



Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-11-26	2020-01-17	Halland	1	Margot Kamruddin

Årsrapport 2019

Innehåll

1. Sammanfattning	1
2. Måluppföljning.....	2
3. Effekt.....	9
4. Goda exempel	10
5. Risker	10
6. Förbättringsområden	11
7. Övrigt	11

1. Sammanfattning

Året som gått var det sista året som jag var ordförande i Vårdförbundet avdelning Halland. Och vilket avslutningsår det blev.

Vi har under de sju åren som jag varit ordförande lyckats med mycket positiva förändringar. Visst har vi haft stora utmaningar men jag tycker att man ska fokusera på det som är positivt – det är så man kan fortsätta en positiv utveckling.

Jag är så stolt över de styrelser som jag fått arbeta tillsammans med och alla de anställda i förbundet som gör att allt det praktiska fungerar och som ser till att vi får rätt förutsättningar och stöd.

Året som gått har verkligen varit ett av de mest händelserika.

2019 var ett arbetsamt år men också ett år fullt av positiva utvecklingar och framgångar. Styrelsen har varit färre i det aktiva fackliga arbetet men genom en förändring och prioritering kunde vi fokusera på det som var av största vikt.

Medlemsrekrytering och att antalet förtroendevalda skulle öka var en av våra mål. Antalet förtroendevalda har ökat och det i sig ger ett ökat fackligt intresse på arbetsplatserna. Vi har i styrelsen hunnit med en hel del



arbetsplatsbesök som ger ett mervärde för medlem, men också medlemsrekryterande i sig. Antalet utbildningstillfällen för nya förtroendevalda blev en av de aktiviteterna som utökades för att ge de nyvalda en bra start.

Glädjande var också antalet medlemmar som kom både på årsmötet och på våra biokvällar. Träffarna var fyllda av kraft och positiv energi.

2019 var också ett år som vi i styrelsen fick vara med om något som vi inte tidigare varit med om. Då löneavtalet med Sveriges Kommuner och Regioner, SKR och Vårdförbundet kom in i uppsägning och till slut blev ett färdigt avtal med hjälp av medlare, fick vi i styrelsen ett annat uppdrag av förbundsstyrelsen under hela året.

Innan avtalet slöts fylldes hela vårens arbete av scenariot, en eventuell konflikt och strejk. Det innebär mycket strategiskt arbete som inte syns – som medlem och förtroendevald upplevdes det som att inget händer. För att försöka informera om allt som hände så öppet vi kunde genomförde vi många möten och utbildningstillfällen för både huvudskyddsombuden, men också förtroendevalda.

Efter avtalet slöts genomförde vi en strukturerad löneöversyn med samtliga arbetsgivare inom avtalsområdet SKR/Vårdförbundet samtidigt som våra informationsmöten med förtroendevalda fortsatte.

Den nya lönen blev inte klar förrän i december i någon kommun – annars var de flesta lönerna utbetalda i november.

I löneavsluten fokuserade vi mycket på vad vi kan ta med oss in i 2020 och framförallt vad vi ska fortsätta att arbeta med för att få till en lönestruktur som vi kan vara nöjda med.

Vi kommer fortsätta arbeta för att alla, oavsett avtalsområde, kommer få de villkoren som vi ska ha, vad vi är värda och vad vi skulle haft för länge sen.

Jag vill med detta passa på att tacka er alla för ert engagemang, kraft och vilja och ser nu fram emot ett nytt år, men det som observatör och medlem.

Tack

2. Måluppföljning

Värde för medlem

*Verksamhetsområdet **Värde för medlem** handlar om den verksamhet som är riktad direkt till medlem eller i syfte att medföra nytta för medlem, nu och på längre sikt. Det är verksamhet som omfattar medlems villkor och yrke samt vården.*

Målet under 2019 för Vårdförbundet var att öka antalet yrkesverksamma medlemmar. I Halland hade vi målet 88 % anslutningsgrad.

