



Dokumentet skapat 2024-05-21	Senast ändrat 2024-10-07	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Praktikertjänst	Version 1	Författare Adisa Salkic
---------------------------------	-----------------------------	---	--------------	----------------------------

## Årsrapport 2024

### Innehåll

Årsrapport 2024 .....	1
Sammanfattning .....	2
Medlemsrekrytering .....	3
Medlemsrekrytering .....	3
Värde för medlem .....	4
Inflytande och påverkan .....	6
Lön .....	7
Arbetsmiljö .....	8
Arbetstid .....	8
Yrkets utveckling .....	9
Lokala utvecklingsområden .....	9
Övrigt .....	9

## Sammanfattning

Vi i styrelsen vill börja med att säga tack till er medlemmar för att ni finns där ute och valt att vara en del av Vårdförbundet. Utan er hade Vårdförbundet inte funnits. Ni ger kraft och energi till oss i styrelsen att driva era frågor och förbättra ute i verksamheterna. Vi har gjort en stor förflyttning i antal medlemmar under vår korta tid som egen avdelning och detta har ger oss mer kraft att kunna påverka hos arbetsgivaren. Förändring sker inte över en natt, men tack vare er alla är vi på väg framåt i flera frågor som gagnar er, ute på flera arbetsplatser. Ju fler vi blir ju större påverkan kan vi göra då facklig tillhörighet är en viktig fråga 2024. Våra arbetsvillkor och vår arbetsmiljö är viktig för oss och vi måste fortsätta kämpa tillsammans. Att utse en förtroendevald tillika skyddsombud på arbetsplats bland er medlemmar är en av det viktigaste delarna ni kan bidra med för er framtida arbetsmiljö. Kom ihåg om ni inte hör av er till oss kan vi inte veta vad som är aktuellt på just er arbetsplats och vi kan inte påverka i den utsträckning vi önskar. Till sist ett stort tack till alla er som är en del av Vårdförbundet, tack till alla förtroendevalda tillika skyddsombud och alla er kollegor ute i verksamheterna. Tack för allas insatser hittills – tillsammans är vi starka!



Adisa Salkic,

Avdelningsordförande Vårdförbundet Praktikertjänst

## Medlemsrekrytering

### Medlemsrekrytering

Avdelningsstyrelsens mål är att Vårdförbundet ska vara ett närvarande förbund på arbetsplatser och ute bland medlemmar. Vi har under året följt detta genom genomförda arbetsplatsbesök och möta våra medlemmar. Ju fler som blir medlemmar på en arbetsplats ju starkare blir vår röst och därmed ökar förutsättningarna att påverkansarbetet ger framgångsrika resultat för oss alla. Våra medlemmar behöver få information och kännedom om att Praktikertjänst Avdelning finns där för att ta vara på deras intressen och driva viktiga frågor för medlemmar. Vi ser att den största medlemsrekryteringseffekten har varit just genom att vi har varit ute på enheterna, besökt våra medlemmar och icke medlemmar och informerat, detta leder till att fler väljer att ansluta sig till Vårdförbundet.

Förtroendevald tillika skyddsombud har också haft en stor roll i medlemsrekryteringen genom att fråga både studenter och nya kollegor om dem är medlemmar samt dela ut välkomst kit. Därför behöver vi också fler förtroendevalda tillika skyddsombud på våra enheter runt om i landet. Detta har resulterat att avdelning Praktikertjänst vunnit Sinevas utmaning både under hösten 2023 och våren 2024 i procentuellt antal nya medlemmar värvade av våra förtroendevalda.



Bild: Förtroendevalda och medlemmar

Medlemsantalet 1 september 2023 var 529 medlemmar. Verksamhetsåret 2024 i januari startade vi med 601 medlemmar där målet sattes att under 2024 öka med 60. Nu 1 september 2024 har vi uppnått 652 medlemmar och snart uppnått satt mål. Där vi tydligt kan se att genom att vi synat, varit tillgängliga så har det ger resultat. I september 2023 hade vi 26 chefsmedlemmar nu har vi 29 chefsmedlemmar. Vi har fortsatt att satsa på att få fler förtroendevalda tillika skyddsombud i samband med våra besök på arbetsplatserna. I september 2023 hade vi 27 förtroendevalda, där mål att uppnå 40 förtroendevalda och skyddsombud i avdelningen vid slutet av 2024. Idag har vi 33 förtroendevalda i avdelningen. Vi har mellan 1 januari till 31 juli tappat 8 förtroendevalda som valt att gå till andra uppdrag, arbetsplatser och pensionsavgångar. Vi fortsätter dock att sträva efter att omval på dessa arbetsplatser genomförs. Vi ser att ju fler vi är, har vi större möjlighet att påverka.

