

årsDokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2022-07-22	2023-02-02	Avdelning Stockholm	1	Emma Jonsson Maria Bergman

Årsrapport 2022

Innehåll

Årsrapport 2022.....	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	2
Medlemsrekrytering	2
Region	3
Kommun.....	3
Privat sektor / Stat.....	3
Värde för medlem	3
Lön.....	3
Arbetsmiljö	4
Arbetstid.....	5
Yrkets utveckling	6
Lokala utvecklingsområden	7
Inflytande och påverkan	8
Övrigt	8



Sammanfattning

Efter årsmötet i oktober 2021 började arbetet med att jobba ihop den nyvalda styrelsen med styrelseutbildning. Strax därefter började det pysa bland barnmorskorna i regionen som protesterade mot en dålig arbetsmiljö och dåliga villkor. Det gjorde att regionpolitikerna tog ett beslut om att satsa 550miljoner på tre år för att kunna införa en födande - en barnmorska. Flera anmälningar om begäran av arbetsmiljöåtgärder har lämnats in till Arbetsmiljöverket, bland annat på akutmottagningen på Danderyd, på förlossningen på Danderyd och Södersjukhuset samt inom ambulansvården. Under våren tecknades HÖK-22 och lönerevisionerna inleddes i kommunerna. Kvarstannandekravet vid utbildningsanställning för specialistutbildning eller barnmorskeutbildning togs bort i och med tecknandet av HÖK-22, men regionpolitikerna beslutade i juni att ta bort det även retroaktivt. Vid kongressen i maj valdes ny förbundsstyrelse, avtalsråd, valberedning och revisorer. Avdelning Stockholm finns representerade i alla dessa grupper. Regionerna bestämde sig för att göra en gemensam upphandling av hyrpersonal vilket avdelning Stockholm drev till central förhandling i regionen. I början av juni började överläggningar om extra mertid/övertid trilla in utifrån den nya överläggningskyldigheten i HÖK-22. Vi kan konstatera att många arbetsgivare har svårt att uppge de särskilda skäl som krävs för att få ta ut extra mertid/övertid. Avdelningsstyrelsen beslutade att inte teckna kollektivavtal med regionen kring att spara mer än 30 dagar semester då regionen inte var villiga att kompensera det på något sätt. Under våren har avdelningsstyrelsen bjudit in regionpolitikerna till frukost för samtal och påverkan kring våra medlemmars villkor. Innan midsommar anordnades en paneldebatt som livesändes via facebook.

Rekryteringsaktiviteter och arbetsplatsbesök har pågått parallellt på alla våra centra där vi har förtroendevalda med tilldelad facklig tid.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Vårdförbundet Stockholm har synts ute på arbetsplatserna genom både fysiska och digitala besök. Vid ett par sjukhus har förtroendevalda och anställda i Vårdförbundet mött medlemmar och blivande medlemmar med glassbil och ombudsmannakompetens. Flertalet rundor bland verksamheterna har det blivit och många har fått frågan; "Är du medlem?"

För att ge medlemmarna stöd och finnas mer närvarande i olika sammanhang och på så sätt rekrytera såväl förtroendevalda som medlemmar har styrelsen skapat grupper som riktar sig mer mot kommunerna inom avdelningen, "Kommungruppen" och mot privata och statliga verksamheter, "privata/stat-gruppen". Den senare har ett tätt samarbete med Sektion Privata/Statliga.

I avdelning Stockholm finns den sista augusti 2022 totalt 17448 medlemmar. 14014 av dessa är yrkesverksamma. 538 av dess befinner sig inom kommun eller



kommunalförbund och 3530 inom privat eller statlig sektor. Avdelning Stockholm har totalt 573 förtroendevalda, varav 27 finns inom kommun och 82 inom privat/statig sektor.

Totalt har vi under årets åtta första månader rekryterat 551 nya yrkesverksamma medlemmar (varav 471 sjuksköterskor, 21 röntgensjuksköterskor, 38 biomedicinska analytiker och 23 barnmorskor) och 165 nya förtroendevalda. Fördelning enligt nedan:

Region

Region och regionägda bolag:

Nya medlemmar: 345

Nya förtroendevalda: 123

Kommun

Kommuner och kommunalförbund:

Nya medlemmar: 17

Nya förtroendevalda: 13

Privat sektor / Stat

Privata/statliga:

Nya medlemmar: 160

Nya förtroendevalda: 29

Okänt huvudområde:

Nya medlemmar: 29

Värde för medlem

Lön

Detta vill Vårdförbundet:

Lönen ska vara individuell och differentierad.

