

årsDokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2022-09-09	2023-02-02	Avdelning Västra Götaland	1	MHå

Årsrapport 2022

Innehåll

Årsrapport 2022.....	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	3
Medlemsrekrytering	3
Region	3
Kommun.....	3
Privat sektor / Stat.....	3
Värde för medlem	4
Lön.....	4
Arbetsmiljö	5
Arbetstid.....	7
Yrkets utveckling	8
Lokala utvecklingsområden	8
Inflytande och påverkan	9

Sammanfattning

Årsrapporten har vi valt att skriva från oktober 2021 till september 2022.

POST COVID, nja en sanning med modifikation. Pandemin har fortsatt att påverka avdelningens verksamhet. Framför allt vår möjlighet att möta medlemmar.

En ny styrelse valdes i oktober och vi har träffats ungefär två gånger i månaden. Avdelning Västra Götaland, med 49 kommuner och 7 större sjukvårdsförvaltningar, kan inte 11 personer i styrelsen ensamma ta hand om. Vi är helt beroende på att det finns f-valda och f-valda med facklig tid. Redan här tack till alla er som omsätter Vårdförbundet nära medlem.

Avdelningen tillämpar fasta mandatperioder för uppdrag och det var dags för val under hösten 2021. Tyvärr tappade vi många vid årskiftet som inte hade låtit sig väljas om eller hade sett till att någon ny valdes till uppdraget och inte avanmält sig.

Avdelningen har under året utbildat förtroendevalda, anordnat medlemsmöten, påverkat politiker, tjänstepersoner och allmänhet, deltagit i samverkan och skyddskommittéer, lagt arbetsmiljöframställningar, lagt arbetstidsframställningar, manifesterat både för allas lika värde, förlossningsvården och löneläget i Göteborgsstad.



Vi har som avdelning deltagit på kongressen med 31 kongressombud. Inför kongressen anordnade avdelningen möten för kongressombuden.

Vi har försökt få liv i sjukvården genom deltagande på Frihamnsdagarna i Göteborg. Där vi genom HLR försökte uppmana allmänhet och politiker att rösta och göra sjukvården till valets viktigaste fråga.



Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Vi har under året minskat antalet medlemmar. Störst procentuellt tapp är det bland de privata medlemmarna. Förklaringen är att ca 100 medlemmar gick över till avdelning Praktikertjänst.

Minskningen av medlemmar i regionen bör ställas mot att VGR har minskat antalet anställda sjuksköterskor, barnmorskor och röntgensjuksköterskor med drygt 300 nettoårsarbetare. Vår största utträdes orsak är bristande betalning. Vi lyckas rekrytera ungefär 45 medlemmar i månaden, med undantag för studerande rekrytering som är större vid terminsstart.

Behållarperspektivet försöker vi uppnå genom att vi har f-valda, på så många arbetsplatser som möjligt. Vi ser en stor rörlighet bland våra f-valda, de byter arbetsplats och blir då av med uppdraget. Många gånger blir de f-valda på den nya arbetsplatsen. Vi var som mest över 800 f-valda i december månad 2021. Då avdelningen tillämpar fasta mandatperioder så avslutades uppdragen vid årsskiftet 2021-2022. Det gjorde att vi tappade många och ligger i skrivande stund på 635 stycken. De allra flesta vi tappade var f-valda som hade sett till att välja en ny f-vald på arbetsplatsen, men medvetet inte avanmält sig.

Vi kan vara många fler f-valda, ett arbete som vi ska påbörja i oktober månad inom VGRs verksamheter.

Vi saknar lokal Vårdförbundsrepresentation i 5 av våra 49 kommuner. Avdelningsstyrelsen tillsammans med facklig verksamhetsutvecklare besöker dessa kommuner och försöker entusiasmera medlemmar att bli f-vald.

Region Kommun Privat sektor / Stat

Statistik	2021 09 07	2022 09 07
Medlemmar	18924	18685
Var av		
Privat	1128	1022
Kommun	2844	2807
Region	11003	10830
Studenter	785	834
Statlig	113	112
Pensionär	2202	2302
Annat avtalsområde	321	328
Förtroendevalda	784	635
Var av		
Privat	63	38
Kommun	206	187
Region	513	430

Källa: Medlemsstatistik online 220907

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.

Våra förtroendevalda gör ett jättejobb med att ta hand om revision samt att få arbetsgivaren att efterleva avtalet. De stöttar medlemmar och utbildar f-valda.

