



Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2018-01-01	2019-01-29	Västra Götaland		Anne Karin Höglund Stina Wernstedt

## Årsrapport 2018

### Innehåll

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

## 1. Sammanfattning

På vårens kongress i Uddevalla beslutade vi att det övergripande målet skulle vara;

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 och än mer trygga och kunniga förtroendevalda.

Vi har i Västra Götaland drygt 19 000 medlemmar och en anslutningsgrad på 73%. Regionen är största arbetsgivaren. Vi har också medlemmar i 49 kommuner där vi speciellt i de mindre kommunerna har brist på förtroendevalda.



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

Vikten av rekrytering och medlemsnära möten har därför varit i fokus under året. 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 de som sitter i central samverkan på sin förvaltning. 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. För att stödja och värva förtroendevalda i kommunerna har vi haft ett kommunutskott. De tar dessutom hand om medlemsärenden och förhandlingar. Utskottet är i nuläget finansierad via förlorat arb. eftersom det inte finns någon möjlighet att samordna AFF/LAF-tiden, speciellt i de små kommunerna.

Två RSO med förlorad arbetsinkomst 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/ledare 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 arbetstidsavtal rörande arbetstidsförkortning, måltidsuppehåll, flexibel arbetstid, olika samverkan, nattarbetstidsavtal mm.

För att kunna göra det behöver vi ha kunniga och trygga förtroendevalda nära medlemmarna och dessutom 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 på att stärka förtroendevalda och medlemmar så att de blivit bärare av politiken.



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

## 2. Måluppföljning

Inför valet 2018 bjöds politiska partier i VGR in i enlighet med förbundsstyrelsens riktlinjer. Partierna har mött upp med både regionpolitiker, någon riksdagspolitiker och partisekreterare. Flera politiker med uppdrag i SKL har närvarat.

Med utgångspunkt i Vårdförbundets valmanifest för 2018 har vi fört diskussioner om hur vi ser på VGR och våra medlemmars möjlighet att göra ett bra och patientsäkert arbete genom ett personcentrerat arbetssätt.

Både före och efter valet har vi bloggat och använt Facebook för att sprida Vårdförbundets valmanifest. Tillsammans med förtroendevalda har vi tagit fram diskussionsfrågor att användas som stöd till möten med politiken i kommunernas valstugor. Vi har också träffat kommunpolitiker i olika forum.

Vårdförbundet har via TCO Göteborgs "politikerprao" träffat civilministern Ardan Shekarabi samt ordnat en praoplats åt kommunalrådet i Göteborg Daniel Bernmar (V) inom hemsjukvården Lundby.

Vi fick också möjlighet att tillsammans med företrädare från Kommunal och Läkarförbundet träffa socialminister Annika Strandhäll vid en informell lunch. Där diskuterade vi bl.a. kompetens och vår syn på vad som behöver göras i den offentligt styrda vården för att rekryter och behålla medarbetare.

Under året har ca 60 möten med 125-kronan ordnats av förtroendevald på arbetsplats. Ca 800 medlemmar har deltagit. 125-kronan ger medlemmarna möjlighet att träffas på arbetsplatserna och diskutera personcentrerad vård, arbetstid, lön och arbetsmiljö utifrån sina lokala förutsättningar.

8 mars uppmärksammades på fyra orter. I Skövde med filmen *Dolda tillgångar* tillsammans med TCO Skaraborg. I Göteborg med manifestation "Lön hela dagen" siffra 16:02. Dessutom med Podinspelning på Bio Roy *Feminist javisst men...*, med Emma Knyckare och Josefine Johansson tillsammans med TCO Göteborg. I Uddevalla med filmen *He named me Malala*, tillsammans med Vision och Läraryrket. I Borås med filmen *En kvinnas liv*, tillsammans med Vision och Läraryrket.

Europride 2018 Göteborg, gick av stapeln i augusti.

Vårdförbundet via TCO Göteborg var med och arrangerade olika evenemang;



- Paneldebatt med temat ” Psykisk ohälsa för olika grupper” – uppföljning av förra årets programpunkt med fokus på hur vi kan arbeta för att förbättra vården för personer i utsatt grupper som lider av psykisk ohälsa.
- HBTQ-personers arbetsmiljö i Göteborgs Stad. Sofia Björk, forskare på Institutionen för socialt arbete, vid Göteborgs universitet, presenterade resultatet av sin forskning på ett seminarium. Undersökningen var helt ny och unik av sitt slag i Sverige.
- Fackens dag på Kungstorget, uppträdande av artister varvat med seminarier.

Genom TCO Skaraborg deltog Vårdförbundet i Pride Skövde. Dessutom deltog medlemmar på övriga Pridefestivaler som anordnades runt om i regionen.

Förutom introduktionsdagar och grundutbildning har vi genomfört ca 15 Temautbildningar i arbetsmiljö, arbetstid, lön och karriär under året. Avdelningen har också hållit i lönebandutbildningar för förtroendevalda.

Vid samtliga professionsdagar har förtroendevald på arbetsplats haft möjlighet att bjuda sina medlemmar på fika.