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:

- Mötesplatser för medlemmar/Arbetsplatsbesök
Under året och i samband med avtalsrörelsen har vi varit ute på många arbetsplatser och informerat om Vårdförbundets yrkanden och vilja. Från januari fram till mitten av maj var vi ute på arbetsplatser och informerade om vårt yrkande, och resterande del av året var vi ute och pratade om vårt nya avtal HÖK '19. Det var mötesplatser i olika koncept – allt ifrån ett informationsbord med information i farten till de som gick förbi, ett möte på en liten arbetsplats, till stormöten med syfte att informera snabbt och därefter planerades mindre dialogmöten.
2019 var året när styrelsen beslutat att ändra konceptet guldkantsmöten till mötesplats för medlemmar. Syftet bakom det var att ändamålet med mötena tidigare hade varit att förtroendevalda kunde kalla till guldkantsmöten, men med den nya inriktningen innefattas alla typer av mötesplatser. Detta innebar att vi inte har något tal att jämföra mot 2018.
Förutom avtalsinformation eller i samband med det så var det under hösten val av förtroendevald på arbetsplatsen, då mandatperioden löpte ut 2019-12-31.



- Arbetsplatsbesök hos privatanställda medlemmar
Under 2019 har 22 arbetsplatsbesök genomförts där fokus har legat på arbetsbelastning och psykosocial arbetsmiljö oavsett företag. Vi har arbetat för att få fler förtroendevalda/skyddsombud på de privata arbetsplatserna samt gett stöd och utbildning till de som är valda. Jämförelse med 2018 då det var 35 besök och 2017 16 besök. Anledningen bakom att antalet besök sjunkit handlade om att RSO-uppdraget och nybesöken har fått stå tillbaka för att avtalsrörelsen inom SKR-området tog upp den mesta tiden.
- Skyddsombudsdagen
Skyddsombud som hade gjort ett fantastiskt arbete på sin arbetsplats valdes ut och fick en gåva samt ett diplom med motivering bakom varför de var utvalda.



- Biokvällar
Vecka 47 och Vårdförbundsmånaden november innebar att vi upprepade ett flerårigt upplägg i form av medlemskvällar med bio i Varberg, Kungsbacka och Halmstad. Under tre kvällar träffade vi 442 medlemmar i jämförelse med 2018 då 243 medlemmar kom. I år utökade vi platserna i Halmstad då det var fullsatt föregående år, även i år var det blev det medlemmar på kö för att få plats i Halmstad. Vi bjöd på dricka och popcorn till filmen ”Jag kommer hem till jul”. Före filmvisningen pratade vi om varför man ska vara medlem i Vårdförbundet och varför vi behöver växa som förbund. Medlemmarna fick en vårdförbundspåse med en gåva samt rekryteringsmaterial.



- Studiecirklar Sensus
Fortsatt samarbete mellan Sensus och Vårdförbundet avdelning Halland innebar fortsatta medlemserbjudanden från ett utbud av utbildningar och aktiviteter. De är ett komplement till det som finns i övrig verksamhet.
- Studenter och Högskolan
Samarbetet med Högskolan fortsatte och innebar att vi träffade studenter och högskolans lärare/rektorer.



Upplägget att träffa studenter i termin 5 är ett lunchmöte där vi träffar studenterna på ett trevligt och informativt sätt.

Möte med högskolans lärare/rektorer för sjuksköterskeprogrammet genomfördes på våren och hösten.

Högskolan har utökat sina platser till 110 vid varje intagning.

Antalet studenter begränsas i dagsläget av antalet verksamhetsförlagda utbildningsplatser, VFU, främst inom regionen, men har nu utökat och med bättre samarbete med kommunen. Vi har genom våra samverkansmöten med arbetsgivare och dialoger med politiker belyst villkoren för studenterna och lektorerna. Det finns ett utvecklingsarbete framöver med högskolan, kommuner och regionen tillsammans. Där kan vi få möjlighet till fler verksamhetsförlagda utbildningsplatser, VFU inom regionen och fler specialistutbildningsplatser, om arbetsgivare kan ge förutsättningarna.

Då högskolans rektorer upplevde en svårighet med VFU-platser fick vi ihop ett möte mellan dem och de ansvariga i Region Halland. Det gav en start till en bättre planering och strukturer, dessutom ett fortsatt fungerande samarbete.

Vi har också blivit inbjudna vid två tillfällen av Studentföreningen Mårfint där vi informerade och samtalade om arbetsvillkor och lön.

Utdelning av bästa kandidatuppsats gjordes vid två tillfällen i samband med sjuksköterskeexamen på Högskolan i Halmstad. De tilldelades följande examensarbeten: "Att leva med ett organ från en avliden donator- en humanbecoming" samt "När en kronisk sjukdom begränsar livet- Att leva med Irritable Bowel Syndrome".

