

årsDokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2022-06-21	2022-09-07	Avdelning Halland	4	Margot Kamruddin

Årsrapport 2022

Innehåll

Årsrapport 2022.....	1
Sammanfattning <i>Ordförande har ordet</i>	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten.....	4
Medlemsrekrytering.....	4
Region.....	4
Kommun.....	4
Privat sektor / Stat.....	4
Värde för medlem.....	6
Lön.....	6
Arbetsmiljö.....	7
Arbetstid.....	8
Yrkets utveckling.....	9
Lokala utvecklingsområden.....	10
Inflytande och påverkan.....	10
Övrigt.....	11



Sammanfattning

Ordförande har ordet

Ni medlemmar är bäst – utan er är vi ingenting!

Året 2022 omfattas i denna årsrapport perioden mellan årsmötena 2021 och 2022. Ny mandatperiod för lokal styrelse och från årsskiftet för alla förtroendevalda i Halland. Vid årsskiftet sades det stora avtalet med Sveriges kommuner och regioner upp, HÖK'19. För oss i Halland innebär det ett intensivt styrelsearbete med förberedelser inför nytt avtal alternativt att inte ha något avtal alls klart. Utbildningsinsatser och dialoger med er förtroendevalda och medlemmar.

När vi sedan fick ett nytt avtal, HÖK'22, så blev det möten med lokala arbetsgivare i syfte att gå igenom nya avtalet och dess skrivningar och se till att ny lön betalades ut till er medlemmar så fort som möjligt så vi kunde avsluta löneöversynen för 2022 då delen med nya löneavtalet var oförändrat.

Många tror att HÖK är enbart löneavtal och det har krävts flertalet samtal och dialoger kring vad det innebär och vad som står och vad vi vill med de nya skrivningarna som står – mycket handlar om arbetstider och förutsättningar för er medlemmar d v s arbetsmiljö och hållbart arbetsliv.

Detta arbete fortsatte in i sommarperioden och semestertiderna var ett faktum och löneavslut och avstämningar skulle göras i tider när medarbetare/chefer var på väg eller hade gått på ledighet och syntes i de centrala avstämningarnas sammanfattningar kring hur processen gått till.

Genomgång av skrivningarna i det centrala avtalet är påbörjad, men med datum för fortsättning i höst hos de olika arbetsgivarna i Halland.

Sommar och semester och tuffare än någonsin på flera ställen än tidigare. Vi pratar om hela vårdkedjan i stort och vad det innebär för er medlemmar och patientsäkerheten när det finns få vårdplatser, färre medarbetare - men i stort sett samma arbete och fler patienter sommartid då vi har fler sommargäster i Halland. Diskussioner kring om det verkligen går att sänka bemanningen så mycket sommartid samtidigt som viljeinriktningen har varit att alla som vill ska få en sammanhållen semester för en välbehövlig återhämtning. Detta i sin tur har inneburit högre belastning och fler timmar i tjänst för flera av er som varit i tjänst under semesterperioden. Tvärtemot vad som är viljeinriktningen i nya avtalet och dialogerna kring hållbart arbetsliv.

Medlemsrekrytering och att antalet förtroendevalda skulle öka var mål vi satte upp för 2022 och konstaterar nu att vi sjunkit i medlemsantal i Halland mellan januari och september och samtidigt hörs att fler och fler lämnar vården helt eller i alla fall lämnar Halland för att börja någon annanstans och vi behöver en analys kring fakta inom området för att kunna svara på hur det egentligen ser ut och vart tar medlemmarna vägen.

När det gäller att öka antalet förtroendevalda så konstaterar jag att även om förtroendevaldsuppdrag är ett roligt och lärorikt uppdrag, så innebär varje nytt mandatbryt för uppdraget en utmaning där vi tappar antal förtroendevalda. Så även i år, även om vi ökat perioden januari till september så är vi inte lika många förtroendevalda som vi var i slutet av december. Vi jobbar lokalt väldigt mycket med stödet till våra förtroendevalda och utifrån ett personcentrerat förhållningssätt och kunskap i vad som behövs.



Sammanfattningsvis så fortsätter åren att vara intensiva och alla drar sitt strå till säcken och utför ett fantastiskt arbete. Vi fortsätter alla att kämpa på för att förändra och förbättra villkoren för att få till det hållbara arbetslivet!

