



Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-10-25	2020-01-16	Värmland	1.0	Helen Engström

## Årsrapport

### Innehåll

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

### 1. Sammanfattning

Året började med att vi var avtalslösa. Det och senare införandet av nya avtalet kom att präglade hela året. Första halvåret lades mycket tid på att följa med i de centrala förhandlingarna och förmedla ut det till våra medlemmar och förbereda för eventuell konflikt. Det andra halvåret gick den mesta tiden till att förmedla nya HöK19 till våra medlemmar, skriva LOKår i kommunerna och Regionen men framförallt löneöversynen som tagit hela hösten.

Förutom det stora arbete som var med HöK19 så hann vi medverka i omorganisation inom område Öppenvård i Regionen under våren. Där skulle 12 st nya verksamheter bildas och lika många verksamhetschefer tillsättas. Vi var med på otaliga riskanalyser, intervjuer osv som omorganisationen medförde.

Vi har även hunnit med många aktiviteter för våra förtroendevalda och medlemmar, varit ute på 128 st arbetsplatsbesök, medverkat i skyddskommittéer och samråd på olika nivåer.

Vårt stora fokus under året har varit att rekrytera nya medlemmar och nya förtroendevalda då det saknas på många arbetsplatser.



## 2. Måluppföljning

### Värde för medlem

#### *-Villkor och avtal*

Vi har efter att HöK19 blev klart, skrivit LOK i alla kommuner och med Regionen. Löneprocessen tog den mesta av vår tid under hösten. Vi kan konstatera efter att vi fått alla siffror från Regionen och alla kommuner, att vi inte uppnått våra mål och yrkande tyvärr. Regionens utfall blev 2,9% och 8,2% av våra medlemmar ansågs vara speciellt yrkesskickliga, vilket gav 1500kr extra. För de 16 kommunerna blev utfallet från 2,27% till 3,4%. Vi har ett stort arbete framför oss i kommande lönerrevision.

Vi har uppdaterat och skrivit samverkansavtal i flera kommuner. I Regionen har det varit en lång process att skriva om samverkansavtalet men som vi hoppas ska vara klart nu i början på 2020.

Vi har deltagit i skyddskommittéer, skyddsronder, riskanalyser vid organisationsförändringar och handlingsplaners uppföljning, varit med när arbetsmiljöverket gjort inspektioner på olika nivåer där vi saknar lokalt skyddsombud.

Vi har stöttat enskilda medlemmar i ärenden som rehabilitering, varningar, utköp mm. Ett uppdrag som ökar speciellt vad det gäller rehabilitering då arbetsmiljön är ansträngd på grund av att det är vakanser på många arbetsplatser. Många medlemmar ringer och frågar både stort och smått och vi svarar och stöttar. Under hösten ökade samtalen markant beroende på lönerrevisionen i Regionen och kommunerna.

#### *-Medlemsaktiviteter och erbjudanden*

Vi förstod tidigt att det skulle bli ett ansträngt år med arbetet kring HöK19. Därför fick vi tänka om lite i vår planering för att vi skulle få en någorlunda arbetsmiljö själva. Vi har trots det hunnit med en hel del aktiviteter som 128 arbetsplatsbesök och en hel del av dem var också medlemsmöten där vi pratat arbetsmiljö, vikten av att ha en lokalt förtroendevald, vikten av att vara medlem, nya avtalet, lön och särskilt yrkesskickliga t.ex. Under hösten fick vi åka ut på många medlemsmöten med kort varsel för att prata om löneavtalet.

Under våren hade vi Karriärkväll för 60st Sjuksköterskestudenter i T6. Dom var oerhört engagerade inför sin framtida yrkeskarriär och hade många kloka tankar och frågor för att skapa sig bästa förutsättningar i yrkeslivet. Vi har deltagit vid redovisningar av förbättringsarbete på Universitetet som T6 hållit. Vi har varit med vid examen både vinter och sommar där vi delat ut vårt stipendium till bästa examensarbete. Vi har besökt Universitetet vid flertalet andra tillfällen under året också. På vårt årsmöte delade vi ut stipendium för bästa D-uppsats och prisade Årets medlem som blev två lokalt förtroendevalda på akuten i Karlstad för sitt arbete med att få till bra arbetsmiljö för sina kollegor.



Ihop med TCO har vi haft föreläsningar och bio. V47 visade vi bio på 3 olika orter och dagar för våra medlemmar.

Vi uppmärksammade alla yrkesdagar med tårta på några av alla arbetsplatser, medlemmar fick skriva om sitt yrke som vi publicerade på sociala medier och på vår hemsida.