Ny HÖK 22 (SKR) gjorde att revisionen blev aningen fördröjd för våra medlemmar. Men avdelningen erbjöd våra 49 kommuner att teckna LOK med vändande post, förutsatt att vi senare gick igenom HÖK22. Dessa genomgångar genomförs nu tillsammans med lokala f-valda, styrelseledamöter och ombudsmän.

Avdelningen har sedan ett antal år en gedigen lönehandatsutbildning och checklistor, utifrån Dina Verktyg, för ffa våra f-valda i kommun för att själva kunna slutföra revisionerna. Men då vi har en relativ stor rotation av f-valda så har styrelsen varit delaktig i många av våra kommuner.

Lönerevisionen är i skrivande stund inte klar för alla medlemmar. Det är ffa regionensförvaltningar som dröjer.

Vi väntar med spänning på att få resultatet av den lönesatsning som regionen gjort för att våra medlemmars medellöner ska nå riksgenomsnittet och ska ingå i årets lönerevision. Ett påverkansarbete som pågått i många år, ledde äntligen fram till att regionen avsattes 237 miljoner till ffa våra medlemsgrupper.



Ett ensidigt arbetsgivarutlägg med höjning av månadslönen med 2000:- gavs våra medlemmar som arbetar i regionens 24/7 verksamheter. Tyvärr ville inte regionen skriva något kollektivavtal kring detta. Höjningen orsakade missnöje bland medlemmar i dagverksamheter. Vi har stöttat och informerat medlemmar om att rikta sitt missnöje till de politiker och tjänstemän som fattat beslutet. Självklart är vi inte emot höjningen

av grundlön, men vi är oroliga för att medlemmar blir förfördelade samt att det kan bli svårare för dagverksamheter att rekrytera.

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.

Våra förtroendevalda tillika skyddsombud deltar i arbetsmiljöronder, risk- och konsekvensanalyser vid verksamhetsförändringar och är behjälpliga med att ta fram handlingsplaner. Våra HSO och kontaktpersoner för förtroendevalda stöttar lokala skyddsombud.

Våra medlemmars förutsättningar ser olika ut hos olika arbetsgivare, men även hos samma arbetsgivare ser arbetsmiljön olika ut.

Sommaren har tydligt visat bristen på våra medlemsgrupper, ffa på regionens sjukhus.



En del i avdelningens uppdrag är att utbilda och stärka f-valda skyddsombud. Våra företrädare med facklig tid i ffa regionen kallar och utbildar lokalt på respektive förvaltning. Avdelningen utbildar ffa nya f-valda enligt Vårdförbundets nationella utbildningsprogram med en dag 1 och vidare dag 2-4. Vi har haft både fysiska och digitala utbildningstillfällen. Mellan oktober 2021 och september 2022 har vi utbildat drygt 160 vid "Dag 1" och drygt 100 "Dag 2-4". Eftersläpningen med att inte alla sökt eller gått dag 2-4 tror vi beror på att det är svårt att bli släppt från sin verksamhet för att gå utbildning.

Avdelningen har fortsatt erbjuda temautbildning arbetsmiljö för skyddsombud. Vi har utbildat 69 skyddsombud under året i AML och SAM. Tyvärr har vi också fått ställa in 2 utbildningar då f-vald inte blivit släppta för utbildning. Även tema utbildning "inflytande" har vi fått ställa in vid två tillfällen, men 22 f-valda har utbildats.



För att uppmärksamma skyddsombudens viktiga arbete utser avdelningen "årets skyddsombud" Denna gång gick det till Hanna Axelsson, förtroendevald/skyddsombud i HSV Vårgårda kommun.

Motivering:

Hanna har under 2021 enträget arbetat för en bättre samverkan i en kommun där det blåst hårda vindar. Hon har stått stark i sin tro på att kommunen kan bli bättre på samverkan. Hanna har ihärdigt påtalat för politiker och tjänstemän om vikten av samverkan. Stöttat medlemmar och hjälpt till att starta en förändring i kommunen.

Hanna tackade Pernilla som sin kontakt från styrelsen med en blomma. Hon påpekade vikten av bra stöd till varandra, det är tillsammans vi är starka och lyckas vara framgångsrika i våra fackliga uppdrag.

Martin Håland ordförande och Pernilla Widholm Jolgård styrelseledamot avd Västra Götaland besökte Vårgårda kommun och gratulerade Hanna Axelsson, sjuksköterska på HSV Vårgårda, som är utsedd till Årets förtroendevald/skyddsombud 2021.