Slutligen STORT TACK för allas era insatser under 2022 och ha en trevlig läsning av denna årsrapport!



/Margot Kamruddin, avdelningsordförande Vårdförbundet Halland

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Verksamhetsområdet medlemsrekrytering handlar om den verksamhet som är riktad till icke-medlemmar i syfte att rekrytera nya medlemmar

Statistik över den totala medlemsutvecklingen i Halland visar att vi är 3376 medlemmar (1/9–2022) och innebär att medlemsantalet har sjunkit sedan 1/1–2022 då vi hade 3484 medlemmar i Halland.

I gruppen yrkesverksamma har vi 2699 medlemmar totalt och har minskat sedan årsskiftet då vi hade 2750 yrkesverksamma medlemmar. Delas gruppen yrkesverksamma upp i olika grupper och yrken så ser vi biomedicinska analytiker, BMA, som ökat med 2 medlemmar från 100 vid årsskiftet till 102.

Röntgensjuksköterskor har också ökat med 2 medlemmar till nuvarande 54.

76 barnmorskor, vilket innebär en minskning med 7 medlemmar från årsskiftet då de var 83 anslutna.

Sjuksköterskor 2167, vilket innebär en minskning av yrkesverksamma sjuksköterskor från årsskiftet med 58. Detta innebär i sin tur att de uppsatta målen för verksamheten 2022 inte är uppfyllda när vi sammanfattar vår årsrapport och utgår från statistiksiffror från 1/9–2022.

Region

Inom Region Halland 1/1–2022 var det 2750 yrkesverksamma medlemmar och 1/9–2022 var det 2699 yrkesverksamma medlemmar, vilket är en minskning med 51 yrkesverksamma medlemmar.

Kommun

Inom Hallands 6 kommuner ser vi uppdelningen i yrkesverksamma medlemmar uppdelningen där Halmstads kommun är den största kommunen med 169 medlemmar. Därefter följer Varbergs och Kungsbacka kommun som vardera har 100 medlemmar. Falkenberg tätt därefter med 90 medlemmar. Laholms kommun har 46 medlemmar och slutligen Hylte kommun med 25 medlemmar.

Reflektion på statistiken som vi får fram från medlemssystemet behöver analyseras ytterligare för att kunna planera vår verksamhet i Halland ännu bättre.

Inför 2023 behöver vi titta närmare på varför de lämnar oss, lämnar de Halland? Lämnar de arbetsplats? Yrket? Vad är bakomliggande orsaker?

Privat sektor / Stat

I Halland har vi även medlemmar inom privat sektor och som inte har tillhörighet inom annan avdelning eller klubb inom Vårdförbundet. Vi kan se att medlemsantalet sjönk när Capio och Praktikertjänst blev egna avdelningar inom Vårdförbundet, men i år finns det en ökning av medlemmar inom den privata sektorn.

Vi stöttar medlemmarna på plats och träffar dem på olika mötesplatser och tar stöd från organisation privat/stat i dessa lägen och har ett bra samarbete som gynnar medlem som är privatanställd.

Förtroendevalda

Målet att öka antal förtroendevalda är fortsatt ett tydligt fokus och ett långsiktigt mål för styrelsen och även nationellt för Vårdförbundet. Målet i Halland innebär att det ska finnas 1–2 förtroendevalda på varje arbetsställe och arbetet sker strukturerat och fokuserat i form av insatser där det inte finns förtroendevalda och för 2022 hade vi dessutom mål att öka förtroendevalda per yrkesgrupp mer specifikt. I Halland är målen kända för oss, våra huvudskyddsombud som parallellt och i samarbete med oss gör arbetsplatsbesök och rekryterar förtroendevalda i deras verksamheter.

