

Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-10-25	2020-01-17		4	Jörgen Ekström Gunilla George Emma Jonsson

Årsrapport

Innehåll

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

1. Sammanfattning

Året inom Stockholms län har fortsatt präglats av den förändrade hälso- och sjukvårdsstrukturen inom regionen. Under året har ett flertal nya avdelningar och byggnader invigts och på många håll inom regionen fortsätter om-, till- och nybyggnationen för fullt. Det arbetstidsavtal som tecknades 2017 mellan Vårdförbundet Avdelning Stockholm och dåvarande Stockholms läns landsting har under första halvåret 2019 äntligen implementerats. Många diskussioner och ifrågasättande om detta skulle vara till medlems fördel förekom under våren. Oron fanns främst inom de enheter som haft andra typer av ersättningar, kollektivavtalade eller som enskilda överenskommelser med anställda. Nu har avtalet varit implementerat i mer än 6 månader och oron har lagt sig.

Avtalsrörelsen och tecknandet av huvudöverenskommelsen (HÖK 19) mellan Vårdförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har präglat hela året och avdelningen har jobbat hårt med medlemsrekrytering, informationsspridning och opinionsbildning under avtalsrörelsen. När avtalet tecknades vidtog ytterligare arbete med att informera initialt förtroendevalda och därefter medlemmar om avtalet och den fortsatta hanteringen. Under höstens



lönerevisionsarbete har flertalet av regionens och kommunernas verksamheter haft svårt att möta upp vårt avtal med hänvisning till redan lagd budget.

Förtroendevalda och medlemmar vittnar om att arbetsmiljön på våra arbetsplatser fortsatt är hård och ansträngd. Den etiska stressen gör sig påmind och alltför ofta kan inte våra medlemmar arbeta utifrån sin yrkesetiska kod eller grundläggande etiska principer. Det leder till stressrelaterade sjukskrivningar och att en väljer att byta arbete inom, men även utanför hälso- och sjukvården.

2. Måluppföljning.

- Medlemsrekrytering

Alla aktiviteter för både medlemmar samt förtroendevalda har haft som syfte att rekrytera och behålla medlemmar.

Under året har många arbetsplatsbesök genomförts, exempel på dem är:

Genom Regionalt Skyddsombudsuppdraget (RSO) har arbetsplatsbesök i privata verksamheter genomförts runt om i länet under hela året. Även om huvudsyftet vid dessa besök inte är rekrytering, utan inriktade på arbetsmiljö så är besöken i sig ofta rekryterande.

Primärvård, geriatrik, barnvårdscentraler, ungdomsmottagningar, barnmorskemottagningar och psykiatri/beroendevård är spridd över länet och många arbetsplatsbesök har genomförts, för att rekrytera medlemmar, förtroendevalda och för att synas och inspirera medlemmar och arbetsplatser.

På de större sjukhusen har Vårdförbundet återkommande varit synligt genom nattvandringar, frukostutdelning och genom att stå på strategiska platser såsom entréer på morgon och vid lunch och rekryterat, synts och spridit information.

Studentrekrytering har genomförts på högskolorna ihop med studentrekryterare med nya studerandemedlemmar som resultat.

Ett nätverk av barnmorskor från olika verksamheter i Stockholm träffas regelbundet för att planera, diskutera och inspirera varandra till hur vi kan arbeta för att rekrytera barnmorskor till och tillbaka till Vårdförbundet.



Vårdförbundet finns på olika arenor

Vårdförbundet avdelning Stockholm deltog i Järvaveckan och bemannade TCO-tältet under den dag som ägnades åt Hälsa och psykiskt välbefinnande. Tillsammans med nationella kansliet anordnades ett seminarium med deltagare och medlemmar från olika verksamheter baserade i Järva med fokus på samarbete och nätverkande för ökad hälsa och psykiskt välbefinnande genom livet.

Vi organiserade också picknick före och deltagande i Pride-paraden. Där delades bland annat ut ballonger med budskapet- Vårdförbundet- Oavsett vem du älskar!

Vid Äldreomsorgsdagarna fanns avdelning Stockholm representerade genom förtroendevald från centra Staden samt avdelningsstyrelsen och de träffade icke-medlemmar och medlemmar samt initierade arbetsplatsbesök.

