



|                                 |                             |  |              |   |
|---------------------------------|-----------------------------|--|--------------|---|
| Dokumentet skapat<br>2022-08-15 | Senast ändrat<br>2023-02-02 | Grupp/avdelning/projekt<br>Stockholms stad | Version<br>1 | Författare<br>Anneli Johansson<br>Martin Junker |
|---------------------------------|-----------------------------|--|--------------|---|

## Årsrapport 2022

### Innehåll

|   |   |
|---|---|
| Årsrapport 2022.....                      | 1 |
| Sammanfattning .....                      | 2 |
| Verksamhetsmål under 2021/2022.....       | 2 |
| Antal medlemmar.....                      | 2 |
| Medlemsrekrytering .....                  | 3 |
| Värde för medlem .....                    | 3 |
| Lön.....                                  | 4 |
| Löneöversynen 2022 .....                  | 4 |
| Yrkesutveckling .....                     | 4 |
| Förbättring – och utvecklingsområden..... | 5 |
| Övrigt .....                              | 5 |



## Sammanfattning

Avdelningen har gått från att vara en pilotavdelning till att nu vara en permanent avdelning med egen avdelningsstyrelse. Under denna tid har avdelningen ökat medlemsantal trots att många verksamheter har privatiserats och omsättningen av anställda sjuksköterskor/skolsköterskor är hög i Stockholm Stad. Vi upplever att vi fått en närmare dialog med medlemmar och en bättre samverkan med arbetsgivarna. Vi har besökt många arbetsplatser inom äldreomsorgen och en del inom elevhälsan. Fika med facket för skolsköterskor har gjort succé.

## Verksamhetsmål under 2021/2022

Vi har ökat antalet medlemmar från 394st till 400st, trots att fler verksamheter övergått till privat regi och personalomsättningen är stor. På skolsköterskesidan är omsättningen 30 procent och vi uppskattar att den är minst lika stor inom äldreomsorgen. Vi har enligt förra årets VP prioriterat äldreomsorgens medlemmar och gjort fler fysiska arbetsplatsbesök, vilket har uppskattats. Alla besök som vi har planerat har inte blivit av, dels på grund av lönerrevisionens arbete men också för att medlemmar inte svarat på de förfrågningar vi skickat ut. Vi har fått förtroendevalda genom våra besök men fram för allt har det bidragit till att behålla medlemmar på arbetsplatserna som kanske annars hade lämnat Vårdförbundet. Digitalt fika med facket på skolsköterskesidan har fortsatt och haft bra resultat, som mest har vi haft 28 inloggade medlemmar. Vi har fått positiv feedback om att modellen är bra med kort information om vad som händer i Staden och Vårdförbundet och sedan öppen diskussion resterande tid. Det har varit positivt att fler från styrelsen deltar. Samarbetet/samverkan med Stadsledningskontoret är positivt, lika så med vissa stadsdelsförvaltningar.

Vi planerar just nu för vårt första fysiska årsmöte, som kommer äga rum 11 oktober 2022 i Vårdförbundets hus.

### Antal medlemmar

| Medlemmar       | År 2021    | År 2022    |
|-----------------|------------|------------|
| Yrkesverksamma  | 395        | 388        |
| Chefer          | 22         | 28         |
| Pensionärer     | 3          | 13         |
| Förtroendevalda | 40         | 38         |
| <b>Totalt</b>   | <b>398</b> | <b>401</b> |



## Medlemsrekrytering

Medlemsrekrytering och rekrytering av förtroendevalda har haft effekt när vi besöker arbetsplatsen. Det har varit något lättare att rekrytera förtroendevalda inom elevhälsan då de oftast företräder endast sig själva. Inom äldreomsorgen har det varit något lättare att rekrytera medlemmar, vi välkomnar även de som ännu inte är medlemmar på våra medlemsträffar på arbetsplatsen.

## Värde för medlem

Stödet från avdelningen/styrelsen när det gäller vaccinationsarbetet mot covid-19 på skolorna har varit uppskattat. Vi hade däremot önskat en bättre samverkan från arbetsgivaren. Vårdförbundet har arbetat för att elevhälsan ska ersättas kring denna extra insats, då basupdraget blivit lidande på en del skolor.

