

Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-10-25	2020-01-20	Västra Götaland	1.0	AKH SW

Årsrapport

Innehåll

1. Sammanfattning	1
2. Måluppföljning	3
3. Effekt	5
4. Goda exempel	6
5. Risker	Fel! Bokmärket är inte definierat.
6. Förbättringsområden	Fel! Bokmärket är inte definierat.
7. Övrigt	8

1. Sammanfattning

På kongressen 2018 i Uddevalla beslutade vi att det övergripande målet under kongressperioden är:

Vi ska vara en stark, kollektivavtalsbärande organisation för våra fyra yrken med legitimitet och tyngd att driva och tillvarata medlems intressen samt påverka vården.

För att uppnå det övergripande målet har vi prioriterat en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad.

Tanken var en ökad synlighet för medlemmarna på varje arbetsplats genom fler trygga, kunniga förtroendevalda.

Vi har i Västra Götaland drygt 19 000 medlemmar och en anslutningsgrad på drygt 70%. Regionen är fortfarande största arbetsgivaren. Vi har medlemmar i 49 kommuner där vi speciellt i de mindre kommunerna har haft svårt att både rekrytera och behålla förtroendevalda.

Vi har drygt 700 privata arbetsplatser där det både kan vara svårt att nå medlemmarna och få förtroendevalda. Vi har knappt 1000 chefs-/ledarmedlemmar.



Rekrytering och medlemsnära möten har därför varit i fokus under året, förutom det arbete som lades ned på konfliktförberedelser och sedan på löneöversynen.

På sjukhusförvaltningarna har vi haft mingelmöten där samtliga medlemmar bjuds in och dessutom strukturerade möten och vidareutbildningar för förtroendevalda.

Vi har också ett förvaltningsnätverk där vi haft regelbundna träffar med dem som sitter i central samverkan på de olika förvaltningarna. Där har det varit både information, utbildning och möjlighet att dela erfarenhet mellan de olika förvaltningarna.

För medlemmarna i kommunen, som för övriga medlemmar, är det viktigaste att ha en förtroendevald med lokal kunskap till hands när det behövs. Det gäller både för att bevara och värva nya medlemmar. För att stödja och värva förtroendevalda i kommunerna har vi haft ett kommunutskott. De var dessutom ansvariga för medlemsärenden och förhandlingar. Utskottet är i nuläget finansierat via förlorad arbetsinkomst (förlorad arb.) eftersom det inte finns någon möjlighet att samordna AFF/LAF-tiden. Problemet blir störst i de små kommunerna där Vårdförbundet bara får någon/några få timmar facklig tid per vecka.

Två RSO med förlorad arb. har tillsammans med utskottet för privata arbetsplatser haft ansvar för kartläggning och uppsökande verksamhet på arbetsplatserna i anknytning till RSO-arbetet.

Vi har haft ett chefsutskott som arbetat med olika aktiviteter för chefer och ledare och har bland annat anordnat ett populärt chefsinternat där även chefer från Värmland och Halland bjöds in.

Vi har tecknat avtal och drivit frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv.

I majoriteten av kommunerna och de drygt femtontalet regionförvaltningar har det under året tecknats avtal som förbättrar medlemmarnas villkor och arbetsmiljö.

Exempelvis olika samverkansavtal, arbetstidsavtal rörande arbetstidsförkortning, måltidsuppehåll, nattarbetstid mm. Sammantaget har vi tecknat drygt 300 kollektivavtal under året.

Vi har dessutom hanterat drygt 6000 medlemsärenden centralt - utöver dem som hanterats ute på förvaltningarna.

För att kunna göra det behöver vi ha kunniga och trygga förtroendevalda på alla beslutsnivåer där vi möter arbetsgivaren. Det uppnår vi genom utbildning och kollegial handledning på många olika mötesplatser, både för medlemmar och förtroendevalda.

Vi verkar för att förtroendevald, känd av medlem, finns på arbetsplatsen och får stöd i sitt uppdrag av lokala avdelningar.

I avdelning Västra Götaland har vi i drygt 700 förtroendevalda men ca 5000 arbetsplatser. Det innebär att det saknas förtroendevalda på många arbetsplatser.



Vi har därför under året satsat både på att stärka förtroendevalda och medlemmar så att de blivit bärare av politiken – och arbetat för att flera arbetsplatser ska välja lokal förtroendevald.

