

Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-01-02	2019-01-15	Värmland	1.2	Helen
2016-01-12	2019-01-16			Engström

## Årsrapport

### Innehåll

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

### 1. Sammanfattning

Det har varit ett tufft år med vår helt nya sammansatta styrelse, i nya roller och det har tagit tid att lära sig allt nytt för många av oss.

Ett av vårt fokus under 2018 har varit att rekrytera nya förtroendevalda, då vi saknar det på många arbetsplatser. Vi har även träffat arbetsgivare och politiker och i dom mötena pratat arbetsmiljö, hälsosamma scheman och hälsosam vårdmiljö. Under våren gick mycket tid till förberedelse inför kongressen i maj samt förbereda och rensa ur både datorer och pärmar inför GDPR. Vi hade även flera tillfällen för styrelseutbildning under våren, där vi med hjälp av ombudsmän i Enhet Väst gick igenom olika block. Under hösten togs mycket av styrelsen och anställdas tid till att förbereda och genomföra flytten till nya lokaler som gick av stapeln i november. Då den nya lokalen är mindre så skulle det rensas och kastas ut mycket från det gamla stället. Mycket tid under året har lagts på arbetsplatsbesök för att träffa medlemmar där dom arbetar. Det har varit en ansträngd arbetssituation för våra medlemmar både i kommun och Landsting: Mycket övertid och att man upplever att det inte är finns tillräckligt med personal, vilket också all övertid visar på.



Årets löneöversyn gav i våra 16 kommuner mellan 2,21% - 8,08% medans i Landstinget var utfallet 2,19% med en minskad lönespridning.

## 2. Måluppföljning

### Hälsa och helhet

Vid våra möten med politiker och arbetsgivare har vi pratat om arbetsmiljö, hälsosamma scheman och hälsosam vårdmiljö. Styrelsen var även ute och pratade med politiker i valstugorna innan valet i september. Det har varit ett antal politiker som gått med en medlem under ett arbetspass vid flertalet tillfällen under året.

### Hållbart yrkesliv

Då vi ser en ständig försämring av arbetsmiljön för våra medlemmar har det varit oerhört viktigt att föra fram Vårdförbundets idé om hälsosamma scheman och hälsosam vårdmiljö. Många av våra medlemmar som arbetar i 24/7-verksamhet arbetar extrapass, dubbelpass och beordras mycket övertid. Reflektion och återhämtning mellan arbetspassen får stå tillbaka. Det tar vi upp i alla samtal med arbetsgivare, politiker och även med våra medlemmar. Vi har försökt att få till en större arbetstidsförkortning än HÖK16 med Landstinget, men inte fått till något avtal. I kommunerna har vi heller inte fått till några avtal om arbetstidsförkortning men arbetet fortsätter. Våra medlemmar som arbetar rak vecka har också fått en försämrad arbetsmiljö, då det inte är fullbemannat med rätt kompetens (saknas både sjuksköterskor och doktorer på många arbetsplatser för att vara fullbemannat) och man har även inom öppenvården genomfört en arbetsväxling, vilket gjort att våra yrken fått fler arbetsuppgifter utan att några befintliga arbetsuppgifter tagits bort.

### Rätt värderad kunskap

I Landstinget var det åter igen en rörig lönerrevision. Landstinget sa sig satsa på bland annat biomedicinska analytiker men den enda av våra yrken vi kunde se en satsning var ambulanssjuksköterskor som fick 4,7%. Våra andra yrken fick 1,9% -2,0% förutom specialistsjuksköterskor som fick 2,3%. Totala löneökningen blev 2,19% med en minskad lönespridning över lag. Vi ser även att åldern när lönekurvan planar ut sjunker och nu planar den ut vid ca 40år.

Kommunernas lönerrevision var som vanligt klar vid olika tidpunkter ända in på senhösten. Utfallet i dom 16 kommunerna varierade mellan 2,21% - 8,08%. På de olika yrkesdagarna bjöd vi in en från varje yrke att skriva om sitt yrke som vi sedan publicerade på vår hemsida och på vår Facebook-sida. Blev väldigt uppskattat och läst av många. Vi delade även ut ett antal tårtor på flera arbetsplatser.