Vid årsskiftet 2021/22 var det mandatbryt för förtroendevalda på arbetsplatsen och även för huvudskyddsombuden. Ett mandatbryt innebär förnyelsetid för det fackliga uppdraget som i Halland är på 2 år. Varje gång det är ett mandatbryt ser vi ett tapp på antal förtroendevalda och inför 2022 så tog vi fram ett strukturerat arbetssätt inför mandatbrytet med mycket information och dialog i olika forum både muntligt och skriftligt. Men när vi nu utvärderar statistiken så ser vi ett fortsatt tapp på antal förtroendevalda i Halland. 1/9 är det 185 förtroendevalda i Halland jämfört med årsskiftet där vi hade 29/12 249 förtroendevalda och 1/1 var det 142. Så vi har sedan 1/1 ökat antalet med 43, men är fortfarande mindre antal än vad det var i slutet av 2021.

Lite reflektion på förutsättningarna för förtroendevalda är att det varit med pandemin ett kämpigare uppdrag som ska hinnas med och oftast samtidigt som hen arbetar kliniskt. Det är stora utmaningar för att orka och hinna med allt och det finns en trötthet i organisationen och på arbetsplatserna. Vi tror på att ha kvar målen med 1-2 förtroendevalda per arbetsställe och får arbeta vidare med det interna stödet.

Hallandsturnén

Hallandsturnén startade 2021 under en pågående pandemi och syftet med Hallandsturnén är att bli fler medlemmar, bli fler förtroendevalda genom att besöka arbetsplatser utan förtroendevalda.

I år har Hallandsturnén haft 6 stopp och mötesplatser i Halland. Mötena har i tider av restriktioner ibland varit helt digitala, ibland fysiska eller hybridvariant. Upplevelsen är att syftet till stora delar uppnåtts och det bygger på några exempel som följer här: "Hallandsturnén har bidragit till synlighet och kännedom om det medlemsnära arbetet då flera personer vi mött på arbetsplatser runt om i Halland lyft fram "turnén" och pratat om konceptet. I kombination med andra aktiviteter och insatser bedömer vi att aktiviteten är rekryterande. Vi har informerat om och påtalat vikten och fördelar med att välja förtroendevald vid varje arbetsplatsbesök. Förtroendevalda har involverats och hjälpt till att samla medlemmar vilket skapat engagemang och facklig organisering. Hallandsturnén är ett forum för goodwill, vi uppmärksammar medlemmar i deras vardag, uppkommer det arbetsmiljöproblem eller andra problem kommuniceras det till HSO. Hallandsturnén synliggjordes i våra sociala medier samt lokalt nyhetsbrev. Kommunikationen har även gått från "mun till mun"."

Studenter

Att träffa sjuksköterskestudenter i termin ett på Högskolan i Halmstad/Varberg är medlemsrekrytering. Vi träffas återigen på en fysisk mötesplats på Högskolan i Halmstad och i Varberg. I början av 2022 (1/1) hade vi 329 studentmedlemmar i Halland, 1/9 var den siffran 266.

Statistiken visare inte att det är någon skillnad på digitala eller fysiska mötesplatser för att rekrytera studentmedlemmar, då siffrorna för 2022 är i linje mot vad de var 2021.



Värde för medlem

Verksamhetsområdet Värde för medlem handlar om den verksamhet som är riktad direkt till medlem eller i syfte att medföra nytta för medlem, nu och på längre sikt. Det är verksamhet som omfattar medlems villkor och yrke samt vården.

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.

Hela verksamhetsåret har handlat om löneavtalet och på hösten 2021 gjordes en utvärdering av löneavtalet och dialoger kring detta med förtroendevalda och medlemmar i olika forum och på olika vis. 2022 inleddes med ett uppsagt centralt avtal, HÖK'19 och omfattade den största gruppen medlemmar, så våren/sommaren har handlat om uppsagt avtal – varför och vad handlar våra centrala yrkanden om och sedan när nya avtalet var på plats fördes det dialoger kring det. Vi har fortsatt arbeta utifrån en strukturerad arbetsplan som styrelsen beslutat kring.

När det gäller differentierad lön och vad som syns i Halland när det gäller särskilt yrkesskickliga så ser vi att på vissa ställen där förståelsen för begreppet och har tydliga lönekriterier så har det börjat synas i statistiken att det är skillnad. Men det är långt ifrån överallt och fortfarande är det så att det fortfarande är samtal kring kronor och individperspektiv på vissa ställen mer än andra.