Samarbete med Högskolan har gjort att nya dörrar öppnas ständigt och under 2019 var vi även inbjudna att vara gästföreläsningar för studenter i termin 5. Ämnena för dessa föreläsningar var arbetsmiljö i arbetslivet och arbetsrätt.

- Möten med medlemmar utifrån enskilda medlemsärenden
Detta fortsatte vara en av vardagens viktigaste medlemsnära aktiviteter. Här handlade det om stöd i olika koncept, per telefon, i möten både enskilda men även med arbetsgivare och/eller i rehabiliteringsärenden. Det var även flera förhandlingar både lokalt och centralt med olika arbetsgivare.
- Demokrati (Årsmöten)
Årsmötet ägde rum på Laxbutiken i Heberg, mitt i Halland. Om det var maten som lockade eller platsen vet vi inte, men det kom fler än tidigare. Antalet medlemmar som kom i år var 82 stycken, jämfört med 2018 då antalet medlemmar var 41 stycken. Stämningen var på topp och vi såg flera medlemmar som deltog som inte tidigare varit med, allt från studenter, medlemmar, förtroendevalda och chefsmedlemmar. Förutom föreläsning om TCO av ordförande på mötet och hälsningar från vår förbundsordförande hade vi också föreläsning från studenterna som vann stipendiet för bästa examensarbetet i magister. Priset 2019 gick till uppsatsen "Sjuksköterskestudenters erfarenhet av färdighetsträning och simulering".



- Förtroendevald på arbetsplats
(stöd och insatser till förtroendevald och för att öka det arbetsplatsnära fackliga arbetet)
Styrelsen fortsatte arbeta med mentorskap till huvudskyddsombuden och indelade sig i olika områden. Detta arbetssätt har visat sig vara betydelsefullt och bra för de förtroendevalda då de har en tydlig väg in till kontakt. Vi tror att detta är en av anledningarna till att antalet förtroendevalda ökar tillsammans med att huvudskyddsombuden gör ett fantastiskt arbete.
- Utbildningar till förtroendevalda
Under året har vi haft temadagar för förtroendevalda med ca 20 förtroendevalda vid varje tillfälle. Det har utbildats i arbetsmiljö, arbetstid och lön. Förutom det har det varit ett utbildningsinternat för 80 förtroendevalda med föreläsning av en föreläsare från Sensus. Föreläsningen handlade om "Ditt beteende, ett verktyg för dig som förtroendevald och skyddsombud, för god samverkan, öppenhet och ökad tillit, på din arbetsplats". Detta kopplas till förtroendevaldarollen uppdraget på arbetsplatsen.

Utöver dessa utbildningar har även huvudskyddsombud i regionen och i vissa kommuner haft egna utbildningstillfällen för skyddsombuden ute på sina verksamheter under året.

Grundutbildningstillfällen i enhet syd har genomförts vid 12 tillfällen och i Halland har vi dessutom haft 7 introduktionsdagar för nya förtroendevalda.



- Nationella nätverket för barnmorskor har haft 2 möten under året. Barnmorskenätverket arbetar för att det ska bli gemensamma strategier för yrkesfrågorna för barnmorskorna i hela landet. Efter nätverksträffarna får barnmorskorna i Halland information via mail. Nätverket ska vara en förankring mellan det lokala och det centrala. Barnmorskorna i Halland ska veta att Vårdförbundet arbetar för dem. Vi har haft mötesplatser på arbetsplatsen för barnmorskor.

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 den 8/3 var vi på Najaden för att uppmärksamma skillnaden i löner mellan kvinnor och män.
- 100 års jubileum för kvinnlig rösträtt i Sverige firades under 2019 och där medverkade vi med närvaro och mingeldiskussion i ett forum på Halmstad slott.
- Yrkesdagar för våra fyra professioner
I år lyftes de förtroendevalda på arbetsplatsen för att synliggöra dem på sin arbetsplats. De förtroendevalda fick information från oss att de skulle uppmärksamma sin yrkesdag och bjuda på en fika/frukt.