Under året har mycket tid lagts på att informera barnmorskor fördelarna att vara kvar i Vårdförbundet. Vi i Värmland har haft turen att ha en barnmorska i styrelsen som fått dragit ett stort lass för att hålla resten av styrelsen informerad om det nationella arbete som pågått under året.



### Medlemsutveckling

Under året har vi hunnit med att besöka ca 100st arbetsplatser. Vi har försökt att identifiera arbetsplatser utan lokalt förtroendevald och lagt vårt fokus på att besöka dom för att värva lokalt förtroendevalda. Då vi saknar lokalt förtroendevalda i främst Landstinget har det medfört att vi i styrelsen varit kallade till skyddskommittéer i de verksamheter vi saknar lokalt förtroendevald. Vi har även varit med på ett stort antal skyddsronder där det saknas lokalt förtroendevald. Det har medfört hög arbetsbelastning på oss i styrelsen som är Landstingsanställda.

För att skapa medlemsnytta och för att träffa så många medlemmar som möjligt har vi anordnat ett antal olika aktiviteter. Både vår och höst hade vi flertalet tillfällen en kurs i självförsvar. Under våren anordnade vi ihop med Folksam informationsmöten i Arvika och Torsby. Vi hade biokvällar v47 på tre olika orter där vi träffade mer än 300st medlemmar och passade på att visa den nya Visions-filmen bland annat. Vi deltog i Värmlands Pride med både styrelse och medlemmar. Vi anordnade en hockey-kväll med ca 60 medlemmar där vi under en timme pratade om den fackliga historien, värdet av medlemskap och varför det är viktigt att vi är många, kongressen och svarade på frågor. Sedan bjöd vi på mat och en hockey-match mellan FBK och Luleå. Det blev väldigt uppskattat. I december höll vi vår årliga pensionärsavtackning med jullunch och en liten gåva där ca 30 nyblivna pensionärer kom av dom inbjudna.

Studentansvariga i styrelsen har varit på universitetet vid flera tillfällen under året. Höst och vår blir vi inbjudna till T1 under deras första vecka för att berätta om Vårdförbundet och rekrytera nya medlemmar. Det brukar vara mellan 85-95% av dom som är där som går med i Vårdförbundet. Vi är även inbjudna till T6 och berättar om vårt stipendium för bästa examensarbete. Vid det tillfället passar vi också på att påminna studenterna att ändra sina uppgifter i vårt system när de börjar arbeta. Vi delade ut 2 st stipendium vid 2 olika tillfällen för bästa examensarbetet (C-uppsats) och ett stipendium för bästa D-uppsats. Under våren hade vi en Karriärkväll som var uppskattat av de som deltog. Vi var även med på en yrkesmessa (Hotspot) i februari där vi pratade med allmänheten, många medlemmar och även rekryterade medlemmar.

Styrelsens individgrupp hade många ärenden under året. Allt från att vara stöd vid rehab-möten till att vi hjälpte ett antal Landstingsanställda som fått för mycket i lön och sedan blivit återbetalningsskyldiga på grund av det nya lönesystemet.

I samarbete med TCO har det varit föreläsningar och bio vid flertalet tillfällen för våra medlemmar.

Under året har vi utbildat 44st nya lokalt förtroendevalda och vid årets slut hade vi 132st lokalt förtroendevalda. Det fattas fortfarande på många arbetsplatser, så det får vara fortsatt fokus från styrelsen 2019 att rekrytera nya. Vi har haft regelbundna träffar med våra lokalt förtroendevalda både i stora grupper som små. Septemberdagarna i år hade ca 80 st lokalt förtroendevalda deltagare. Fokus var att implementera kongressbeslutet och utifrån de vilka aktiviteter vi ska prioritera 2019. Det var väldigt uppskattade dagar för både styrelsen och förtroendevalda.



I september hade vi lunch till lunchinternat för chefer i Värmland, Halland och Västra Götaland som var uppskattat av alla deltagare. Så det konceptet försöker vi fortsätta med.

Avdelning Värmland är värd-avdelning för Rekryteringsmyndigheten, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB, och Försvarmakten. Vi har haft några individer som vi företrätt, men inga stora aktiviteter har genomförts under året.