Vårt mål är att en nöjd medlem behöver sprida sig till att bli fler nöjda medlemmar. Förståelsen/användandet av begreppet särskilt yrkesskicklig går alldeles för långsamt och vi behöver se exakt vart det brister. Är det ovilja/ointresse eller okunskap? Vad behövs för att begreppet skall användas samt utgöra en positiv skillnad för våra medlemmar? Där det fungerar, hur har man arbetat med löneprocessen? Lönesättande chefer MÅSTE våga sätta lön och kunna motivera vad de sätter lönen på samt även vara tydliga med vad medlem behöver förbättra som enskild anställd för att höja sin lön. Det skall vara kopplat till arbetsplatsen.

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.

Förtroendevalda

Lokalt stöd och verktyg till förtroendevalda/skyddsombud i sina uppdrag ges i form av tid, kompetens och stöd och i Halland utgår vi från ett personcentrerat förhållningssätt och med det så finns det ett system med kontaktmannaskap från styrelsen till/för huvudskyddsombuden i kommuner samt region. Beroende på vad behovet är och frågan så utses en personlig kontakt och stödfunktion. Alla i styrelsen är involverade i detta kontaktmannaskap och det finns inget särskilt mentorskap eller område utan allt är indelat efter behovet och kunskap. Det blir mer kvalitetstänk i det sättet att arbeta.

Mötesplatser med, förutom grundutbildning, även utbildning inom områdena arbetsmiljö, arbetstid och lön har anordnats under våren/hösten där utbildningarna gått från rent digitala till att återgå till mer fysiska träffar med i vissa delar en mix av digitala och fysiska för grundutbildningen.

Flera av huvudskyddsombuden hade även i sin tur skyddsombudsutbildningar där arbetsmiljö, arbetstid, samverkan och avtal varit ämnena för dagarna.



Lokalt arbete/medlemsstöd

I vardagen är alltid medlem i fokus och om inte dagligen så flera gånger i veckan hanteras olika sorters medlemsärenden. Allt ifrån svar på en fråga, avtalsförtydligande, rehabiliteringsstöd och olika sorters förhandlingar med arbetsgivare. Ärendena kommer in via vårt medlemssystem, telefon, mejl eller när någon ringer på dörren på kansliet eller när vi är ute på arbetsplatsbesök. Till vårt stöd i detta arbete finns ombudsmän, administratörer eller andra förtroendevalda eller tjänstemän beroende på vad ärendet handlar om.



Chefer och ledare

För denna medlemsgrupp handlar det framför allt om personcentrerat förhållningssätt och stöd utifrån vad som behövs för den enskilde medlemmen. Utifrån det så formas mötesplatsen. Det fanns mötesplatser både nationellt, digitalt och lokalt. Personliga mötesplatser under lunchtid och en dialog kring medlemskapets värde och vad hjärtat är fullt av och coaching utifrån ämnet är det som är mötesplatsernas innehåll i Halland.

Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

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

Det centrala avtalet, HÖK'22 innehåller mycket arbetstider i bilaga 3 och dialogerna kring övertid. Lokalt arbete är initierat med arbetsgivarna i Halland i samband när det centrala avtalets intentioner och skrivningar gicks igenom i våras och vi skrev ett lokalt avtal, LOK'22. I höst fortsätter dessa dialoger. Förutom det så har flertalet mötesplatser för medlemmar och förtroendevalda varit och fler är på gång och dialog förs kring övertid, schemalaggnings och vad avtalets intentioner är och hur vi kan få till det i de olika enheterna i Halland.



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.

AST

Finns i 3 av 6 kommuner i Halland och förutom det finns utbildningsanställningar. Det har förts dialoger kring att det behövs en översyn av de vi har, hur de används och hur det kan bli fler platser.

Karriärvägar

Fortsätter vara ett arbete inom Region Halland och när det gäller kommunerna så kommer detta föras dialog kring i höst.

Samarbete med Högskolan i Halland och studenter

Mötesplatser med studenter i termin 1 och 5 på Högskolan i Halmstad och Varberg. I termin 1 görs detta i samarbete med Svensk sjuksköterskeförening, SSF och det ges information om vad Vårdförbundet och SSF är för några och vad är vinsten i att vara med i organisationerna. Termin 5 handlar informationen framför allt om det kommande arbetslivet och Vårdförbundets funktion då.