Genom medlemsmöten och via Facebook, hemsidan och artiklar i tidningarna har vi gjort Vårdförbundet och den politik vi driver synlig. Detta har gjort att fler blivit aktiva, både gentemot medlemmarna och i olika medier.

De olika utskotten har stöttat och tillsammans med ombudsmännen utbildat förtroendevalda i aktuella frågor.

På så vis har vi försökt använda våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlemmarna.

2. Måluppföljning

Strategi 1

Medlemsutveckling

Vi prioriterar en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad

På ett antal sjukhusförvaltningar genomfördes mingelmöten där samtliga medlemmar bjöds in. Förtroendevalda på de större förvaltningarna hade regelbundna, strukturerade träffar / utbildningstillfällen där vikten av rekrytering och medlemsnära möten ute på arbetsplatserna var en del av programmet.

För medlemmarna i kommunen (som för övriga medlemmar) är det viktigaste att ha en förtroendevald med lokal kunskap till hands när det behövs. För att stödja och värva förtroendevalda i kommunerna har vi ett kommunutskott i avdelningsstyrelsen. Deras huvudsakliga uppgift är att stödja/fortbilda förtroendevalda i kommunerna. De tar dessutom hand om ärenden och förhandlingar av politisk karaktär som förtroendevalda i kommunen inte har kunskap av - och där det inte finns förtroendevalda. Utskottet är i nuläget finansierat via förlorad arb. eftersom det inte finns någon möjlighet att samordna AFF/LAF-tiden i flera kommuner.

Två RSO med förlorad arb. har tillsammans med utskottet för privata arbetsplatser ansvar för kartläggning och uppsökande verksamhet på arbetsplatserna i anknytning till RSO-arbetet.



Någon enskild rekryteringskampanj genomfördes inte eftersom vi gjorde en kraftfull satsning på årets löneöversyn där både förtroendevalda (där det fanns), kontaktperson från avdelningsstyrelsen och ombudsmän deltog vid teckning av samtliga 50 LOK:ar. Förtroendevalda uppmuntrades att delta i de centrala värvningskampanjerna och vi spred information via hemsida och övriga sociala medier.

Vi ser att vi har en ökning i antal yrkesverksamma medlemmar, men en minskning bland barnmorskor och studenter. Att det skulle bli en minskning bland barnmorskorna eftersom de bildade ett eget förbund var förväntat. Minskningen bland studentmedlemmar tror vi kommer av att vi ännu inte fått i gång de "gamla" rekryteringsrutinerna som fanns innan vi fick nationellt stöd.

Strategi 2

Livslön, karriär och hållbart yrkesliv

Vi tecknar avtal och driver frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv

Genom utbildning och kollegial handledning på olika mötesplatser som vi anordnar för medlemmar och förtroendevalda ser vi till att har kunniga och trygga förtroendevalda nära medlemmarna och på alla beslutsnivåer där vi möter arbetsgivaren.

I majoriteten av kommunerna och de drygt femtontalet regionförvaltningar har det under året tecknats avtal för att förbättra medlemmarnas villkor och arbetsmiljö.

Exempel på detta är olika samverkansavtal, arbetstidsavtal rörande arbetstidsförkortning, måltidsuppehåll, nattarbetstid m.m. Sammantaget drygt 300 kollektivavtal under året.

Vi har dessutom hanterat drygt 6000 medlemsärenden centralt (enligt Clara), och utöver det kommer alla de ärenden som hanteras ute på förvaltningarna och inte dokumenteras i Clara.

Strategi 3:

Förtroendevalda på arbetsplats

Vi verkar för att förtroendevald, känd av medlem, finns på arbetsplatsen och får stöd i sitt uppdrag av lokala avdelningar

Vi har under året ökat antalet förtroendevalda från 751 till 771. Både privatutskottet och kommunutskottet har haft det som en prioriterad arbetsuppgift i tillägg till de vanliga utbildningsinsatserna för förtroendevalda.

Ökningen beror dels på att vi värvat fler förtroendevalda, men också på att vi genom arvodering kunnat öka stödet för



förtroendevalda i kommuner och hos privata arbetsgivare. Fler som tagit uppdragen har stannat kvar som förtroendevalda, även på mindre arbetsplatser, eftersom de fått bättre stöd/handledning utöver de obligatoriska utbildningarna.

Strategi 4:

Effektiv resursanvändning

Vi använder våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlem

För att kunna arvoda förtroendevalda som RSO och kommunutskott har vi fått dra ned på medlemsaktiviteter och fortbildningar av förtroendevalda.

