



## Årsrapport

Dokumentet skapat 2022-07-18	Senast ändrat 2023-02-02	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Västmanland	Version 1	Författare Ingrid Edman
---------------------------------	-----------------------------	---	--------------	----------------------------

## Årsrapport 2022

### Innehåll

Årsrapport 2022.....	1
Sammanfattning.....	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten.....	3
Värde för medlem.....	4
Lön.....	4
Arbetsmiljö.....	5
Arbetstid.....	6
Yrkets utveckling.....	7
Lokala utvecklingsområden.....	8
Inflytande-Påverka.....	9.



## Sammanfattning

Året som gått har som tidigare år innehållit många utmaningar för medlemmarna i vården och även för oss som lokal avdelning. Pandemin fortsatte under hösten/vintern 2021 med en paus under våren och återkom med ytterligare en våg sommaren 2022. Här har vi som lokal avdelning försökt anpassa oss för att finnas till för rådgivning, stöttning och påverkan, framför allt nu när vi äntligen kunde mötas upp fysiskt för våra medlemmar.

Bemanningsstappet/Kompetensbristen har varit en stor utmaning för våra medlemmar vilket framför allt blev tydligt när semesterplaneringen skulle genomföras med många obemannade schematurer.

Det är under dessa omständigheter som vi prövas tillsammans och där det märks att ensam inte är stark. Lokalt förtroendevalda/skyddsombud har gjort en enorm insats för att säkra upp att verksamheter får så bra arbetsmiljö som det krävs för att jobba säkert. Dock har arbetsgivarna inte riktigt landat i hur de måste agera när verksamhetsplaneringen inte längre håller.

Vårdförbundet har under maj/juni implementerat HÖK22 och kommer fortsätta arbetet under hösten 2022. Arbetet med bilaga 3 har satts på sin spets under sommaren framför allt utifrån övertidshanteringen. Vi ser att arbetsgivaren inte tar sitt ansvar om arbetstidsförläggningen och fördelningen av övertid. Här behöver vi förstärka kunskapen hur arbetstidsförläggningen påverkar hälsan och hur vi i vår roll som skyddsombud måste agera i frågan, både gentemot arbetsgivaren men också hur vi kan ta stöd från arbetsmiljöverket.

Villkoren för våra medlemmar är viktiga och därför behöver vi bli flera för att bli starka. Detta i sin tur medför större möjligheter att påverka gällande yrke, lön, arbetsmiljö och arbetsvillkor. Vi finns på de allra flesta påverkansnivåer där vi har rätt att finnas enligt kollektivavtal, men där vi saknar lokalt förtroendevalda/skyddsombud brister vi i dialog med arbetsgivaren vilket försvagar vår sak. Därför är ett av våra viktigaste mål att medlemmar engagerar sig och väljer/utser förtroendevalda/skyddsombud på arbetsplatsen så våra röster alltid är att räkna med. Vi får aldrig tystna oavsett verksamhet.

På Vårdförbundets Kongress den 13–16/5 i Uddevalla valdes vår ordförande Jani Stjernström in som Vice Förbundsordförande, vilket innebär att hon har avslutat sitt uppdrag i avdelning Västmanland som ordförande efter 14 år. Vi önskar henne ett stort lycka till i sitt nya uppdrag. Vice ordförande Ingrid Edman tog över som ordförande och Johanna Holmström utsågs av styrelsen till vice ordförande fram tills nya val kan ske på årsmötet.

Kommenterad [EB1]: starka



## Måluppföljning och effekt av verksamheten

**” Vi ska vara en stark, kollektivbärande organisation för våra fyra yrken med legitimitet och tyngd att driva och tillvarata medlems intressen samt påverka vården”**

Student	150
Pensionär	365
Yrkesverksam	2396
Yrkesverksam, annat avtalsområde	15
Ej yrkesverksam	19
<b><u>Totalt</u></b>	<b><u>2945</u></b>

### Fördelning av yrkesverksamma medlemmar

Region	1932
Kommun	320
Privata	120



## Värde för medlem

### Lön

Avdelning Västmanland har genomfört löneöversyn 2022 med Regionen samt våra 10 kommuner.

I Regionen valde vi att ta ut 19 verksamheter i så kallad traditionell fördelningsförhandling. Valet av verksamheter baserades på avdelningens löneenkät samt verksamheter som tidigare år har haft det svårt med löneprocessen. Även helt nybildade verksamheter valdes ut och då utifrån ett lärande av vårt avtal. Om vi tittar på lönestatistiken för Sverige 2021 har Regionen i den gemensamma statistiken med SKR ligger barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor inom topp fem i Sverige; detta gäller inte för sjuksköterskor. Region Västmanland totalt för alla grupper ligger på en 16:e plats under riksgenomsnittet för löneutveckling 2021 med 3,0 % i löneutfall, där nationella genomsnittet låg på 3,4%.

Det kommer ske ett arbete med nya övergripande lönekriterier inom Regionen vilka arbetsgivaren valde att driva igenom trots oenighet från arbetstagarorganisationerna. Detta verktyg ansåg vi som organisation inte stödjer HÖK 22 med att ta fram särskilt yrkesskickliga.

Kommunerna genomförde sina löneöversyner i dialogmodellen. Löneutfallen har varit skiftande och vad det gäller lönenivåerna är det ingen kommun som ligger i framkant i förhållande till övriga kommuner i Sverige. Arbetet med att arbeta fram karriärmodeller fortgår som planerat.



