

Dokumentet skapat 2022-06-21 Senast ändrat 2022-09-28 Grupp/avdelning/projekt Avdelning Capiro Version 1 Författare NN

## Årsrapport 2022

### Innehåll

Årsrapport 2022.....	1
Sammanfattning .....	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten .....	2
Medlemsrekrytering .....	2
Region .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Kommun.....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Privat sektor / Stat.....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Värde för medlem .....	3
Lön.....	3
Arbetsmiljö .....	4
Arbetstid.....	4
Yrkets utveckling .....	5
Lokala utvecklingsområden .....	5
Inflytande och påverkan .....	5
Övrigt .....	6



## Sammanfattning

Avdelning Capios första riktiga år som en avdelning. Vi blev egentligen en egen avdelning år 2020 men då mitt i en pandemi och styrelsen valdes på ett år. Nu ser vi tillbaka på ett år då vi fortsatt arbetet med att hitta vår identitet som egen avdelning i en organisation som historiskt följt regioner och kommuners gränser.

## Måluppföljning och effekt av verksamheten

### Medlemsrekrytering

Hur når vi våra medlemmar som finns i nästan hela landet när arbetsgivaren inte vill ge oss information om vilka som är anställda hos dem och medlemmarna inte regelbundet uppdaterar sina uppgifter i Vårdförbundets register? Den frågan följer oss i nästan allt vårt arbete och våra förtroendevalda är en jätteviktig resurs i det arbetet. I år har vi fått 18 nya förtroendevalda i avdelningen.

Vår utgångspunkt är att om vi kan visa på att Vårdförbundet finns för våra medlemmar, ökar intresset för medlemskap. Vad har vi gjort under det här året?

- Alla mailutskick, som går till flera medlemmar, börjar med "du får det här meddelandet från Vårdförbundet eftersom vi har uppgift om att du arbetar på Capio XXX. Om dina uppgifter inte stämmer behöver du ändra dem genom att..."
- Alla våra förtroendevalda uppmanas regelbundet att be sina medlemmar på arbetsplatsen att uppdatera sina medlemsuppgifter
- Medlemmar vi haft kontakt med i enskilda medlemsärenden eller diverse funderingar, får frågan om de kan tänka sig att vara postmottagare för den broschyr vi har om vår avdelning. Vi ber dem att lägga broschyrerna i personalrummet på arbetsplatsen så att vi blir synliga där.
- Vi har besökt så många arbetsplatser som vi haft tid och möjlighet till:
  - Artro Clinic
  - Capio Motala
  - Capio psykiatri Motala
  - Capio Ringens vårdcentral
  - Capio Dalen
  - Capio heldygnsvård för hemlösa
  - Capio Movement Halmstad
  - Capio citykliniken Halmstad
  - Capio Simrishamns sjukhus
- En resa till Skåne. Två från styrelsen åkte runt till flera Capio enheter för att rekrytera, lämna informationsmaterial om Vårdförbundet och hade dialog med medlemmar på en del av enheterna: Capio vårdcentral Malmö centrum, Capio Vårdcentral Malmö Singelgatan, Capio Vårdcentral Malmö Västra Hamnen, Capio Barnmorskemottagning Malmö Centrum Capio Fysio Malmö Centrum, Capio Privat Malmö Stortorget, Capio Vårdcentral Ystad, Capio Barnavårdcentral Apgränd, Capio Vårdcentral Simrishamn, Capio Vårdcentral Gärsnäs, Capio Vårdcentral Tomelilla



- Deltagit i nationella sommarkampanjen, då kampanj gruppen tillsammans med två från styrelsen stod i huvudentré och delade ut fikapåsar.

## 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.*

Det här året fick fyra styrelsemedlemmar bilda en grupp som fördjupade sig i arbetet med lönerrevisionen i alla Capios affärsområden. Ett dokument arbetades fram med stöd av ombudsman. Ett dokument som vi hade som stöd i mötet med alla HR-chefer. Vi lyfte begreppet "särskilt yrkesskicklig" i alla överläggningar. I år har vi alltså haft centrala överläggningar i alla affärsområden utifrån samma frågor och med samma grupp från vår avdelning.

