljö**
Tre tillfällen under hösten där styrelse och huvudskyddsombud samlades för att få till en gemensam halländsk arbetsmiljöstrategi att ha som grund i fortsatt arbetsmiljöarbete.



- ☐ Valberedningen har träffats några gånger under året.
- ☐ Årsmöte 2018
Det hölls på Folkets Hus i Varberg i slutet av september. Vi fortsatte med konceptet att få årsmötet att bli en trevlig mötesstund med fokus framåt och att få inspiration. Vinnarna för D-stipendiet Ann Grüneberger och Anna Tärnqvist presenterade sitt arbete och innehållet i sin uppsats "Upplevelse av hemgång dagen efter en knä- eller höftplastik".



- ☐ Verksamhetsplanering genomfördes. Fokus var medlemsrekryterande verksamhet samt ta fram redskap till förtroendevalda så att de ska kunna känna sig trygga och kunna växa i uppdraget.
- ☐ Samverkan internt, genom olika möten både via Skypemöten och faktiska möten.



3. Effekt

Vi syntes och vi ökade känslan av delaktighet i ett Vårdförbund genom vårt fackliga arbete och aktiviteter.

- ☐ Statistik på medlemsutvecklingen mellan 1/1-31/12-2018.
180101 var vi 3558 medlemmar och 190101 var vi 3515 medlemmar. I Halland fortsätter vi att vara konstant i medlemsantalet, men vi klarar inte de mål vi satte upp. För yrkesverksamma hade vi ett mål att öka och gick från 2823 180101 till 2788 190101 och för studerandemedlemmar gick medlemsantalet från 385 180101 till 372 190101. Chefssatsningen som gjordes under året gav oss inte fler chefsmedlemmar, där vi 190101 hade 98 medlemmar.
En av anledningarna till varför vi inte ökat medlemsantal är barnmorskegruppen som under slutet av året fick ett nytt förbund att välja på och en stor andel barnmorskor lämnade Vårdförbundet under årets sista månad. Chefsmedlemmar är också en grupp som blivit färre, där vi ser att en anledning är att de går över till Ledarna. De privatanställda medlemmarna är en grupp som för första gången på några år har blivit fler, vilket gläder oss och ser att en av anledningarna är att vi har blivit mer synliga inom detta området i vårt regionala skyddsombudsarbete och att det finns fler aktiva förtroendevalda/skyddsombud.
- ☐ På flera olika sätt har enskilda arbetsplatser kunnat påverka genom de förtroendevalda så vi har fått till bättre lokala avtal och testa flera arbetstidsprojekt. På detta sätt har effekten blivit tydlig – om man tar plats och inte släpper taget i frågan kommer det till slut generera till förbättringar för varje individ.
- ☐ Under året har vi blivit fler förtroendevalda och nu är vi uppe i 172 stycken. En del arbetsplatser har fler än en förtroendevald. Vi har också varit fler än vi någonsin tidigare har varit på förtroendevalda internatet under hösten. Att öka antalet förtroendevalda och att fler deltar på våra möten och utbildningar är en effekt som har betydelse nu men också i framtiden.

4. Goda exempel

Genom att följa våra långsiktiga mål och inte ge upp har vi lyckats att få ner veckoarbetstiden till 32 h för ständigt natt och 34 h vid minst 20% natt. Vi har lyckats få till en veckoarbetstid på 32 h och på 34 h för dagtid inom regionen. På vårdavdelningen på Capio Movement har vi fått till en veckoarbetstid på 33 h för nattanställda samt de som arbetar rotation med minst 20% natt. Vi har också sett att flera medlemmar både i kommunen och i regionen fått lönepåslag på 2000 - 4000 kr. Vi är långtifrån nöjda men vi är på väg. OB-ersättningarna är också högre värderade i regionen.



Vi har deltagit på fler guldkantsmöten och träffat fler medlemmar genom dessa möten. En hel del möten inom de privata arbetsplatserna, vilket i sin tur förhoppningsvis har gett effekten av att vi nu är fler medlemmar inom privat verksamhet.

Vi har blivit fler förtroendevalda och vi är en självklar part att samtala med i viktiga händelser och framtidssträvande förändringar både för arbetsgivare och för media.

5. Risker

Det finns en risk i att vi trots mål och åtgärder för att öka antalet medlemmar, framför allt yrkesverksamma medlemmar, fortsätter att tappa medlemmar. Anledningen till denna risk är att fler barnmorskor kanske lämnar och det kan även vara fler grupper som vill slå sig ut. Risker finns också i att arbetsgivare nu känner sig nöjda med det som är gjort och att de inte vill fortsätta utveckla bättre avtal för fler. Det finns också en risk att allmänhetens stöd för våra yrken försämras och det i sig ger mindre tryck i våra frågor.

6. Förbättringsområden

Vi måste bli mer fokuserade på en sak i taget och hålla fast!
Se till de positiva förändringarna och fokusera på möjligheter och inte hinder.
Fortsätta förbättra villkoren och förutsättningarna i att kunna vara förtroendevald på arbetsplats.
Fortsätta utveckla påverkansmöjligheterna för att skapa bättre villkor för alla våra medlemmar.

7. Övrigt