Vi har ändrat de ekonomiska riktlinjerna så att det inte utgår lunch vid heldagsmöten, endast fika. Alla kurser och utbildningar är i första hand inte internat/övernattning.

Vi har som tidigare använt arbetsgivarens lokaler i möjligaste mån:

Regionens lokaler:

10 - 20 personer ca 50 gånger

20 - 40 personer ca 120 gånger

Aula (200 pers.) ca 20 gånger

Utöver det har många förvaltningar egna fackliga konferensrum (5 - 10 personer) som de disponerar tillsammans med övriga fackförbund eller själva.

Dessutom har vi medlemsmöten i de 49 kommunernas lokaler.

På vårt kansli har vi ett styrelserum som rymmer ca 20 personer som används till möten och utbildningar när det är möjligt.

Vi har också sagt upp kontraktet på vår kanslilokal och kommer att flytta in i billigare och med ändamålsenliga lokaler juni 2020.

3. Effekt

Under året har vi en ökning av förtroendevalda från 751 till 771. Under året har vi genomfört grund- och temautbildningar för ca 630 förtroendevalda. Utöver det håller förtroendevalda med facklig tid regelbundna utbildningsträffar på de olika förvaltningarna och i de större kommunerna.

Förtroendevalda på arbetsplatsen har möjlighet att ordna medlemsmöten med 125-kronan. Ca 50 möten har genomförts och 700 medlemmar har deltagit.



Vi ser att vi har en ökning i antal yrkesverksamma medlemmar, men en minskning bland barnmorskor och studenter.

Vi har drygt 19 000 medlemmar och en anslutningsgrad på drygt 70%. På sjukhusförvaltningarna är anslutningsgraden hög. Till exempel Sahlgrenska Universitetssjukhuset i Göteborg har ca 90% anslutningsgrad bland sjuksköterskorna och ca 80% när man räknar med övriga professioner.

I majoriteten av kommunerna och i regionförvaltningarna har det under året tecknats avtal för att förbättra medlemmarnas villkor och arbetsmiljö.

Exempelvis olika samverkansavtal, arbetstidsavtal rörande arbetstidsförkortning, måltidsuppehåll, nattarbetstid m.m. Sammantaget drygt 300 kollektivavtal under året.

Vi har dessutom hanterat drygt 6000 medlemsärenden centralt (enligt Clara), och utöver det kommer alla de ärenden som hanteras ute på förvaltningarna och inte dokumenteras i Clara.

4. Goda exempel.

Här följer ett antal goda exempel från våra verksamheter. Det blir bara ett axplock, och vi har inte fått in redovisning från samtliga 700 förtroendevalda. Det innebär att det är många aktiviteter ute i avdelningen som vi inte har vetskap om.

- Sahlgrenska universitetssjukhuset har anordnat mingelmöten vid tre olika tillfällen under året. Det är ett enkelt sätt möta många medlemmar som får tillfälle att ställa frågor utifrån sin egen vardag. Årets möten präglades av frågor kring lön och det nya avtalet.
- I september hölls ett mycket uppskattat chefsinternat med bl.a. personcentrerat ledarskap som tema. I takt med att Vårdförbundets chefserbjudande sprids och blir känt ökar antalet ärenden: Det är positivt eftersom vi då får en möjlighet att driva frågor i samverkan ur ett chefsperspektiv.
- Ett ärende inom privat verksamhet där en medlem upptäckte att hon inte fått ut ersättning för måltidsuppehåll under storhelger under 10 års tid. Först beviljades hon bara retroaktivt under 2 år, vilken är preskriptionstiden för lönefordran enligt kollektivavtalet. Efter förbundets dialog och resonemang om ersättning enligt annan lag med annan preskriptionstid ändrade sig arbetsgivaren och har nu beviljat ytterligare 8 års ersättning. Summa: hon får sammanlagt ersättning för alla 10 åren bakåt i tiden.
- Stiftelsestyrd verksamhet som hade fått svartmögel i fasad och väggar. Fastighetsägarna (kommunalt bolag) vägrade åtgärda problemet då verksamheten ändå skulle flytta under 2020 och byggnaden skulle rivras.



Chef och 2 andra medarbetare hade sjukdomssymtom och kunde inte vistas i lokalerna. På enheten fanns endast en nyvald förtroendevald så RSO skötte processen. En framställan enligt AML § 6, 6a, lämnades till fastighetsbolaget och stiftelsens styrelse med begäran om möte och åtgärdsplan inom 5 dagar. Planen gjordes och hela verksamheten flyttades in i evakueringslokaler efter 3 veckor. Vi behövde inte skicka framställan vidare till arbetsmiljöverket.