I september hade vi internat för chefsmedlemmar ihop med Västra Götaland och Halland som vi haft nu några år. Alla platser blev fyllda och deltagarna uppskattar chansen för nätverkande och utbildning som dagarna ger.

På Vårdgalan prisades en medlem i Värmland som bästa handledare i Sverige vilket vi uppmärksammade med tårta på hennes avdelning och i sociala medier. I december hade vi vår årliga avtackning av medlemmar som blivit pensionärer under året med jullunch och present. Det är väldigt uppskattat av våra pensionärer.

Vi påminner med jämna mellanrum om de erbjudanden som finns på hemsidan vad det gäller t.ex lån, resor osv.

#### *-Demokrati*

Inför Årsmötet påminde vi våra medlemmar om att skicka in motioner men tyvärr fick vi inte in några. Till mötesordförande valdes vår förra lokala ordförande Eva Strandh. En av våra styrelseledamöter valde att avsluta sitt uppdrag för att arbeta kliniskt åren innan pension och fyllnadsval hölls. Vi hade även fyllnadsval till Valberedningen. Vi tog in förslag på aktiviteter till kommande verksamhetsår. Avgående lokalt förtroendevalda avtackades. Årsmötet var välbesökt med ca 100 medlemmar på plats. Efteråt var det mingel, middag och underhållning.

Vid alla våra arbetsplatsbesök och medlemsmöten har vi påtalat vikten av att välja en eller flera lokalt förtroendevalda. Detta för att dom ska ha representation vid samråd med arbetsgivaren, ha någon som framför deras åsikter, som kan bevaka deras arbetsmiljö osv.

#### *-Förtroendevald på arbetsplats*

Det är många arbetsplatser i Värmland som saknar lokalt förtroendevald och som vi jobbat hårt med under året för att rekrytera nya. Fokus på våra arbetsplatsbesök har varit arbetsplatser som saknat representation i kommuner, Regionen och Privata arbetsplatser.

Under året har vi utbildat 49st nya och vi var 148st förtroendevalda vid årets slut. Så 2020 kommer vi fortsätta vårt arbete med att rekrytera förtroendevalda på arbetsplats.



Vi har haft nätverksträffar under våren och hösten, extra möten inför löneöversynen och HöK. Temautbildning Arbetsmiljö och Lönemandatsutbildningar har vi också haft för förtroendevalda. I september hade vi våra 2 sammanhängande årliga utbildningsdagar där fokus var HöK19 och att ge de förtroendevalda trygghet i avtalet. Ca 80 st deltog i de två dagarna.

Vi stöttar våra förtroendevalda i vardagen under hela året via mejl, telefon eller personliga möten. Vad vi får till oss är att styrelsen är tillgänglig och en bra stöttning. Det har varit flera lokalt förtroendevalda som anordnat egna medlemsmöten.

#### *-Opinionsbildning och påverkansarbete*

Under året har vi träffat de olika politiska partierna i olika sammanhang. Vi diskuterar värderingen av våra medlemmar i Vårdförbundet, HöK19, arbetsmiljö, AST, hur arbetsgivaren tar till vara på den kunskap våra medlemmar besitter. Där finns ju mycket övrigt att önska.

Det har varit flera av partierna som haft någon som hospiterat hos någon av våra medlemmar en hel dag eller del av dag. Det är det bästa sättet att få dom förstå vad våra medlemmar står inför dagligen.

Vi har haft insändare i tidningarna, både som kommit från styrelsen och som medlemmar skrivit själva. Flera av våra förtroendevalda har blivit intervjuade med anledning av deras arbetsmiljö på de arbetsplatserna.

Vi var aktiva på sociala medier under våren med att publicera debatt-inlägg, information osv angående HöK19 som även skapade debatt i kommentarerna.

#### **Medlemsrekrytering**

Vid varje terminsstart blir vi inbjudna av Universitetet att träffa T1 och T6. Vi finns med i deras schema.

Vid T1-informationen berättar vi om Vårdförbundet och vikten av att vara medlem i ett fackförbund. Det är ca 80% som blir medlem vid varje tillfälle och det ser vi väldigt positivt på. Vid T6-informationen berättar vi om vårt stipendium och att kravet är att båda författarna är medlemmar, så det blir rekryterande av sig själv. Vi pratar även om hur dom ska göra när dom tagit sin examen och blir yrkesverksamma medlemmar istället.

När vi träffar förtroendevalda ger vi dom verktyg för att rekrytera på sina arbetsplatser. Vi pratar med ickemedlemmar på våra arbetsplatsbesök och berättar om vad viktigt det är att vi står enade och är många anslutna för att kunna bemöta arbetsgivaren i förhandlingar osv.