Arbets tid

Detta vill Vårdförbundet:

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

Avdelningen har gentemot regionen drivit på frågan om vikten av återhämtning och tillsammans med övriga fackförbund drivit frågan om att semesterförläggningen ska ske ut ifrån AB. Sommaren 2022 var andra året med en från regionen uppskärt semesterförläggning och majoriteten av våra medlemmar i regionen har fått 4 veckors sammanhängande semester. Arbetsmiljön för de som varit kvar i verksamheten under semesterperioden har däremot haft det oerhört jobbigt och det har resulterat i att våra medlemmar tvingats till övertid och extrapass. Våra medlemmar i kommunal hälso och sjukvård har inte på samma sätt signalerat att de haft problem med semester eller övertid.

Med vår nya HÖK 22 har vi börjat samtala med ffa regionen om övertidsuttag som sker och kommer följa upp mer systematiskt under resterande delen av året.

Beredskap har varit ett stort problem på tex hybridverksamheten på SU. Skyddsombud och ombudsmän har gjort en 19a anmälan enligt AML och AMV har utdömt vite för arbetsgivaren.

Sjukhusens övertid under pandemiären motsvarar hundratals heltidstjänster

UPPDATERAD I GÅR 08:43 PUBLICERAD I GÅR 06:40



"Vi kan inte sluta vårda patienter, men de som tar kostnaden för det nu är personalen i hälso- och sjukvården", säger Jenny Myrgren, anestesijukssköterska och förtroendevald i Vårdförbundet på Sahlgrenska universitetssjukhuset i Göteborg. Foto: Jenny Ingemarsson



Fick gehör efter kritiken - beredskapspass tas tillfälligt bort i Lidköping

PUBLICEBAD: 2022-05-26 11:35



Röntgensjuksköterskor på Sahlgrenska tvingades arbeta 600 timmar övertid

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.

Här är kommunerna mer med på tåget när det gäller att teckna AST avtal. Vi har under året oktober 2021 till september 2022 tecknat 4 AST avtal.

Regionen vill inte teckna AST men har sedan tidigare öronmärkta pengar för att vidareutbilda sig på arbetstid.

Karriärvägar är tydligast i regionens dokument. Vi strävar oförtröttligt vidare med att de också ska synas i verksamheten. Här finns en förbättringspotential i kommunerna.

I avdelningen har vi ett antal nätverk. Barnmorske-nätverk, Ambulans-nätverk bland annat. Årsmötet gav styrelsen i uppdrag att starta ett nätverk för biomedicinska analytiker. BMA nätverket ska ha sitt första möte i september månad.



Lokala utvecklingsområden

Arbetet med att få minst en förtroendevald i varje kommun samt på arbetsplatser i regionens verksamhet är något som vi arbetar vidare med, tillsammans med fackligverksamhetsutvecklare. Utverka facklig tid i alla 49 kommuner.

Arbetstidsfrågor och övertidsproblematiken är också ett viktigt utvecklingsområde. Dels utifrån HÖK 22 men också utifrån att det är ett stort arbetsmiljöproblem för våra medlemmar.

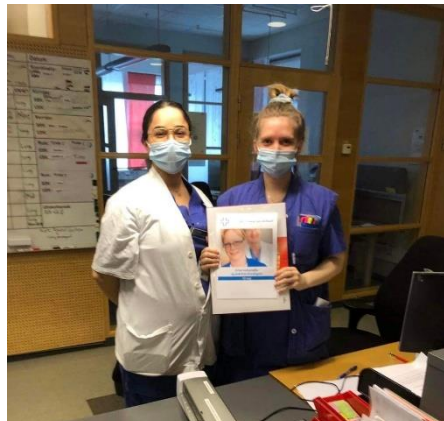
Lön och lönespridning.

Inflytande och påverkan

Avdelningen har som tradition att bjuda in regionens partier till samtal inför valet. Så har vi gjort även i år. Under året har vi haft kontinuerliga kontakter med politiker för att påverka i olika frågor.

Vår största påverkanskanal är sociala medier. Vi har över 4300 följare på Facebook.

Vi har uppmärksammat våra fyra yrkesdagar.



Medlemmar och förtroendevalda har varit med i både radio och tidningar för att beskriva våra medlemmars situation samt påverka till det bättre.

Den största enskilda manifestationen var i november för att uppmärksamma förlossningsvården. Över 500 personer slöt upp under parollen "en barnmorska per födande kvinna".



Barnmorskornas svåra arbetsmiljö: "Förfärlig"

SAHLGRENSKA UNIVERSITETSSJUKHUSET

#barnmorskekamp 💪❤️



Avdelningen deltog under Frihamnsdagarna i Göteborg. Dagarna kan förklaras som "Almedalen light". Vi deltog med en monter och försökte med HLR locka besökare att prata sjukvårdsfrågor inför valet.