På Barnmorskedagen bjöd man dessutom in till Öppet hus på Östra sjukhuset. Där bjöds på ett antal spännande föreläsningar och mingel samt besök av Närhälsans SRHS-buss.

Runt om på regionens sjukhusförvaltningar ordnade förtroendevalda med facklig tid träffar för förtroendevalda regelbundet för att samordna och driva förbundets frågor i lokal samverkan. Träffarna utgjorde också en grund för att kunna stötta och uppmuntra förtroendevalda på arbetsplatsen i sina uppdrag.

I Västra Götaland finns 49 kommuner varav flera saknar förtroendevald. För att våra medlemmar skulle känna stöd och tillgänglighet på kommunlokala nivå bildades ett kommunutskott med mål att få förtroendevalda i samtliga 49 kommuner.

Tanken var att ett ökat stöd från avdelningsstyrelsen skulle leda till att man kunde välja fler lokala förtroendevalda och att de som redan fanns skulle stärkas i sin roll.

Under året har det gjorts en kartläggning av förtroendevalda och deras mandat. Det har anordnats två mötesplatser för samtliga förtroendevalda i kommunerna och medlemsmöten i de kommuner där förtroendevald saknas. Med stöd från kommunutskottet har man också börjat skapa lokala nätverksträffar så att de kan stärka varandra genom kollegial handledning.

Vi har AST-avtal i Trollhättans kommun och fortsatte arbetet för att få fler kommuner intresserade av att teckna avtal.

Under året har våra regionala skyddsombud gjort 115 arbetsplatsbesök runt om i vår avdelning för att träffa medlemmar inom privat sektor. Vi välkomnar också 15 nya förtroendevalda i privat verksamhet som börjat sitt uppdrag under 2018.



Vi genomförde också en tvådagars utbildning för alla förtroendevalda i hela Sverige i de företag vi är värdavdelning för.

Rekrytering har genomgående varit en röd tråd i alla aktiviteter under året. Avdelningens rekryteringsnätverk som består av representanter från både regionen och kommun har bl.a. startat upp ”Strukturerade möten” ett koncept med syftet att ge verktyg för förtroendevalda på arbetsplatsen, förtroendevalda med facklig tid och styrelseledamöter. Tanken är att det ska underlätta ”Våga fråga” mötet med medlemmar, icke medlemmar och chefer. Målet var och är att få fler medlemmar och behålla befintliga medlemmar genom att de känner sig välinformerade och sedda. Konceptet ska också underlätta för förtroendevalda att möta medlemmar/icke medlemmar och starta ett samtal/möte.

Vi har också fortsatt arbetet med att träffa studenter i rekryteringssyfte i både termin 1 och 5 eller 6.

Under året har vi regelbundet haft chefsträffar på de stora förvaltningarna i syfte att stödja medlemmar och sprida Vårdförbundets chefserbjudanden. Vi upplever att behovet av kontakt ökat och att kunskapen om Vårdförbundet som alternativ för chefer växer. Chefsinternatet som vi ordnade tillsammans med Halland och Värmland i september var uppskattat och var en viktig mötesplats för att underlätta för chefer att skapa kontakt och ”nätverka” med varandra.

Sedan ett par år ordnar avdelningen ”Afternoon tea” för pensionärer på fyra orter. Ett uppskattat och trevligt sätt att mötas och umgås även efter ett långt yrkesliv.

Vid en snabb analys av medlemsantalet ser vi en ökning av yrkesverksamma sjuksköterskor, pensionärer och chefer/ledare. Övriga kategorier minskar något vilket ger att vi under året har tappat 100 medlemmar. Av de 100 är det yrkesverksamma barnmorskor som sticker ut mest, något som kan förklaras med Barnmorskeförbundets bildande.

Vårdförbundet Västra Götaland har deltagit aktivt i den offentliga debatten om vården och villkoren för våra medlemmar via sociala medier och lokal press. Det har bl.a. stormat kring besparingar på sjukvården och bristen på vårdplatser både regionalt och i vissa kommuner.

En viktig resurs i vårt påverkansarbete är våra förtroendevalda som sitter i samverkan på olika nivåer. I den allt tuffare arbetsmiljön är det avgörande att vi är och förblir en välutbildad, trygg part i den svenska modellen.

Under våren träffades avdelningens kongressombud och ersättare ett antal gånger för att gå igenom motioner och propositioner. Det skapade engagemang och en bred diskussion där alla kunde komma till tals. Tanken var att göra processen transparent och lätt att sprida vidare även efter kongressen.

Vid kongressen i maj deltog 33 ombud som aktivt bevakade sina motioner och hjälptes åt i diskussionerna vid de olika åsiktstorgen.



Efter kongressen har kongressombuden varit delaktiga i att sprida beslut och vision genom att ta fram underlag för en workshop som hölls i samband med årsmötet. De var också samtalsledare under workshopen.

Årsmötet hölls i år på Scandic Crown Hotell. Linnea Claesson och Eva Winneby föreläste. Valberedningen informerade om det kommande fyllnadsval som sedan förrättades via webbröstning i slutet av året. Under årsmötet delades också pris till årets rookie, förtroendevald och skyddsombud ut.