	2023-09-01	2024-09-01
Yrkesverksamma totalt:	524	658
Chefer och ledare inom alla våra fyra yrkesgrupper	26	29
Förtroendevalda tillika skyddsombud	27	33

## Värde för medlem

Att erbjuda medlemmar aktiviteter och utbildning är viktigt för styrelsen. Utbildningar och möten har varit utifrån det som vi under föregående årsmöte fick in som önskemål från medlemmar. Vi har bjudit in våra medlemmar till digitala utbildningar i pension under hösten och våren. Samt bjudit in till medlemsträff digitalt och fysiskt med temat lön.



Bild: Grundutbildning för förtroendevalda i Avdelning Capio och Avdelning Praktikertjänst

Förtroendevalda har genomgått två utbildningsdagar under april månad i arbetsmiljö, löneprocessen och kollektivavtalet och en till planeras under hösten för att fördjupa kunskapen i arbetsmiljö. Under våren 2024 har vi gemensamt med avdelning Capio genomfört vår första gemensamma grundutbildning med två digitala dagar och två fysiska dagar i Stockholm. Detta har varit uppskattade dagar för våra nya förtroendevalda.

I samband med verksamhets år 2023 beslutade styrelsen att gå ut med en nomineringsprocess lokalt i avdelning Praktikertjänst. Ett pris till årets förtroendevalda och ett till årets kollega. Detta för att uppmärksamma våra fantastiska kollegor och medlemmar runt om i landet men även våra förtroendevalda tillika skyddsombud som finns i verksamheterna och arbetar med viktiga frågor lokalt. Inga inkommande nomineringar kom till årets kollega under 2023 och ingen vinnare utsågs. Det inkom nomineringar gällande årets förtroendevald tillika skyddsombud som vi uppmärksammade i samband med årsmötet och ett besök ute på arbetsplatsen. Stort grattis till Anna J på Centrumpraktiken i Kungälv.



Bild: Anna J årets förtroendevalda tillika skyddsombud 2023 tillsammans med kollegorna.

Vi har genomfört arbetsplatsbesök både anmälda arbetsplatsbesök och spontana arbetsbesök hos våra medlemmar runt om i landet. Något som var uppskattat av både medlemmar och icke medlemmar. Vi har gjort guldchants besök genom att bjuda på lunch vid ett par besök. Vi har arbetat med kartläggning av arbetsplatser med 100% anslutningsgrad och bjudit på tårta. Där vi även tagit hjälp med besök på några arbetsplatser av fackliga verksamhetsutvecklare i privat/stat.

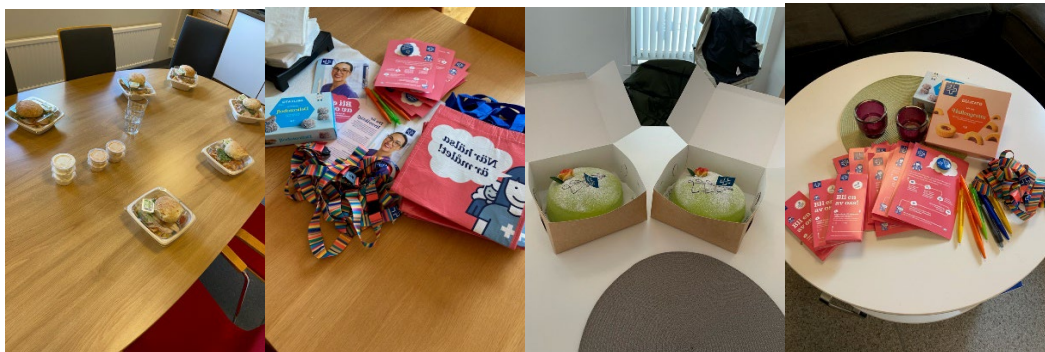


Bild: Arbetsplatsbesök på olika enheter.

Vi har mött upp chefsmedlemmar med digitala möten under året för att fånga upp deras arbetssituation och etablera en kontakt direkt med enheterna. Öka samverkan mellan chefer och skapa dialog däremellan. Något som varit uppskattat av våra chefsmedlemmar.

Under hösten 2023 var Laila Davidsson tf verksamhetschef på Cederkliniken Piteå nominerad till Årets vårdchef tillsammans med två andra finalister från Kry primärvård och Caphio St Görans sjukhus. Det var första gången samtliga tre finalister var från privat sektor. Vinnaren utsågs i samband med förbundsrådet på Bergendal i November. Vi är stolta över att Laila tog sig till en finalplats. Vi fortsätter att följa Lailas fortsatta resa som chef inom Praktikertjänst Avdelning.