Vi prioriterar stöd till medlem och förtroendevald i den lokala löneprocessen.

Vi arbetar för en ökad lönespridning inom respektive yrkesgrupp där lönen för den

som är mest erfaren är minst dubbelt så hög som lönen för den som är minst erfaren.

HÖK-22 tecknades i april och därefter satte lönerrevisioner i gång i de flesta av kommunerna inom avdelningens hägn. Flera kommuner har uttalat satsat i budget på Vårdförbundets medlemmar, framför allt inom äldreomsorgen. Dock ser vi att det ofta är med en klumpsumma, inte utifrån begreppet särskilt yrkesskickliga eller utifrån målet om en differentierad lönestruktur. Det ser också väldigt olika ut mellan kommunerna med utfall på mellan strax under 2% till 3,5% och uppåt 5% för särskilt yrkesskickliga. I de kommuner vi har förtroendevalda har dessa medverkat i stor utsträckning.

Inom regionen startar lönerrevisionen först i höst efter semestrarna, då LOK-en var på plats och tagen av politiken först i början på juni. Utifrån statistik från regionens bolag och nämnder har andelen särskilt yrkesskickliga ökat på de flesta håll, och på tex Södersjukhuset når de 20% och ett par individer har ökat sin lön under förra avtalsperioden med nära 10.000kr. Det är dock undantag, och det finns mycket mer att göra för att öka differentieringen och belöna erfarenhet.

Arbetsmiljö

Detta vill Vårdförbundet:

Vårdförbundet ska vara en självklar part i samverkansprocessen där förtroendevald tar en naturlig plats. Vi ska utveckla samverkansprocessen och medlem ska ha direktinflytande över frågor i sitt arbete. Vi ska bidra till tidig dialog kring bemanning och kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Vi påverkar så att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar för att få hälsosamma arbetsplatser.

Regionerna har gjort en gemensam upphandling av bemanningspersonal till vilken Vårdförbundet i Stockholm var oeniga och tog till central förhandling med fortsatt oenighet som resultat. Upphandlingen är dock tills vidare stoppad av andra orsaker.

Inom flera verksamheter inom regionen, bland andra inom förlossningsvården och på akutmottagningarna är arbetsmiljön särskild pressad med för tung arbetsbörda och för lite återhämtning. Ett flertal 6:6a har lagts av Vårdförbundets skyddsombud, bland annat inom förlossningsvården på Södersjukhuset och Danderyd, på akutmottagningen på Danderyd och inom ambulansens tre bolag i Stockholm, AISAB, Samariten och Falck. Arbetsmiljöverket har varit ute på inspektioner, i några fall har de varit nöjda med arbetsgivarnas svar, i några fall inväntas kompletteringar från arbetsgivaren med hot om vite. Inspektionen för Vård och Omsorg, IVO, har konstaterat att patientsäkerheten är hotad vid akutmottagningarna på Södersjukhuset och Danderyd, vilket Vårdförbundet med flera hävdar under lång tid. Det i sin tur är en stor anledning till undermålig arbetsmiljö.



Sommaren har varit riktigt tung för medlemmarna framför allt i regionens olika verksamheter. För få vårdplatser (relaterat till för få anställda sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor) har lett till långa väntetider på flera av akutmottagningarna som dessutom var lågt bemannade. Inom förlossningsvården har det varit fortsatt väldigt ansträngt läge särskilt på Karolinska där man på Solna-sidan kallat in krisstöd.

Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

Vi ska verka för hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning ingår i arbetstiden vid nattarbete och schemalagningen säkerställer dygnsvila på minst 11 timmar. Våra medlemmar ska ha fyra veckors sammanhängande semester under den lagstadgade semesterperioden, juni-augusti. Beredskap och jour ska begränsas till att endast förekomma i den omfattning som är absolut nödvändig och beredskap ska räknas in i ordinarie arbetstid.

Under pandemin tecknade avdelning Stockholm ett lokalt kollektivavtal om att spara fler dagar semester (40) än vad kollektivavtalet AB medger (30). Detta då det var svårigheter att lägga ut semester. Tanken med avtalet var att vid utgången av avtalet (31/12–22) skulle medarbetarna vara nere på 30 dagar igen. Avdelning Stockholm fick en förfrågan om att teckna ett likadant avtal för ytterligare ett år. Styrelsen yrkade på att de dagar som arbetsgivaren inte lyckats lägga ut skulle ersättas ekonomiskt (förutom den vanliga utbetalning som blir för inestående semesterdagar som överskrider 30 vid årets slut). Detta för att det ska finnas incitament för arbetsgivaren att planera för och lägga ut semester utöver huvudsemestern. Regionen avlog det och styrelsen valde att inte teckna något avtal.