Styrelsen har haft styrelsemöten och styrelseträffar regelbundet under året. Vid styrelseträffarna har vi kunnat fördjupa oss i strategier och diskussioner som inte riktigt hunnits med på styrelsemötena. Styrelsen har också tillsammans med ombudsmän och administratörer gått en MOD-utbildning (Mångfald och Dialog) i Sensus regi.

### 3. Effekt

En positiv effekt vi sett är att antalet förtroendevalda inte har minskat trots att vi hade val och ny mandatperiod. Något som annars brukar ta längre tid att återhämta sig efter.

Vi har haft ett stort medialt genomslag med våra frågor, både i gammalmedia och på webben där både medlemmar och förtroendevalda har varit aktiva, tillsammans och var för sig. Vi har ett ökande antal personer som kan ställa upp vid intervjuer och debatter som vi bjuds in till, därför har vi för det mesta ett gott samarbete med olika medier. Att förtroendevalda och medlemmar ”på plats där det händer” kan och vill delta i debatten gör den mer verklighetsnära och det skapar starkare publicitet.

### 4. Goda exempel

Vårdförbundet har i Central Samverkan med arbetsgivaren i den offentliga Primärvårdens Vårdcentraler samverkat kring en prioriteringsordning som kallas och ser ut som ett ”trafikljus”, för vilka arbetsuppgifter som ska göras vid tillfällig underbemanning enligt AFS 2015:14 §9. Införandet har fungerat olika men mottagits väl.

SU har haft välbesökta mingelmöten där medlemmar och förtroendevalda också har kunnat träffat sjukhusets styrelse.

Twisten mellan Göteborgs stad och SKL om övertidsersättning vid övergång till vintertid fick sin lösning. Det firades med tårta, hittills i 5 stadsdelar.



Göteborgs stad har gjort en omorganisation som lett till att det nu finns tolv förtroendevalda skolsköterskor och fem förtroendevalda barnmorskor som sitter i samverkan på samtliga nivåer.

Ett nytt nattavtal som är bättre än HÖK 16 har förhandlats fram för ambulansen i NU-sjukvården.

Medlemmar på Kungälvssjukhus intervjuades i TV och tidningar angående överbeläggningssituationen. Detta gav resultat så att ett antal vårdplatser stängdes och vårdtyngd lättade.

Arbetsgivaren på Skaraborgs sjukhus, SkaS, har tidigt sett värdet av förkortad nattarbetstid som man förankrade i ett arbetstidsavtal med nattkvotering 2010. Man har fortsatt på den linjen och tecknat ytterligare kvoteringsavtal för att sänka arbetstiden för Vårdförbundets medlemmar. Detta ser man leder till en bättre arbetsmiljö och en ökad attraktionskraft som arbetsgivare. Avdelningar som akutmottagningen och Intensivvårdsavdelningen har fått ökade kvällskvoteringsar och på centraloperation tillämpas 6-timmars dagar med betalt för 8 timmar på två operationssalar alla vardagar. För att få full effekt av dessa avtal krävs att man på enheterna är fullbemannade och där är man inte än.

## 5. Risker

Nuvarande organisation bygger på att vi kan ge stöd till medlemmar och förtroendevalda i kommunal och privat verksamhet via förtroendevalda som är arvoderade av Vårdförbundet. Detta gör vi eftersom både de flesta privata arbetsgivare och småkommunerna har så lite facklig tid att det inte går att bedriva en fungerande facklig verksamhet.

Det blir hela tiden en avvägning mellan satsningen på arvodering och övriga aktiviteter vi gör under året. Som det ser ut framgent kan vi inte fortsätta satsningen med ytterligare neddragningar av utbildning och övriga aktiviteter för merparten av medlemmarna. Risken är vi får en minskning av aktiviteter, förtroendevalda och i förlängningen också medlemmar, i stället för den ökning vi ser i dag.

Beslutet Barnmorskeföreningen tagit att gå med i SRAT kan skapa en splittring på arbetsplatserna och göra det svårt för vår förtroendevalda att företräda medlemmarna på ett bra sätt. Det kan också leda till ett minskat medlemsantal i Vårdförbundet.

Den låga satsning på hälso- och sjukvård vi ser både i regionens och många av kommunernas budget gör att våra medlemmars arbetsmiljö riskerar försämrats ytterligare.



## 6. Förbättringsområden

Genom att arvoda RSO har vi kunnat göra en nödvändig satsning på våra privata chefer och medlemmar. Det samma gäller arvodering av kommunutskottet för i första hand de små kommunerna där det i dag inte finns möjligheter till samordning av den fackliga tiden så att det går att använda den gemensamt och på ett effektivt sätt.

Det behövs en nationell samsyn så att man samordnar den fackliga tiden från små arbetsgivare. Det skulle exempelvis kunna vara via övergripande avtal med arbetsgivarorganisationerna, både SKL och de privata. I annat fall borde det finnas en gemensam finansiering så att inte varje avdelning blir beroende av de stora arbetsgivarnas goda vilja/okunnighet.