Utdelning av stipendier för bästa kandidatuppsats till studentmedlemmar uppmärksammades och delades ut under både våren och sommaren. I januari 2022 fick " Sjuksköterskans förmåga at kommunicera med patienter i livets slutskede för att lindra existentiellt lidande" författad av Nathalie Björkman och Rebecca Lönnesjö Vårdförbundets stipendium för bästa kandidatuppsats. I början av juni delades samma pris ut till Johanna Johansen Blomdahl och Hanna Sjöholm för uppsatsen "Covid-19 pandemins arbetsrelaterade påverkan på sjuksköterskors psykiska hälsa. En litteraturstudie."

Lokala utvecklingsområden

Vi vill givetvis bli fler medlemmar och fler förtroendevalda samt behålla de medlemmar vi har. Det är att vara synlig, lyhörd och tillvarata medlemmarnas intressen som ska vara en grundplåt. Föra dialoger uppåt, nedåt samt ha en viljeinriktning som är klar och tydlig i enlighet med Vårdförbundets politik. Medlemmarna ska både känna sig bekväma och trygga med att vara med i Vårdförbundet. Det ska vara en självklarhet för våra fyra professioner att vilja vara med och skapa/utveckla Vårdförbundet. Vi ska vara modiga och bemöta det vi uppfattar som negativa synpunkter/kritik och se det som möjligheter vidga vårt mind set.

Några utvecklingsområden som vi ser är aktuella inför 2023 är

Magisterstipendie

De senaste åren har vi inte fått några sökanden till magisterstipendiet, vilket gör att vi behöver se över våra riktlinjer och rutiner för ansökningsförfarandet och reklamföringen av att det finns.

Mötesplatser för studenterna

Vi har tankar kring hur vi möter upp studenter, i vilka forum och hur det kan utvecklas vidare. Detta för att gå i linje med studenternas tänk i hur de vill träffas.

Arbetstider utifrån avtalsskrivningar i centralt avtal, HÖK'22

Vi ser att detta kommer vara ett utvecklingsområde att lägga mycket arbete kring under resten av 2022 och 2023. Det handlar mycket om mötesplatser, utbildningar och samarbetsplatser med arbetsgivare för att nå målet hållbart yrkesliv.

Inflytande och påverkan

Dialogforum med lokala politiker

Valår i Sverige 2022. Vårdförbundet har tagit fram en valplattform som vi har samtalat kring i många mötesforum och delat ut, men framför allt så handlar det om att bryta ner det i samtalet och dialogen och ge konkreta exempel och förbättringsförslag. I Halland har vi bra dialog med våra politiker, men vi har tappat lite av våra mötesplatser som vi hade tidigare och jobbar med att återuppta arenan och få till det som en naturlig del i vardagen ihop med andra mötesplatser.

Mediakontakter

Media fortsätter vara en naturlig del i vardagen och vi har byggt upp en relation med reportrar från lokal media, framför allt tidningar, SVT Halland och radio Halland. Vi får våra debattartiklar publicerade och inför valkampanj som pågår gjordes det fördjupade intervjuer kring var vi som förbund ser att vårdens utmaning är och vad våra förslag och tankar är och innehåller. Vi var den naturliga kontaktvägen som fick mycket plats i dessa program. Bemanningsfrågor, arbetsmiljöfrågor och lokala tankar från de som arbetar inom vården är också de områden som är mest dialoger kring förutom valet.

Sociala medier

Vi fortsätter att finnas och är aktiva på sociala medier, via Instagram, Facebook och den lokala hemsidan. Där har vi belyst det lokala arbetet genom bild och text. Genom Facebook sker en djupare interaktion med medlemmar via kommentarsfältet medan Instagram visar Vårdförbundet avdelning Hallands vardag i bild och kortare text. Vi har också använt oss av funktionen "händelser/stories" i båda forumen för att ställa frågor till medlemmarna eller belysa viktiga inlägg samt länka information kring vår medverkan i lokal media samt information kring våra utbildningar och aktiviteter för medlemmar. Antalet följare på båda plattformar under verksamhetsåret har ökat. Instagram har 1/9 479 följare och Facebook har 1/9 917 följare.

