

|            |                   |           |         |            |
|------------|-------------------|-----------|---------|------------|
| Skapat den | Senast ändrad den | Avdelning | Version | Författare |
| 2016-01-12 | 2019-01-18        | Uppsala   | 1       | KL         |

## Årsrapport

### Innehåll

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

### 1. Sammanfattning

Första året för vår styrelse präglades av dels Vårdförbundets kongress och dels den lokala löneöversynen vilka bägge var helt nya företeelser för styrelsen.

Nytt arbetstidsavtal slöts för ambulanssjukvården och de nya arbetstidsavtalen för Akademiska sjukhuset (AS) startades. I samband med starten av AS-modellerna inledde vi ett partsammansatt arbete med arbetsgivaren och Kommunal enligt en avsiktsförklaring vi alla skrivit under. Under december månad skickades enkäter till alla medarbetare på AS rörande modellerna med avsikt att ta reda på om de uppnått sitt syfte och vilka förbättringar medarbetarna ansåg skulle behövas för att nå målen och syftet med modellerna.

Syftet med modellerna var: att anpassa bemanningen i förhållande till verksamhetens behov, att ge ökade möjligheter till återhämtning för medarbetare som roterar dag/kväll/natt samt bidra till en hälsosam arbetsplats med hälsosamma arbetstider.

Arbetet med att justera modellerna kommer att ske 2019.



Nytt arbetssätt för styrelsen med ansvarsområden med fokus på att bilda nätverk med förtroendevalda.

## 2. Måluppföljning

Vi inledde året med en begränsad skara ledamöter, endast tre av elva var i arbete de första månaderna. Därefter stegade vi oss upp till som max sammanräknat till 8 heltidstjänster fördelat på 12 personer. Planen som vi lagt för verksamhetens aktiviteter kunde ändå till största delen genomföras.

Prioriterat under året har varit att Vårdförbundet skulle vara synligt ute på de olika verksamheterna samt i media. Stort medialt genomslag fick vi när statsminister Stefan Löfvén besökte Uppsala i februari. Vi tilldelades 15 platser som vi fyllde med styrelsemedlemmar och fackligt förtroendevalda. Vi var väl synliga i våra blåa Vårdförbundsvästar och blev därför intervjuade av media i större utsträckning än övriga förbund.

I samband med valrörelsen hade vi möten med både de styrande och oppositionella politiska partierna och kunde se att våra åsikter återkom i deras valkampanjer i både tal och skrift.

På grund av bristande personalresurser kunde vi inte prioritera arbetet med personcentrerad vård. Mot slutet av året startade vi upp arbetet inför 2019 och styrelsen går studiecirkeln första kvartalet 2019. Ansvarig utsedd i styrelsen.

Mandatperioden för förtroendevalda gick ut i oktober 2017. I och med det prioriterade vi att rekrytera och utbilda nya förtroendevalda.

För att klara att utbilda förtroendevalda utsåg vi utbildare i styrelsen som gick utbildning. Vi har ett samarbete med Stockholm, Gotland och Södermanland kring utbildningsinsatsen, men då de övriga haft resursbrist på området har Uppsala dragit ett stort lass tidsmässigt. Våra utbildare är engagerade och mycket kompetenta och det har gett resultat i positiva omdömen från deltagarna samt stort engagemang på arbetsplatserna.

Utbildningsinsatsningen har som tidigare nämnts tagit mycket av våra resurser i anspråk men har samtidigt varit givande. Vår satsning har gett resultat och vi är nu nästan uppe i samma antal förtroendevalda som tidigare.

Styrelsen har delat upp ansvaret för medlemmar i vårt område i så kallade ansvarsområden och fördelat dem på styrelsemedlemmarna. Utifrån vårt nya arbetssätt bildar vi nätverk med de förtroendevalda inom respektive område. Detta för att ytterligare kunna föra ut Vårdförbundets politik till medlemmarna och få tillbaka medlemmarnas åsikter till styrelsen. På så vis blir vår kunskap om de faktiska förhållandena större och vi kan bättre företräda våra medlemmar. Vi hoppas ju förstås att detta också är rekryterande.



Antalet nya förtroendevalda har med detta arbetssätt ökat stadigt från och med i somras då vi startade. Styrelseutbildning i hållbara arbetstider, lön och förhandling har fortare kunnat förmedlas till våra förtroendevalda genom detta sätt att arbeta.