Bild: Sineva Ribeiro tillsammans med finalisterna för Årets Vårdchef och Vårdförbunds priset

## Inflytande och påverkan

Vi fortsätter att etablera en god kontakt och kommunikationsvägar mellan avdelningen och arbetsgivaren samt med verksamhetschefer ute i verksamheterna. Ett sätt för kommunikation på bolagsnivå är faxam som är ett mötes forum där representanter från föreningarna, fackliga representanterna och branschorganisationer inom Praktikertjänst träffas inför alla fysiska bolagsstyrelsemöten. Mötena genomförs ca 4 gånger per år och där diskuteras organisationen och ledningsstrukturen. På faxam deltar även koncernens VD – Carina Olsson. Avdelningsstyrelsen har en tilldelad suppleantplats vid bolag styrelsemöten som arbetstagarrepresentant. Tillika en styrelseledamots plats och en suppleantplats i Pensionsstiftelse 2 (PTP2) i bolaget.

En väg till god kontakt och kommunikationsvägar är att förtroendevalda tillika skyddsombud en gång varje år får träffa fysiskt hela HR avdelningen, för att etablera samarbete och kontaktvägar till arbetsgivaren.



Bild: HR-praktikertjänst tillsammans med förtroendevalda tillika skyddsombud i Avdelning Praktikertjänst

Mellan avdelning Praktikertjänst och Praktikertjänst finns ett samverkansavtal kallat Utvecklingsavtalet (UVA). Avtalet är giltigt men har en allt för omfattande text som vi skulle vilja se moderniseras och kortas ner. En dialog och samtal har pågått mellan Praktikertjänst och avdelningsstyrelsen där vi möts i frågorna för att ha ett gemensamt synsätt av utvecklingsavtalet. Samtalet mynnade ut i att vi kunde enas om synen på framför allt 11 § MBL och 19 § MBL innebörd utifrån utvecklingsavtalet. Där enighet om att arbetsgivaren har en skyldighet att fortlöpande hålla arbetsorganisationen informerad om verksamhetens utveckling och annat som berör i enlighet med 19 § MBL. Samt att förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL kvarstår som innebär att arbetsgivaren på eget initiativ ska genomföra förhandlingar innan beslut fattas om text, viktiga förändringar av verksamheten, viktiga förändringar av arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör organisationen. Dock är vi inte helt i hamn än då vi kommer fortsätta dialog utifrån utvecklingsavtalet gällande att vårdförbundets medlemmar har rätt till 3 timmars betald ledighet per år för facklig information något som vi kommer behöva ta en vända till.

## Lön

Vi har under året som gott fortsatt med samtal mellan styrelseordförande och viceordförande och två representanter från Praktikertjänst gällande lönerrevisionen. Vi enade tankar att löner ska vara individuella och differentierade. Cheferna ute på verksamheterna ska utgå från utskickad information som även fick på Praktikertjänst hemsida som är tillsammans framtagen och genomgången information mellan Praktikertjänst AB och Avdelning Praktikertjänst Vårdförbundet. Löneavtalet tillämpas lokal lönebildning vilket innebär att löneavtalet inte innehåller några centralt angivna procentsatser eller krontal. I möjlig mån och där budgetutrymme på lokal nivå finns ska avtalsrörelsens "märkets" procentuella ökningstakt beaktas. Det innebär 3,3 % år 2024. Lönebildning betyder att verksamheten har övergripande mål. De målen ska kopplas till medarbetarnas egna individuella mål. Detta ställer krav på tydliga och kommunicerade mål för verksamheten och tydliga mål och lönekriterier för medarbetarna.



Nytt för i år är flexpension som innebär att from den 1 juli 2024 som vi omfattas av efter 2023 avtalsrörelse där det förhandlats fram extra avsättning till tjänstepensionen en avsättning till den extra tjänstepensionen med 0,6% av den pensionsgrundande lön. Något som arbetsgivaren valt att införa för samtliga medarbetare och går inte att välja bort. Denna summa är garanterad löneökning och tas i år av den befintliga budgeterade potten för lönerrevision och räknas bort ur den. En del av löneökningstrymmet avsätts till en kompletterande pensionspremie. Den kompletterande premien betalas in till medarbetarens befintliga ITP1- eller ITPK-försäkring (gäller dem med ITP2). Den kompletterande premien ökas successivt och målet är att den tills slut ska vara 2,0% av den pensionsmedförande lönen.