Styrelseledamöter från avdelningen deltog vid ambulansdagarna, Ambulans 2019. Under dagarna träffade de medlemmar och icke medlemmar.

Värde för medlem

- Villkor och avtal

Vi har under året märkt en ökning av enskilda medlemsärenden kopplade till rehabiliteringsbehov. Det är tydligt att den tunga arbetsmiljön och bristen på våra yrkesgrupper påverkar våra medlemmars möjlighet till en lugn och anpassad återgång till arbete. Vi märker också av en hårdnande attityd från flera arbetsgivare i dessa ärenden och mer kortsiktiga lösningar.

Avdelningen har fått in ett flertal ärenden där medlem krävs på återbetalning kopplade till enskilda anställningsavtal om utbildningstjänster med krav på kvarstannande. Frågan om Akademisk Specialisttjänstgöring (AST) tas ständigt upp vid möten med kommuner, regionen och politiker när villkorsfrågor diskuteras.

Avdelningen har under året tagit fram en övertidsstrategi för att arbeta mer strategiskt och förebyggande mot de stora övertidsuttag vi ser. Strategin bygger på att förtroendevalda på arbetsplatserna ska efterfråga övertidslistor och göra arbetsgivaren uppmärksam på enheter där det förekommer stora övertidsuttag, inom ramen för samverkan, alltså på arbetsplatsträffen och i samverkansgruppen. Därigenom kan övertiden följas mer förebyggande och lokalt. Instruktioner och vägledning finns tillgängliga för de förtroendevalda på arbetsplatsen för att kunna vidta åtgärder vid höga övertidsuttag. Genomgång av strategin med förtroendevalda på arbetsplats har skett via förtroendevalda med facklig tid.



Efter förhandlingar och tvist på lokal och central nivå i ett enskilt medlemsärende valde Vårdförbundet att gå vidare och stämma arbetsgivaren i arbetsdomstolen där förlikning sedan nåddes mellan parterna. Det ska vara en självklarhet för alla att nyttja sin rätt till föräldraledighet utan att utsättas för obehag, kränkningar eller risk att förlora jobbet.

Medlemsaktiviteter och erbjudanden

På våren samlades barnmorskemedlemmar till en träff om Lust och lön där halva kvällen ägnades åt avtalsrörelsen och yrkandena inför HÖK-19 och andra halvan tillbringades på Pistill där vi fick en föreläsning om sexhjälpmedel och rehabilitering för tex bäckenbottenskadade. Under temat Lön och svarta hål träffades vi på hösten och avhandlade HÖK-19, lönebildning och löneprocessen samt cellprovtagning och HPV där två dysplasibarnmorskor tillika medlemmar berättade om sitt arbete och de senaste riktlinjerna.

Pensionskvällarna har även under 2019 varit populära och fulltecknade. I samarbete med studieförbundet Sensus har vi också genomfört flera kvällsföreläsningar för medlemmar.

Under året har gemensamma chefs- och ledareaktiviteter genomförts i enhet öst. De har varit mycket välbesökta och uppskattade.

Biomedicinska analytiker har fortsatt arbetet för att synliggöra sin roll i vården. En mindre grupp har samordnat och drivit på engagemanget genom deltagande på olika evenemang. Vid Institutet för Biomedicinsk Laborietvetenskap (IBL) chefskonferens var gruppen representerad och beskrev sitt arbete. En workshop för politiker anordnades för andra gången i år. Välbesökt och uppskattat av deltagarna. Studenter från bioanalytikerprogrammet har sökt kontakt för att få information och skapa engagemang i sin lönekamp.

Under hösten förändrades arbets sättet till att möta medlemmar på arbetsplatser när de hade möjlighet att delta.

- **Demokrati**

I slutet av augusti och början av september genomfördes ett fyllnadsval av en styrelseledamot via webben. Intresset var stort och totalt kandiderade 10 personer. Valberedningens förslag antogs och avdelningsstyrelsen består återigen av 11 personer.