#### Verksamhetsstöd

Årsmöte för avdelning Värmland hölls 13 september med ca 80 st deltagande medlemmar. I samband med årsmötet hade vi avtackning av lokalt förtroendevalda med 2 år eller mer i sitt uppdrag och nu av sagt sig det. Vi avslutade kvällen med middag och underhållning.

### **3. Effekt**

Vid alla arbetsplatsbesök har vi träffat både medlemmar och icke medlemmar. Vi har diskuterat nyttan av att vara medlem, vikten av att ha lokalt förtroendevald för påverkansmöjlighet. Med de besöken har vi fått nya medlemmar och nya lokalt förtroendevalda.

Vår medlemsutveckling under året:

	2018-01-01	2018-12-31
Yrkesverksamma	2960	2894
Studenter	418	409
Pensionärer	427	460
Övriga	60	63
Chef/ledare	146	145
Totalt	3865	3826

Under november-december tappade vi 34 st barnmorskemedlemmar, 9st chefer och 10st bytte till annan avdelning. Vår medlemsstatistik är ganska konstant år till år med hög anslutningsgrad men rekrytering är ett ständigt pågående arbete.

### **4. Goda exempel**

Våra arbetsplatsbesök som vi gör ger energi till oss i styrelsen och är uppskattat av medlemmarna.

Bio-kvällarna ger en vi-känsla och tid för medlemmarna att prata med oss i styrelsen både enskilt och i grupp. Vi får möjlighet att kommunicera ut information till våra medlemmar på ett effektivt sätt.



Vår studentorganisation lokalt är väl uppbyggt och vi har en god relation med både lärare och studenter.

Vi använder vår lokala Facebook-sida flitigt och når ut till många medlemmar på det viset.

Vi träffar våra lokalt förtroendevalda regelbundet och dom vet vilka i styrelsen dom kan kontakta för att få hjälp och stöd i olika frågor.

Vårt samarbete med Folksam är fortsatt god och vi sprider vilka olika förmåner som finns vad det gäller försäkringar för våra medlemmar.

Hockeykvällen i december, där berättade vi om fackets historia, vad facket åstadkommit vad det gäller semester, föräldraledighet osv. Vi pratade även om varför vi behöver bli fler anslutna, vad som händer om vi blir för få.

Kongressbeslut och var vi är på väg. Det blev väldigt uppskattat och många medlemmar kom fram efteråt och sa att alla borde höra det här. Så det tar vi med oss till 2019 alla möten med medlemmar.

## 5. Risker

Vi ser fortsatt stora risker att vi har för få lokalt förtroendevalda. Dels att medlemmar på de arbetsplatserna missar mycket information och inflytande, styrelsen får reda på missförhållanden sent, de Landstingsanställda i styrelsen får lägga mycket av sin tid på skyddskommitté-möten och skyddsronder på verksamhetsnivå där det normalt skulle vara ett lokalt skyddsombud.

Vi måste få medlemmar att ändra sina uppgifter när man byter jobb. Vi ser i mejl-utskick att det är inaktuella mejladresser, fel arbetsplats osv. På det viset är det många medlemmar som missar information. För att få till det behövs ett pappersutskick med sådan uppmaning att ändra sina uppgifter efter hand som det behövs. Lokalt eller nationellt?

## 6. Förbättringsområden

Vi är ute på många arbetsplatsbesök men vi kan alltid förbättra oss.

Våra lokala nyhetsbrev har inte varit så många under året och där ser vi en stor förbättringspotential. Viktigt att vi synkar med de nationella utskicken så det inte blir för många.

Våra sociala medier kan utvecklas då vi märker att vi når ut till många.

Vi behöver bli bättre på att fånga upp nya yrkesverksamma potentiella medlemmar, kontakta nya chefer och motivera dom att stanna i Vårdförbundet.

Att behålla barnmorskorna i Vårdförbundet är också viktigt.

Vi kan bli ännu bättre att stötta våra lokala förtroendevalda.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Camilla Gustafsson".

Camilla Gustafsson  
Ordförande, Vårdförbundet avdelning Värmland