- På de stora förvaltningarna och i en del kommuner har medlemmar och förtroendevalda bjudit in till möten med politiker. Även avdelningsstyrelsen har haft möte med regionpolitiker från olika partier – som alltid flest möten med oppositionspolitikerna. Vi deltar också regelbundet i nämnder och styrelser där vi har närvarorätt.
- Vi har under året ökat antalet förtroendevalda från 751 till 771. Både privatutskottet och kommunutskottet har haft det som en prioriterad arbetsuppgift i tillägg till de vanliga utbildningsinsatserna för förtroendevalda. Ökningen beror dels på att vi värvat fler förtroendevalda, men också på att vi genom arvodering kunnat öka stödet för förtroendevalda i kommuner och hos privata arbetsgivare. Fler som tagit uppdraget har stannat kvar som förtroendevalda, även på mindre arbetsplatser, eftersom de fått bättre stöd/handledning utöver de obligatoriska utbildningarna.
- Förtroendevald med facklig tid på Södra Älvsborgs sjukhus (SÄS) ordnade medlemsmöte för att prata om Vårdförbundet. Även ickemedlemmar på arbetsplatsen bjöds in för att diskutera om varför vi behöver vara många som är anslutna till Vårdförbundet. På den egna arbetsplatsen, på SÄS, i Västra Götalandsregionen och även nationellt. De pratade också om vad som fungerade och inte fungerade på deras arbetsplats m.m. Det slutade med att en av medlemmarna blev vald till förtroendevald på arbetsplatsen och har nu gått grundutbildningen dag 1 - 4 och representerar sina medlemmar på LSG på sin klinik. En klinik där vi tidigare inte hade någon förtroendevald.
- Förtroendevalda med facklig tid på NU-sjukvården bjöd in politiker från både sjukhusstyrelsen och Norra Nämnden för att träffa förtroendevalda på arbetsplatsen. Det gav en bra möjlighet till dialog och politikerna fick ofiltrerade inblickar i våra medlemmars verklighet.

5. Risker

Medlemstapp på grund av att de medlemmar som är missnöjda med årets löneöversyn på grund av att arbetsgivaren inte har satsat på SY så som avtalet sa, kommer gå ur Vårdförbundet om nästa års löneöversyn inte visar en tydlig förbättring.



Att de varslade neddragningar/åtstramningar som olika arbetsgivare flaggat upp för kommer att försämra medlemmarnas arbetsmiljö ytterligare och öka sjukfrånvaron.

Att den ständiga underbemanningen på många arbetsplatser gör det svårt för Vårdförbundets förtroendevalda att fullgöra sitt uppdrag. Risken ökar också för att man inte orkar med uppdraget i längden.

Att de omorganisationer vi har internt i Vårdförbundet försämrar våra möjligheter att stödja medlemmar och ge en god medlemservice.

Att vi inte får möjlighet att arvoda någon ansvarig för stödet till kommunerna (eftersom det förutsätter att arbetsgivaren vill betala lönen och fakturera Vårdförbundet). Det kan leda till att där blir ett lägre medlemsvärde och minskande anslutningsgrad.

6. Förbättringsområden

Ökat stöd till förtroendevalda på arbetsplatsen så att de orkar stanna kvar i uppdraget.

Bra verktyg/system så att förtroendevalda och medlemmar snabbt får den information/det stöd de behöver från Vårdförbundet.

Rutiner för hur vi kontaktar studenter och lärosäten. Återgång till tidigare rutiner då vi regelbundet deltog på de fyra lärosätena och hade aktiviteter för nyfärdiga kollegor.

Bli bättre på att fira våra segrar – hitta sätt att informera våra medlemmar vad Vårdförbundet gör - även lokalt - så att de ser det egna värdet av medlemskapet.

7. Övrigt

Vårdförbundet har för tillfället ordförandeposten i TCO-Göteborg och där har vi bland annat deltagit i Väst Pride och 8 mars-aktiviteter. Vi deltar också i övriga TCO-råd i regionen.

Under året har vi hållit utbildningar för förtroendevalda i privata verksamheter. Vi ser också att antalet ärenden vi hanterar ligger ungefär på samma nivå som tidigare, trots bildande av klubb i Capio och ändring i hantering av vårdavdelnings-uppdraget.