- AST, akademisk specialisttjänst
Arbetet med att få till AST eller utbildningsanställningar som det står i avtalet, är ett pågående arbete i Halland och ett långsiktigt strategimål för styrelsen under mandatperioden 2017 – 2021. Under 2019 fortsatte dialogen i varje samtal med ledande beslutsfattare, där vi påtalar vikten att få till detta. Detta ledde till att under 2019 har även hemvårdsförvaltningen i Halmstad Kommun fattat beslut om att de ska införa detta.
- Chefer och ledare
För denna medlemsgrupp har det funnits mötesplatser både nationellt och lokalt. I Halland har vi haft mötesplatser i olika forum, stora som små, under hela året. Chefsmedlemmar bjöds in till dialog-/informationsmöten om deras arbetsmiljö och vikten av att vara medlem i Vårdförbundet. Under september var det fjärde



året vi tillsammans med Västra Götaland och Värmland ordnade ett chefsinternat i Göteborg. Internatet var uppskattat och vi fyllde fler platser än tidigare år.

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:

- Opinionsbildning och påverkansarbete
 - Dialogforum med politiker vid olika mötesplatser har varit ett av styrelsens mål för att kunna påverka och få våra mål och vår politik att blir verklighet. På internatet med förtroendevalda i december var det dialogmöten med lokala politiker för samtal utifrån temat ” Ett personcentrerat förhållningssätt för en bättre arbetsmiljö och stöd för verksamhetsutveckling”.
- Mediekontakter och det vi byggt upp i en relation med media som tidningar, tv och radio har fortsatt vara en del i vardagen. Vi är en organisation att ha en dialog med och vi är tillgängliga med tips vid positiva händelser och svarar på de frågor de ställer utifrån faktabaserad kunskap när något har inträffat.
 - Sociala medier – via instagram, facebook, messenger och Vårdförbundets hemsida finns avdelning Hallands sidor uppdaterade. Facebook är det snabba flödet och där vi ser att vi möter våra medlemmar.
- Personcentrerad vård
 - Nationella nätverket har haft ett möte under året och det bestämdes att försöka hitta nya vägar att arbeta och försöka fånga det lokala perspektivet. Förhoppningen är att vi lokalt ska arbeta vidare för att påverka det lokala omställningsarbetet. På internatet för förtroendevalda i november föreläste verksamhetschef på Barn- och ungdomsförvaltningen i Halmstad om sitt arbete med personcentrerad vård där de startat en studiecirkel för skolsköterskor i Halmstad.
- TCO-rådet har styrelsemöte en gång/månad.
 - Respektive förbund berättar vad som är aktuellt för dem. Vi planerar för att göra gemensamma aktiviteter för våra medlemmar. I slutet av sommaren var dåvarande ordförande i TCO på lunchmöte på vårt kansli.





Medlemsrekrytering

Verksamhetsområdet *Medlemsrekrytering* handlar om den verksamhet som är riktad till icke-medlemmar i syfte att rekrytera nya medlemmar.

- Upplägget för studentrekrytering är att hålla trevliga och informativa lunchmöten för Termin 1 studenterna på vår och höstterminen i syftet att rekrytera nya medlemmar.
- Det nationella nätverket för medlemsrekrytering har träffats under året och det lokala arbetet med medlemsrekrytering innebär att vi träffas och får ta del av kommande kampanjer. Vi delar med oss av erfarenheter och byter även idéer med varandra. Våra tidigare gulkantsmöten har bytt namn till mötesplatser och dessa kan öppna upp flera "dialoger" med även icke medlemmar.

3. Effekt

2019 var året då vi verkligen befann oss i förändringens tid med den ena aktiviteten och mötesplatsen efter varandra. Verksamhetsplaneringen som gjordes hösten 2018 förändrades redan i början av året 2019 då vi gick in med helt andra förutsättningar då det stora avtalet med SKR sas upp. Fokus blev istället väldigt många fler arbetsplatsbesök, utbildningar och mötesplatser än vad som planerats för. Effekten och utvärderingen av det vi gjort visar följande:

- Statistik på medlemsutvecklingen mellan 1/1 – 31/12-2019.
190101 var vi 3515 medlemmar och 200101 var vi 3491 medlemmar. För yrkesverksamma och studenter hade vi ett mål att öka medlemmar och vi ökade från 2788 190101 till 2793 200101 och för studerandemedlemmar minskade medlemsantalet från 372 190101 till 335 200101. Chefsmedlemmarna har minskat från 98 medlemmar 190101 till 89 200101. Målen vi satte inför året uppfylldes i delen att de yrkesverksamma medlemmarna har blivit några fler, men för övrigt uppfylldes de inte.
Statistiken är svårtolkad, då vi även under året arbetat mycket med registreringen, att våra medlemmar ska vara rätt registrerade utifrån yrke och arbetsplats. På lokal nivå är det även svårt med tolkningarna då vi inte ser helheten och ändringar i systemet är en av de delarna som de som arbetar lokalt inte gör längre utan det sker på nationell nivå.
- På de privata arbetsplatserna finns fler förtroendevalda/skyddsombud och det finns en utarbetad tydlig struktur och linje kring vart och till vem de ska vända sig till för att få hjälp och stöd i sina frågor. Genom detta arbete och att vi har varit delaktiga i att ha fått fram arbete med psykosocial arbetsmiljö och insatser från företagshälsovård/ HR så har fokus blivit förebyggande arbete. Vi kan också se att där RSO varit upprepade gånger och gjort uppföljningar har arbetsmiljön förbättrats. Det finns tydlig struktur och rutiner kring hur företaget arbetar med arbetsmiljön.



- Samarbetet med Sensus och studiecirklar.
Sensus hade under året omorganisation och det blev inte så många erbjudanden till våra medlemmar, men samarbetet fortsätter och det finns regelbundna kontakter och utvärderingar som visar att det är uppskattat hos de medlemmar som nyttjat erbjudandena. I höstas kunde vi även rapportera fackliga aktiviteter som vi genomförde t ex HÖK 19 information till medlemmar och förtroendevalda.

4. Goda exempel

- Lokala avtal
- Flera partsgemensamma arbeten i löneprocessen.
Vi ser en vinst i att få till mötesplatser för medlemmar och arbetsgivare där vi tillsammans med olika arbetsgivare håller i ett gemensamt material som vi utgår ifrån. Under 2019 och i samband med HÖK '19 har vi fått till fler sådana arbeten.
- Samverkansavtal i privat sektor
Efter flertalet möten på en privat arbetsplats och där våra skyddsombud varit med i skyddskommittémöten under året har vi varit en drivande part i arbetet att det i skrivande stund skickas runt ett samverkansavtal till olika fackförbund för påskrift.
- Mötesplatser HÖK '19
Tillsammans med förtroendevalda på arbetsplatserna runt om i Halland har vi fått till många mötesplatser med avtalsdialog med medlemmar.
- Fler Skolsköterskor i Halland som är förtroendevalda. Vi har fokuserat på att ha en riktad utbildning för dem enbart, så att flertalet av dem har gått grundutbildningen under året. Det har bl.a. resulterat i att de har varit delaktiga i dialoger med arbetsgivaren i t ex löneprocessen.

5. Risker

- Faktum att vi är färre personer med facklig tid och den fackliga tiden har på totalen minskat tillsammans med en intern omorganisation inom Vårdförbundet kan komma att påverka vårt lokala arbete på flera sätt och en av de negativa effekterna är att vi inte kommer att få det lokala perspektivet och stödet som vi byggt upp i en nära kontakt med medlemmar och arbetsgivare i Halland. Den andra delen är ekonomi, system och anmälningar med mera som vår administratör gjort största bakgrundsarbetet med ska vi sätta in oss djupare i och den tiden tas från våra arbetsplatsbesök och synlighet ute i verksamheterna.



- Ny mandatperiod
Halland har minskat antalet förtroendevalda och vi har inte samma möjlighet i samma utsträckning att följa upp vårt arbete eller möta upp i olika ärenden.

6. Förbättringsområden

- Mer fokus på en sak i taget och hålla fast! Ju fler bollar vi får och tar till oss desto fortare springer vi och vi måste lära oss ta en sak i taget och utvärdera det vi gör. Vi utbildar i SAM men vi som förtroendevalda i en styrelse arbetar inte som vi lär.
- Utvecklingspotential på mötesplatser för medlemmar, mentorskap, utbildningsinternatet 1 ggr/år. Vi arbetar för att få till lokalt riktade utbildningar/möten till medlemmar och förtroendevalda genom stöd till Huvudskyddsombud i planering och stöd i utförandet.
- Påbyggnad i datautbildning för styrelseledamöter.
- En kartläggning av våra temadagar för förtroendevalda behövs för att få en uppföljning på att de ska vidareutbilda sig i sitt uppdrag.

7. Övrigt

Margot Kamruddin
Margot Kamruddin
IF ordförande avd. Halland
Halmstad 2020-01-17