Avdelningsstyrelsen såg över övertidsstrategin och förtroendevalda med facklig tid har fortsatt arbetet med den framför allt ute på regionens nämnder och bolag. Det har resulterat i ett par anmälningar till arbetsmiljöverket gällande brott mot arbetstidslagens regel om högst 50 timmar övertid/mertid på en kalendermånad.

Överläggningsskyldigheten som arbetsgivaren numera har gällande extra övertid/mertid, utifrån HÖK-22, slog till med kraft innan midsommar. Därefter har vi haft många överläggningar per vecka, spritt i olika verksamheter. Det är tydligt att det för många arbetsgivarrepresentanter bara handlar om att få ut mer tid av medlemmarna, spelar ingen roll vilken tid samt att mycket allmän övertid redan nyttjats. Det har blivit många diskussioner kring begrepp, vad som står i arbetstidslagen, särskilda skäl, förutsättningarna för såväl medlemmar som chefer. Det har blivit stort fokus på frågan, en del medlemmar är upprörda över att Vårdförbundet säger nej och vissa arbetsgivarrepresentanter skyller också gärna på Vårdförbundet. Men det finns också exempel på arbetsgivare som verkligen tar ansvar och har goda dialoger med såväl medlemmar som fackliga representanter.

Utifrån krisen i förlossningsvården kom vi överens om en anpassning av arbetstidsavtalet, på prov till och med 31/12-22, för Södersjukhuset och Danderyds



Sjukhus initialt, senare också Karolinska Universitetssjukhuset. Det innebär att de som vill har möjlighet att arbeta varannan helg och få samma intjänande som på akutmottagningarna (flödesstudier har visat stora likheter med akutmottagningarna) och möjlighet att få det utlagt direkt i schemat och därmed arbeta 34,20 tim/vecka. Utvärdering ska ske till nyår. Det var mycket delade meningar bland medlemmarna om huruvida detta var tillräckligt eller inte.

Avdelning Stockholm har tecknat beredskapsavtal för transplantationskoordinatorerna på Karolinska Universitetssjukhuset. Avtalet innebär betydligt bättre ekonomisk ersättning men också bättre schemaläggning för att minska risken för att behöva arbeta efter ett långt beredskapspass. Även vid barn-PMI på samma sjukhus har ett beredskapsavtal tecknats för att ha bemanning nog att hjälpa till vid transporter av sjuka barn.

I övrigt kan vi konstatera att medlemmarna i avdelning Stockholm arbetar mycket övertid, har svårt att få ut semester och ATK-tid. Den låga bemanningen och ökad smittspridning av covid gjorde att semestrar drogs in för, vad vi vet hittills, ett 30-tal medlemmar.

Yrkets utveckling

Detta vill Vårdförbundet:

Vi vill se en progression i flera steg genom yrkeskarriären och att möjligheterna att läsa vidare på avancerad nivå och tjänsterna på avancerad specialistnivå utvecklas. Vi ska spela en roll för att stödja medlemmar i karriär och yrkesutveckling. Vi ska verka för rätt kompetens på rätt plats och att våra yrken inte ska ersättas av andra yrkeskategorier.

Vårdförbundet avdelning Stockholm lämnade in en förhandlingsframställande till regionen gällande AST- akademisk specialisttjänstgöring hösten -22. När AST och utbildningstjänster kom upp som en del av förhandlingarna om HÖK-22 ajournerades förhandlingen. I samband med att HÖK-22 tecknades och kvarstannandekrav inte fick tecknas framåt lade majoritetspolitikerna i regionen ett förslag om att även slopa kravet bakåt i tiden. Detta beslut togs formellt i juni. Med detta blev intresset för att teckna ett kollektivavtal mindre och förhandlingen avslutades. Då verksamheterna till stor del själva få ta kostnaden för utbildningen i egen budget finns en farhåga från Vårdförbundet att det blir färre som får gå specialistutbildning med bibehållna anställningsvillkor. Detta har politiken lovat inte ska ske, och regionen håller nu på att se över finansiering från mer centralt håll för att på så sätt också styra satsningen till de specialistkompetenser regionen har behov av.

Ingen av kommunerna inom avdelning Stockholm har tecknat AST, även om intresse visas när Vårdförbundet för frågan på tal i samband med lönerevision.