Årsmötet hölls på Norra Latin den 9:e oktober. God buffémat, mingel, årsmötesformalia och en föreläsning med Torkild Sköld lockade. För första gången på flera år fanns fem motioner från tre olika medlemmar för styrelsen och årsmötet att ta ställning till. Det är väldigt roligt och inspirerande att medlemmar engagerar sig och vill vara med och påverka!



- **Förtroendevald på arbetsplats**

Förtroendevalda i Vårdförbundet ska känna att de vill, vågar själv och kunna agera.

Avdelningen har anordnat flera heldagar för förtroendevald på arbetsplats och dessa har varit fullteknade. Arbetsmiljö med extern föreläsare samt lön med senaste nytt om HÖK-19 och vägar framåt, engagerade så pass att vi fick byta lokal och ändå ha personer på reservlistan...

Avdelning Stockholm har under året valt att koncentrera temautbildningarna för förtroendevalda till att behandla Medbestämmande lagen (MBL) och samverkan, vilket varit efterfrågat och uppskattat av de förtroendevalda som gett utbildningen god feedback.

För att öka och förstärka ett coachande förhållningssätt från förtroendevald med facklig tid till förtroendevald på arbetsplats samt i alla medlemskontakter har avdelningen i samarbete med Sensus satsat på en utbildning i coachande förhållningssätt.

- **Opinionsbildning och påverkansarbete**

Vi har formella såväl som informella kontakter med politiker och beslutsfattare. Under våren träffade delar av styrelsen företrädare för alla politiska partier i regionen utom KD, MP och SD under frukostmöten för att diskutera, påverka och ge förslag till lösningar på problem som grundar sig i våra villkorsfrågor. I december har vi mött företrädare för S och V.

Vårdförbundet avdelning Stockholm talade under manifestationen som det politiskt och fackligt obundna Stockholms Sjukvårdsupprop anordnade den 14:e december. Uppropet är en reaktion på det som händer i Stockholms hälso-och sjukvård just nu, med brist på våra yrkesgrupper, varsel av framför allt andra yrkesgrupper samt omstrukturering av hela sjukvården mot mindre sjukhusansluten vård och mer nära primärvårdsansluten vård där många medlemmar uppfattar att primärvården ännu är otillräckligt utbyggd.

3. Effekt

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

Under året genomför avdelnings Stockholm synlighets och rekryterings aktiviteter kontinuerligt. Det handlar om nattvandring på de stora sjukhusen, arbetsplatsbesök på enskilda arbetsplatser som primärvårdscentral och liknande. Vi har delat frukostpåsar och bjudit på luncher till både icke medlemmar och medlemmar. Styrelsen har förlagt vissa av sina styrelsemöten i lokaler på något av Stockholms sjukhus och då också bjudit på medlemslunch.

Medlemmar	2018-12-31	2019-12-31
Ej yrkesverksam	174	162
Pensionär	2031	2055
Student	1626	1530
Yrkesverksam	14564	14348
Yrkesverksam, annat avtalsområde	177	170
Totalt	18572	18265
Antal medlemmar med förtroendeuppdrag	715	684

Under året har antalet medlemmar i Vårdförbundet Stockholm minskat totalt, vi ser att den risk som beskrevs 2018 gällande barnmorskemedlemmar också har besannats. Vi har också minskat i flera andra grupper. Glädjande är att antalet yrkesverksamma sjuksköterskor och chefer och ledare är undantag från denna trend och då de har ökat under året.

I samband med grundutbildning av förtroendevalda tas alltid betydelsen av att vara många medlemmar upp och med det också vikten av att "våga fråga" på arbetsplatsen.

Medlemsluncher på sjukhusen i samband med professionsdagarna är populära och medlemmar har kunnat ta med sig en kollega som blir medlem på plats, 514 personer har kommit.

I samarbete med kansliet (nationella och avdelning Stockholm) så rekryterades 118 nya yrkesverksamma medlemmar under synlighetsmånaden november och Vårdförbundet syntes på många av Stockholms olika arbetsplatser, inom region, kommun och privat.