Vi har samverkat med Stadsledningskontoret att förflyttning inte skulle ske från elevhälsan till äldreomsorgen under pandemin, detta har därför endast skett på frivillig basis.

Digitalt fika med facket en gång i månaden för skolsköterskor har genomförts och varit uppskattat.

Vi har genomfört ca 50 arbetsplatsbesök. Vi har övervägt anmälan till arbetsmiljöverket kring bristande arbetsmiljö på några arbetsplatser.

Vi har hanterat ett tolkningsföretråde med positiv utgång.

Vi har initierat samverkan med arbetsgivaren med tidig Risk och konsekvensanalys när Elevhälsan skulle byta dokumentationssystem.

Vi har varit tydliga med arbetsgivaren. Vårdförbundet ska vara en självklar part i samverkansprocessen (det har inte alltid varit så)

Vi har träffat skolborgarrådet och beskrivit arbetsmiljösituationen för skolsköterskor i Staden. Enligt Utredningen, Bättre möjligheter för elever att nå kunskapskraven (SOU-rapport 2021:11) ska en skolsköterska ej ansvara för fler än 430 elever. Endast ett fåtal av Stockholms kommunala skolor når det målet.

Vi har initierat ett möte med utbildningsförvaltningen, 30 procent av skolsköterskorna väljer att lämna sin tjänst. Detta resulterade i en enkät med frågor om arbetsmiljö som skickades till stadens alla skolsköterskor. Resultaten av den har i skrivande stund ej publicerats.



## Lön

*Vårdförbundet strävar alltid efter att lönen skall 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.*

## Löneöversynen 2022

I Stockholm Stad har vårdförbundet lämnat yrkanden kring lön och arbetsmiljö vid budgetpresentationen och till stadsdelsförvaltningarna i staden.

Avdelning Stockholm Stad har utarbetat särskilda lönekriterier tillsammans med arbetsgivaren för både sjuksköterskor och skolsköterskor. Avdelningen har förmedlat till HR att skolsköterskor upplever att flertalet rektorer som är lönesättande chefer inte är förtroliga med skolsköterskans uppdrag.

Avdelningen är även aktiva med att hjälpa medlemmar vid frågor och eventuella möten i samband med löneöversynen.

Resultat: Utbildningsförvaltningen: 2.7% Äldreomsorgen: 2.17%  
Socialförvaltningen/LSS: 2.37% Totalt inom hela Stockholm stad 2,46% per medlem i snitt.

## Yrkesutveckling

*Vårdförbundet vill se en progression i flera steg genom yrkeskarriären och att möjligheterna att läsa vidare på avancerad nivå och tjänsterna på avancerad specialistnivå utvecklas. Vårdförbundet ska spela en roll för att stödja medlemmar i karriär och yrkesutveckling.*

*Vårdförbundet ska verka för rätt kompetens på rätt plats och att våra yrken inte ska ersättas av andra yrkeskategorier.*

Avdelning Stockholm Stad arbetar för AST utbildning för äldreomsorgens sjuksköterskor, men även karriärstege för både äldreomsorgens sjuksköterskor och skolsköterskor.

Avdelning Stockholm Stad sitter i stadens referensgrupper för utvecklingen av kompetensstegen för sjuksköterskor inom äldreomsorgen. Syftet är att kunna stärka och lyfta medlemmars karriärer, kompetens för en god yrkesutveckling. Skapa en attraktiv arbetsmiljö inom Stockholm Stad.



## Förbättring – och utvecklingsområden

- Rekrytera 2 styrelseledamöter från äldrevården.
- Medlemsträffar
- Nätverk förtroendevalda, främst inom äldreomsorgen.
- Extra utbildningsdag för nya förtroendevalda i Stockholms stad
- Närvara vid utbildningsnämndens sammanträden
- Skapa gemensamma aktiviteter där medlemmar träffas och utbyter kunskaper. För att skapa en gemenskap för avdelning Stockholm Stad.

## Övrigt

Det har varit en stor utmaning att starta en helt ny avdelning under pandemin, att som styrelse arbeta tillsammans när man aldrig träffats mer än digitalt. Det har trots det gått över all förväntan och vi har lyckats med mycket vi företagit oss.