Ett fortsatt stort problem är att våra professioner ersätts med andra. Detta gäller framför allt biomedicinska analytiker som ersätts med alla möjliga olika professioner men även barnmorskor som ersätts med sjuksköterskor framför allt inom eftervården.

Lokala utvecklingsområden

Vårt arbete i kommunerna med att rekrytera medlemmar och förtroendevalda behöver fortsätta och utvecklas. Utmaningen med personalrörlighet och omsättning i kommunerna kvarstår och påverkar möjligheten till både inflytande och att kunna visa på Vårdförbundets relevans.

Vi behöver också ligga på med att få kommuner i Stockholms län att vilja teckna AST.

Samarbetsformer med sektion privata/stat behöver fortsätta utvecklas så att medlemsnyttan och inflytandemöjligheterna optimeras. Där är ju en utmaning den mängd framför allt privata arbetsgivare som finns inom avdelning Stockholm.

Arbetstidsavtalets möjligheter och svårigheter och utvärdering av detsamma ligger som ett uppföljningsområde framåt. Framför allt är det uttaget av tid och att detta ska läggas ut i schemat som är utmaningen.

Under pandemin har deltagandet i medlemsaktiviteter minskat. Vi behöver jobba med att få upp engagemanget för dessa och se över hur vi bäst når våra medlemmar. Vi har erbjudit både digitala mötesarenor och fysiska men behöver fortsätta att utveckla mötesformer men också utbudet av aktiviteter.

Utvecklingsområden inom avdelning Stockholm är också rollerna som huvudskyddsombud och regionalt skyddsombud. Bolagen och nämnderna inom regionen har lite olika syn på huvudskyddsombudsrollen och dialog förs både med arbetsgivarna och förbundet om hur detta arbete bäst utförs för att nå en samlad och gemensam bild. Gällande regionalt skyddsombud har vi i dag ingen förtroendevald med den rollen. Här behöver arbetet utvecklas ihop med sektion privata/stat och eventuellt utge ersättning för förlorad arbetsinkomst för förtroendevalda som tar uppdraget.

Fortsatt arbete behövs inom avdelningen med att utveckla hur vi arbetar coachande gentemot medlemmar och förtroendevalda. Detta planeras ihop med Sensus under hösten 2022. Med ett coachande förhållningssätt tror vi att medlemsnyttan och ett lyckat rekryteringsarbete ökar.

Internt arbete med att utveckla uppdraget förtroendevald med facklig tid och avstämning av uppdraget behövs och kommer också att fortsätta.

Frustration med hur samverkansavtalet följs på Karolinska Universitetssjukhuset har funnits och avdelningen har gjort en genomlysning bland samverkansrepresentanter kring utmaningar. Det har utmynnat bland annat i att alla Vårdförbundets samverkansrepresentanter på Karolinska Universitetssjukhuset har bjudits in och uppmanats att delta i Temautbildning Inflytande som vi lagt in som extra utbildningsinsats utöver ordinarie grund- och temautbildningar, våren och hösten-22.



Inflytande och påverkan

Under våren har delar av styrelsen träffat regionpolitiker för ett frukostsamtal kring utmaningarna inom Stockholmsvården. Styrelsen anordnade också en paneldebatt i början av juni där medlemmar kunde delta på plats eller via livestream på facebook. Olika inspel på debatten, gruppmöten med mera har också gjorts. En del politiker har varit på besök i vården där de har följt med Vårdförbundets förtroendevalda några timmar eller ett helt pass.

Vårdförbundet i Stockholm har under flera års tid fört fram krav om specialistutbildning utan kvarstannandekrav eller återbetalning i dialog, samtal och förhandlingar med politiker och tjänstemän. När skrivningen blev klar i HÖK-22 meddelade finansregionrådet Irene Svenonius att det slopade återbetalningskravet skulle gälla även bakåt i tiden för de som har kvarstannande inskrivet i kontrakt. Vi tror ändå att vårt envisa upprepande av att kvarstannandekrav inte kännetecknar en god arbetsgivare, till slut påverkade.

Karolinska Universitetssjukhuset lämnade besked innan MBL-förhandling vid en chefstillsättning. Vårdförbundet i Stockholm lämnade in en tvisteframställan och Karolinska betalade skadestånd på 15.000kr.

Inom styrelsen finns en Sociala medier-grupp som ansvarar för en månad i taget och lägger ut inlägg på facebook och instagram. Gruppen ansvarar också för Stockholmsbloggen vilken är en av Vårdförbundets mest lästa och delade bloggar. Många episka texter och bilder finns i arkivet!

Övrigt