Arbete med uppföljning och medlemskontakt inför utvärdering av arbetstidsmodeller Akademiska sjukhuset har skett varje månad. Dels genom förtroendemannaråd som dessvärre inte engagerade så många av våra förtroendevalda så aktiviteten lades ned inför sommaren. Dels genom partsgemensamma möten med arbetsgivaren och Kommunal. Det utmynnade i en enkät som gick ut till alla anställda inom Vårdförbundets och Kommunals medlemsgrupper samt tre workshops för chefer med anställda i de tre olika modellerna. Information om resultatet förmedlades till SLG (Sjukhus Lednings Gruppen) i slutet av december och arbetet med förhandlingar genomförs 2019.

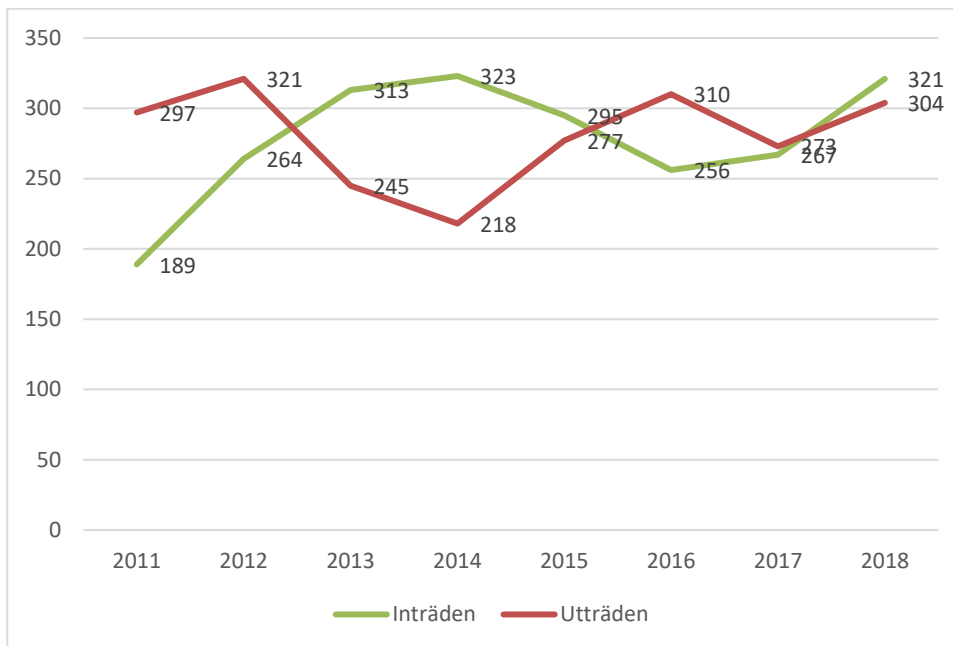
Arbetet med HSO-kompetens i styrelsen innebar att två gick en fördjupad tredagarsutbildning och att en HSO-grupp har startats för att höja kompetensen och stödja i ärenden. En temadag för förtroendevalda med fokus på skyddsombudsrollen på arbetsplatser och arbetsmiljö genomfördes.

Vid de lokala löneöversynerna 2017 förstod vi att arbetsgivarna inte alltid visste hur kompetens- och utbildningsnivån såg ut hos Vårdförbundets medlemmar. Därför begärde vi inför 2018 års lönerevision listor på utbildningsnivå (grundutbildade sjuksköterskor, vidareutbildade osv), pensionsavgångar, rekryteringsbehov med mera för att föra en diskussion med arbetsgivarna om hur våra medlemmars kompetens tas tillvara och hur lönenivåerna förhåller sig till utbildningsnivån.

### **3. Effekt**

Ökningen av förtroendevalda var märkbar efter införandet av nytt arbetssätt med ansvarsområden för styrelsen. Vi har nu tack vare detta fungerande nätverk i Uppsala kommun bland annat.

Antalet som söker medlemskap har fortsatt att öka, vi rekryterar något fler 2018 än vad vi har tappat.



#### 4. Goda exempel

Tack vare gott samarbete med förtroendevald kunde vi påvisa att arbetsgivaren inte följt MBL-lagstiftningen vann vi en tvist med ett vite på 10 000kr.

Vi fick också gott resultat efter en 6.6 A som lades på en arbetsgivare under sommaren 2018.

#### 5. Risker

Inget att lägga till.

#### 6. Förbättringsområden

Kontakten med förtroendevalda i respektive område tror vi ger ett större genomslag för Vårdförbundets politik, på så sätt kommer rekryteringen att underlättas.

#### 7. Övrigt

Inget att lägga till.