Vår medlemsutveckling under året:

	2019-01-01	2019-12-31
Yrkesverksamma	2894	2895
Studenter	409	402
Pensionärer	460	472
Chef/ledare	145	145
Övriga	63	61
Totalt	3826	3830

Vi går igenom medlemsstatistiken vid varje styrelsemöte. På det viset har vi koll på trender. Vi var oroliga att vi skulle tappa många barnmorskor till SRAT och det blev en del fram för allt under vintern/våren. Totalt 59st. Under hösten var det endast ett fåtal och vi fick en del som kom tillbaka till oss. Vår anslutningsgrad har sjunkit från 82,3% till 80,3%, så vi har ett rekryteringsarbete framför oss.

### 3.Effekt

Vi hade som mål att besöka 100 arbetsplatser och det blev minst 128st (tror inte alla blev uppskrivna). Vad vi hör från medlemmar så har synligheten av Vårdförbundet ökat.

Vår strategi för att värva nya medlemmar var att försöka få till fler förtroendevalda och på det sättet få hjälp i rekryteringen. Det är ju dom lokalt förtroendevalda som ser när det kommer nya till arbetsplatsen. Vi har haft olika utbildningsinsatser för att ge så mycket stöd till de förtroendevalda för att dom ska ställa frågan om man är medlem eller ej till de nyanställda.

Våra mål var 105 nya yrkesverksamma medlemmar men vi hade rekryterat 92st. Målet för antalet nya förtroendevalda var 49st och det målet uppnådde vi också.

Tyvärr har också vi tappat medlemmar under året. Dels de 59 barnmorskor som gått till SRAT, 52 st som gått i pension och då gått ur, sedan ett antal som straffat ut sig pga bristande betalning, ett antal som var missnöjda med löneprocessen och en del som inte uppgett anledning.

Vi har medlemmar på 458st arbetsplatser och totalt 148 förtroendevalda.

-

### 3. Goda exempel

Att vi träffar våra förtroendevalda så ofta ger oss viktig information om hur våra medlemmar har det och hur deras arbetsmiljö ser ut. Det gör att vi kan möta upp med arbetsgivaren i ett tidigt stadium. Samtidigt har våra förtroendevalda stärkts i sina uppdrag och kan ta större ansvar.

Våra bio-kvällar är värdefulla för våra medlemmar där dom har möjlighet att prata med oss i styrelsen, nätverka med varandra och känna gemenskap. Vi har mött väldigt många medlemmar på sina arbetsplatser och haft många bra diskussioner både i grupp och med enskilda medlemmar.



Att vi får komma in på Universitetet från dag ett i utbildningen är av stor vikt. Studenterna känner igen oss när dom blir yrkesverksamma och dom har fått med sig viktig information från oss.

Vi har värvat många skolsköterskor under året och fått många att bli förtroendevalda.

Vi har vänt dåliga relationer i några kommuner till bra och fått ett fint samarbete. Några kommuner som vi har väldigt bra samarbete med är Filipstad, Storfors, Arvika och Karlstad.

I privat verksamhet visade det sig vid ett arbetsplatsbesök att det var en anställd bara. Vi pratade om vikten av att vara minst två om något skulle hända och att det bör finnas lokala rutiner för hot och våld. Vid nästa besök var dom två anställda och lokal rutin för hot och våld fanns.

Flera chefer i Värmland gick Vårdförbundets Personcentrerad vård och ledarskapsutbildning under hösten 2018 till våren 2019. Vi har gjort mycket reklam för den och det har varit några chefer varje år sedan starten som gått den.

#### **4. Risker**

Att vi fortsatt saknar förtroendevalda på så många arbetsplatser innebär att de medlemmarna missar mycket information och inflytande. För styrelsen innebär det att vi deltar skyddskommittéer, skyddsronder och riskanalyser där det normalt skulle ha varit ett lokalt skyddsombud som deltagit.

Att inte medlemsregistret blir uppdaterat av medlemmar vid förändringar av deras arbetsplats och mejl, innebär att många medlemmar missar information om man har felaktig mejl eller arbetsplats registrerat. Vi kan bara fortsätta informera om det vid varje medlemsmöte.

#### **5. Förbättringsområden**

Vi behöver åter igen göra en inventering över vilka arbetsplatser som saknar förtroendevald och prioritera dom för besök. Det är ett ständigt pågående arbete. Fortsätta utveckla vårt användande av sociala medier.

Vi kan alltid förbättra rekryteringsarbetet.

#### **6. Övrigt**





Styrelsen avdelning Värmland genom  
Ordförande

Camilla Gustafsson 2020-01-17