Nyhetsbrev till medlemmarna efter överläggningarna med information om hur vi partsgemensamt planerat löneprocessen. Eller som i några fall, att arbetsgivaren redan hade påbörjat den utan att invänta överläggningar med Vårdförbundet.

Vi har i dagarna med hjälp av medlemskommunikation mailat ut en enkät till våra medlemmar med frågor om årets lönerrevision för att få en uppfattning om hur de upplevt den.

Vi har som målsättning att få ut ett tydligare underlag på löneutfallet för våra medlemmar i Capio. Där har vi och arbetsgivaren i flera affärsområden varit oense under flera år om hur löneutfallet för våra medlemmar ska plockas fram. Att maila in listor med anställda till kometförvaltningen har inte varit något alternativ enligt flera HR och de har varit mycket noga med att vi inte får ta del av löneutfall för icke-medlem. Att få siffror på löneutfall och lönenivåer för våra medlemmar i Capio är en viktig fråga för oss eftersom våra medlemmar ofta efterfrågar information om just det.

Efter årets lönerrevision har vi gett råd inför och suttit med i flera förstärkta lönesamtal.



## 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.*

I affärsområden och enheter med samverkansavtal har vi stöttat förtroendevalda, som sitter i samverkan, genom att finnas tillgängliga på mail/ telefon/ fackexpedition (det sistnämnda på St Görans sjukhus) för frågor. Alla förtroendevalda har bjudits in till fördjupningsdagar. Två dagar på hösten och två dagar på våren. Under våren bjöd vi in förtroendevalda till Teamsmöten vid två tillfällen.

Skyddsombuden på St Göran har regelbundna träffar tillsammans med dem som har facklig tid.

Där vi saknar samverkansrepresentant har ledamot i styrelsen suttit med på samverkansmöten.

Vi har flera delar i Capio som saknar samverkan. Där är vår utmaning att hitta forum för dialog med arbetsgivaren och få information enligt MBL inför förändringar.

## Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

*Vi ska verka för hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning ingår i arbetstiden vid nattarbete och schemalaggningsen 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.*

Vi har haft flera medlemsärenden som berört arbetstid och arbetstidsförläggning. Där har vi i flera fall fått ha dialog med arbetsgivare och medarbetare för att säkerställa återhämtning och dygnsvila.



På vårens utbildningsdagar för förtroendevalda hade vi mycket diskussion kring arbetstid, flexitid, övertid och mertid. En svårighet för våra medlemmar på avtalsområde E är att övertid/ mertid uppkommer först efter en hel arbetad halvtimme.

## 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.*

I en privat verksamhet där en budget i balans är högsta prioritet ska beslut och handling inte dra ut på tiden. Både en för- och nackdel. Rätt kompetens på rätt nivå är inte alltid som arbetsgivaren och vi tänker lika kring. Beslut som rör omvandling av tjänster tex en undersköterska istället för biomedicinsk analytiker på lab, en grundutbildad istället för distriktssköterska på vårdcentral, det är beslut som vi inte får del utav om inte medlemmar hör av sig till oss efteråt.

I och med HÖK22 togs kontakt med HR-chef för Capio Sverige med frågan om hur övriga Capio utöver St Görans ska hantera våra yrkesgrupper som går en utbildning och sedan avslutar sin tjänst. Vi har under året blivit kontaktade av medlemmar, som skrivit på kontrakt inför möjlighet till vidareutbildning och sedan ångrat sig men då blivit återbetalningsskyldiga till företaget. Svaret från HR-chef var att Capio kommer att följa de avtal som finns och planerar inte att göra förändringar för dem som går på E-avtalet jämfört med dem som går på HÖK22.

## Lokala utvecklingsområden

Lokala samverkansrepresentanter på alla enheter där vi har samverkan

Nå ut till våra medlemmar trots långa avstånd och svårigheter att få uppdaterade medlemsuppgifter

Öka antalet lokalt förtroendevalda

## Inflytande och påverkan

Vi har styrelseledamot i EWC

Vi har styrelseledamot i gruppen bestående av VD, HR-chef Sverige, styrelseledamot, representant från Kommunal och representant från läkarförbundet, som träffas ca fyra gånger/ år.



Vi arbetar med att utse huvudskyddsombud för affärsområden i Caphio för att undvika att få information om nybyggda vårdcentraler, ombyggnationer med mera i efterhand.

## Övrigt