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska grundas på:

- verksamhetens krav, arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar samt hur medarbetaren utför arbetsuppgifterna
- utbildning och yrkesutveckling
- prestation och resultat i förhållande till medarbetarens uppsatta individuella mål
- individuell kompetens samt engagemang och förmåga att utveckla verksamheten
- särskild yrkesskicklighet

Våra medlemmar ska fått:

- Veta på vilka grunder lönen sätts och vad som gäller för framtida löneutveckling.
- Lönesamtalet ska hållas med varje medlem och lönesättningen ska vara sakligt motiverad
- Om medlemmen bedömts som särskilt yrkesskicklig informeras personen om det vid lönebeskedssamtalet.

Föräldralediga eller sjukskrivna ska inte missgynnas i löneutveckling i förhållande till övriga medarbetare i en verksamhet.

En löneenkät skickas ut i augusti 2024 för att sammanställas inför löneöversyn med arbetsgivaren. En tydlig del är att vi behöver inför kommande år arbeta mer med särskilt yrkesskicklig för att nå ut till verksamheterna.

## Arbetsmiljö

Avdelningen har en central samverkan med moderbolagets centrala arbetsmiljögrupp med syfte att utvärdera arbetsmiljöfrågor inom koncernen. Utöver detta har en god kommunikation och dialog med avstämningar med arbetsmiljöstrategi i moderbolaget upprättats.

Under mars månad hade vi en utbildningsdag för våra förtroendevalda i arbetsmiljö för att stärka dem i deras roll som förtroendevald och skyddsombud. Under hösten planeras två nya utbildningsdagar där förtroendevalda tillika skyddsombud kommer få fortsätta tidigare påbörjade byggnad med Hr för att skapa kontaktvägar mellan förtroendevald och arbetsgivare centralt.

## Arbetstid

Våra medlemmar har fått ut sina fyra sammanhängande veckors semester, enligt den lagstadgade semesterperioden juni-augusti. Tillika inga rapporter finns om att våra medlemmar har flextid som dem inte kunnat nyttja eller höga övertidsuttag. Vi kommer





fortsätta arbeta för att våra medlemmar ska ha ett hållbart arbetsliv, får återhämtning och vila mellan arbetspassen. Samt att varje år kunna nyttja sina fyra veckors lagstadgade semesterveckor.

## Yrkets utveckling

Vi behöver hitta i vägar i styrelsen för att arbete gällande yrkets utveckling gentemot arbetsgivaren. På en del av arbetsplatserna som går under avdelning Praktikertjänst finns lokala satsningar på yrkesutveckling i form av vidareutbildning till specialistsjuksköterska – distriktsjuksköterska med bibehållen lön. Denna fråga ska styrelsen fortsätta arbeta vidare för att se om man kan få en samsyn på bolagsnivå i frågan. Avdelningsordförande har haft ett första samtal i frågan kompetensförsörjning med affärsområdeschef för hälso- och sjukvård i koncernledningen för att lyfta frågan om hur vi inom avdelningen får våra medlemmar att utvecklas inom sitt yrke och kompetenshöjning.

## Lokala utvecklingsområden

Vi kommer fortsätta att utveckla vårt rekryteringsarbete genom att öka fokus på rent rekryterande insatser utifrån den kartläggning som vi genomfört under höster 2023-våren 2024. Vi har genomfört uppsökande arbete för att besöka dessa arbetsplatser med låg anslutningsnivå i rekryteringsyfte och arbetsplatser med 100% anslutningsgrad för att uppmärksammas med guldkatsbesök. Våra förtroendevalda behöver också stärkas i sitt rekryteringsarbete, genom att dem ställer frågan om medlemskap till befintliga kollegor och nya.

Vi behöver få fler förtroendevalda och skyddsombud på arbetsplatserna. Våra medlemmar behöver börja engagera sig på lokal nivå för att vi som avdelning ska kunna vara med och bidra till att driva frågor av viktig karaktär för våra medlemmar.

I samband med kartläggning av våra medlemmar hoppas vi även fånga upp den grupp som är lågt representerad i vår avdelning bland medlemmar alltså barnmorskor, biomedicinska analytiker. I dagsläget finns inga röntgensjuksköterskor inom vår avdelning.

Förtroendevalda behöver fortlöpande utbildning inom olika områden i sina roller som förtroendevalda och skyddsombud. Där dem även erbjuds digitala mötesplatser som hålls regelbundet.

## Övrigt

Med vänliga hälsningar

Styrelsen, Vårdförbundet avdelning Praktikertjänst

Genom/

Adisa Salkic, Avdelningsordförande Vårdförbundet Praktikertjänst