Demokrati/Årsmöte

Årsmötet är det stora medlemsmötet och årets happening för medlemmar i en förening och där vi möter flest medlemmar på en och samma plats samtidigt. 2021 hade vi digitalt årsmöte, där första delen pågick under några dagar i ett system som heter Vote It. Där avhandlades beslutsdelarna i föredragningslistan. Årsmötet avslutades med ett teamsmöte där det var redovisning av verksamheten och möjlighet att ställa frågor och föra dialog. 94 medlemmar var inloggade i Vote it under årsmötesveckan 2021.

I skrivande stund planeras 2022 års årsmöte som kommer att bli ett rent fysiskt årsmöte.

Övrigt

Nätverk internt mellan avdelningarna är medlemsnytta genom samarbete och utbyte av erfarenhet och där vi använder varandras kunskaper inom Vårdförbundet. Några goda exempel av nätverk som finns internt är:

I nationella barnmorskenätverket

har Halland en representant och under året har de träffats både via teams och ett lunch-lunchmöte. Arbetet som gjorts i nätverket handlar om påverkansarbete. De har konkretiserat Vårdförbundets vision och politik och talar till barnmorskor i ett framtida perspektiv i ett framtaget dokument "Vårdförbundets idé, Barnmorska". För Hallands del innebär detta att vi utgår ifrån detta dokument i samtal kring medlemskapets värde och vid rekryteringsmöten.

Nätverk för Biomedicinska Analytiker

Under 2021–2022 har förtroendevalda Biomedicinska analytiker träffats via Teamsmöte regelbundet i syfte att bygga upp ett nationellt nätverk. En utvald arbetsgrupp arbetar för att stärka och att utveckla biomedicinska analytikers ställning på arbetsplatsen och inom Vårdförbundet. Ett utav deras mål är att biomedicinska arbetsuppgifter och yrkesfrågor skall vara reglerade.

Samarbete med tjänstemannaledet internt

Medlems fokusgruppen i Hallands styrelse, ombudsmän och verksamhetsutvecklare har tillsammans haft medlemsmöten via teams samt arbetsplatsbesök tillsammans i syfte att organisera och möjliggöra forum för gynnsam medlemsrekrytering samt synlighet.

Ett gott exempel är i november 2021 när Vårdförbundets "food truck" stannade vid

Varbergs sjukhus och medlemmar fick köpa ut luncher till ett reducerat pris och det var en mycket god uppslutning av medlemmar. Ett annat bra exempel är teammöten där ombudsmän informerar om centrala avtalet, HÖK'22 och löneavtalet.



TCO i Halland

TCO är en partipolitiskt obunden centralorganisation som samlar 13 fackförbund med mer än 1,4 miljoner medlemmar. TCO i Halland har varit representerad av Vårdförbundet, Vision, Unionen Sjuhall och Unionen Sydväst, Försvarsförbundet, Finansförbundet, Lärarförbundet och ST. Vi har under året träffats digitalt "sista torsdagen i månaden" under hösten 2021 och i april bytte vi mötesdag till "första torsdag i månaden". Vi har även haft några fysiska möten i Sensus lokaler i Halmstad. Medlemseffekten av tvärfackligt arbete är att öka påverkansmöjlighet på lagstiftande politiker på nationell nivå kontra påverkansarbete på lokal nivå. Vi hade ett Webinarium via Zoom den 25/11 med Niklas Delmar "Hur kan vi uppleva medarbetarskap som enklare och mer engagerande och energigivande?" Temat på webinariet riktades till dig som ombud/förtroendevald eller funderade på att engagera dig fackligt. Den 25/2 hade vi genomgång av Lise Donovan kring LAS och förändringar som förhandlats, och vad som händer och vad det har för betydelse för oss i TCO.



Sensus

Vårdförbundet har samarbetsforum och kontrakt med Sensus, både nationellt och i Halland. Detta innebär för dig som är medlem och förtroendevald att det finns reducerade medlemspriser i olika föreläsningar/kurser som Sensus anordnar. Styrelsen har även haft styrelseintroduktion genom kursledare från Sensus.

Styrelsen i avdelning Halland tackar våra medlemmar för verksamhetsåret mellan årsmötena 2021-2022!