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.*

## Arbetsmiljö

Vårdförbundet avdelning Västmanland arbetar intensivt med arbetsmiljöfrågor och har så gjort under många år. Vi ser att arbetsbelastningen i verksamheterna har markant försämrats där huvudorsaken är en för låg bemanning och avsaknad av kompetens. Kompetensförsörjningen har släpat efter och detta gäller i både Region och kommun vilket medför att det är för få anställda för att få verksamheterna att gå runt. Allt fler väljer att byta arbetsgivare och söker sig till verksamheter där de kan kombinera sitt privatliv med sitt yrkesliv. Flera har uppgett i sina avslutningssamtal att de inte orkar med att ständigt bli jagad att ta extrapass och täcka upp i verksamheterna. Utifrån avdelningens verksamhetsplan har det genomförts guldkantsmöten, medlemsdialoger, arbetsplatsbesök, sommarvandring och vinter/jul besök på privata arbetsplatser med arbetsmiljö som fokus.



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.*

## Arbetstider

Utifrån bristen på kollegor ute i verksamheterna har hälsosam arbetstidsförläggning helt avstannat. Nu rör det sig om övertid, dubbelpass och felaktigt lagd arbetstid utifrån



schematurer som läggs moturs samt stora svårigheter att bemanna natten, vilket har medfört stora svårigheter att få till en hälsosam arbetstidsförläggning.

Regionens hantering av medlemmarnas arbetstidsförläggning har i mångt och mycket kollapsat, med höga patientinflöden utifrån för få i bemanningen, ökad Covid 19 under först höst/vintern 2021 och nu sommaren 2022 med sjuka kollegor och i princip inga vikarier. Detta har medfört extrema övertidsuttag samt avbrutna semester under sommaren i redan svårt pressade verksamheter.

Kommunerna har i mångt och mycket samma svårigheter som Regionen uppvisar, däremot får våra medlemmar där utökade ansvarsområden som åtgärd för att klara verksamheten. Däremot ser vi inte att övertidsuttagen skenar i alla kommuner på samma sätt som i Regionen.

Avdelningen har strategiskt arbetat utifrån HÖK 22 med genomförda överläggningar gällande extra övertidsuttag med framför allt Regionen med tillhörande riskbedömningar och åtgärdsplaner. Dock har arbetsgivaren valt att endast genomföra överläggningar och helt "glömt bort" hur de ska bygga sin verksamhet utan övertid. Arbetstider är ett område som är kommer vara på vår agenda framöver.



Detta vill Vårdförbundet:

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



## Yrkets utveckling

Vi har under året firat och grattat "En fantastisk kollega" på internationella yrkesdagarna. Det är uppskattat och intresset är stort att lyfta fantastiska kollegor runt om i verksamheterna. Biomedicinska analytiker den 15 april, Barnmorskor den 5 maj, Sjuksköterskor den 12 maj och Röntgensjuksköterskor den 8 november.

Vi slog rekord med 29 nomineringar för sjuksköterskor vilket medförde att vi kunde välja vinnare från både privat arbetsgivare, kommun och regionen.







Ett viktigt område är delaktighet på Mälardalens Högskola där vi blivit inbjudna att delta via digitala lösningar för att möta sjuksköterskestudenterna, där vi pratar både yrke och villkors frågor.

Vi har även hyllat våra nyblivna Barnmorske medlemmar och gratulerat nylegitimerade sjuksköterske medlemmar på deras examensdag, alla kollegor behövs för att stärka och förbättra vårdens situation.



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.*





## Lokala utvecklingsområden

Det vi ser behov av att utveckla är närbarheten till att möta medlemmar på alla sätt vi kan, fysiskt, digitalt eller via telefon. Då behovet av vår närvaro ökar behöver vi strategiskt tänka till för att möta upp på rätt sätt för att samtidigt räcka till. Vi behöver fler lokalt förtroendevalda som via vår styrelse och huvudskyddsombud känner att de får det stöd de behöver.

Vi hör och ser att behovet finns för att mötas och reflektera över frågor kring villkor, yrket och arbetsmiljön. Alla medlemmar har inte tiden eller orken att vara aktiv och därmed blir avsaknaden av dialogen tydlig.

Det finns även behov av att öka kunskapen hos medlemmarna kring den egna organisationen inom Vårdförbundet och hur man påverkar, tyvärr är många idag inte heller medvetna om vikten av kunskap kring villkoren i sin anställning. Här finns ett viktigt uppdrag att göra med kunskapspridning till medlemmarna.



## Inflytande och påverkan

När det gäller inflytande och påverkan har vi som styrelse varit på många arenor där vi fått möjlighet att träffa våra beslutsfattare. Med tanke på höstens val är våra lokala politiker välvilligt inställda till att träffas och diskutera vårdens utmaningar.



Det är av största vikt att vi som organisation är lättillgängliga och nåbara för medlemmar och att man som medlem vet hur man kan påverka och göra sin röst hörd.

Vi i styrelsen har även valt som tidigare år att skapa mötestillfällen för medlemmar i hela länet och prioriterar att finnas nära medlem.



Tack för i År önskar Styrelsen Vårdförbundet avdelning Västmanland 😊