4. Goda exempel

Foodtruck Danderyds sjukhus under synlighets månaden

Uppskattat och uppseendeväckande var den foodtruck som stod utanför Danderyds Sjukhus två dagar under synlighetsmånaden, där medlemmar och blivande medlemmar fick rabatt. Även kaffemoppen utanför Huddinge sjukhus fick uppmärksamhet och många koppar kaffe serverades till nya och gamla medlemmar.

Medlemmars syn på det lokala arbetstidsavtalet

Nu kommer reaktioner på arbetstidsavtalet som att "det är det bästa! För mig som gillar att jobba en del natt ger det mig lägre veckoarbetstid och jag får bättre återhämtning." Och "jag har kunnat ta ut lediga dagar från kvarstannandebonusen och därmed sparat min semester". Vidare "det känns jättebra att kunna välja att ta ut i tid, pengar eller pensionsavsättning beroende på vilken livssituation jag har".



På förlossningen, för- och eftervård och neonatal på Karolinska Solna har ytterst få barnmorskemedlemmar lämnat Vårdförbundet. Täta och regelbundna arbetsplatsbesök tror vi är en framgångsfaktor.

5. Risker

Under hösten signalerades om besparingar som också resulterat i varsel, vid flera av Stockholms sjukhus samt Hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Dessa varsel har i mycket liten utsträckning drabbat våra professioner. Besparingarna som kommer genomföras under 2020 ser vi med oro på, då de påverkar en redan utsatt arbetsmiljö som riskerar att bli ännu sämre och därför ytterligare belasta våra medlemmar.

Det finns ett fortsatt stort behov av att arbeta med löneavtalen för att nå de mål vi önskar gällande löneprocess, ökad lönespridning och ökad livslön. Vidare arbete kring hanteringen av särskilt yrkesskickliga är en springande och mycket viktig punkt för löneöversyn 2020. Länets verksamheter fortsätter att avsätta för små medel i budget för lönekostnader för våra grupper. Detta riskerar att leda till att ännu fler väljer andra arbetsgivare.

Region Stockholm har under ett par års tid erbjudit utbildningsanställningar utifrån enskilda anställningsavtal med kvarstannandekrav. Vi ser att det dyker upp fler exempel på avtal med fast lön för utbildningstjänst, snarare än den lön en haft när en påbörjar utbildningen. Vi ser också att regionen saknar en helhetssyn på vad utbildningen leder till och vem som gagnas av den; den enskilda enheten, den större verksamheten, regionen, länet eller landet.

FHS (framtidens hälso- och sjukvård), bygget av NKS, besparingar och varsel visar tydligt att regionen inte är fullt förberedd på hur vården ska ställas om från sjukhusansluten till primärvårdsansluten. Det är tydligt att alla goda mottagare ännu ej finns där och att tillgängligheten för de som behöver vård är begränsad.

6. Förbättringsområden

Vi behöver fortsätta påverkansarbetet bland politiker och beslutsfattare och fortsätta påvisa behovet av våra yrkesgrupper inom såväl sjukhusansluten vård som primärvårdsansluten vård. För att påverka både centralt och lokalt i Stockholm behöver vi vara många och fortsatt rekrytering är en ödesfråga.

Vi behöver också fortsätta att träffa medlemmar och förtroendevalda och ge kunskap och information om HÖK-19, lönebildning och löneprocessen, om våra yrkanden och om vikten av att vara många.

Tydlig och nära kommunikation med medlemmar om det arbete som görs på olika nivåer, i stort och i smått behöver vi bli bättre på och kanske hitta nya sätt för. Vi behöver kommunicera med medlemmar om det arbete som genomförs (före och



efter genomförandet när det är möjligt) på respektive sjukhus/nämnd/bolag och kommunal och privat verksamhet och även vad medlemmar själva kan göra.

När det gäller barnmorskor måste vi öka vår relevans och betydelse för den gruppen så att det blir naturligt att vara medlem i Vårdförbundet.

7. Övrigt

Avdelning Stockholm är värdavdelning för Falck ambulans AB samt Vardaga/nutida.

Stockholmsavdelningen deltar fortsatt i internationella biståndsprojektet i Palestina.

Under 2019 har avdelning Stockholm varit medlem i TCO-rådet Stockholm men ej deltagit aktivt i rådets arbete.