

Dokumentet skapat 2020-11-25 Senast ändrat 2021-01-18 Grupp/avdelning/projekt Avdelning Halland Version 1 Författare Margot Kamruddin

Årsrapport 2020

Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Måluppföljning.....	3
Medlemsrekrytering.....	3
Värde för medlem.....	4
Effekt	11
Goda exempel	14
Risker	15
Förbättringsområden	15
Övrigt.....	16

1. Sammanfattning

Ordförande har ordet.

2020 var året som under min fackliga tid året som hittills var det mest händelserika året som går till historien.

När vi i januari började året var det ingen i min närhet som kunde tänka sig att det skulle dyka upp ett virus som skulle ställa till allt till sitt yttersta med riktiga utmaningar som ingen kunde förutspå. Corona/Covid-19 var inget namn som fanns.

2019 hade varit händelserikt med allt som det innebar då och vi såg fram emot att 2020 skulle komma och vi kunde fortsätta de strategier och planeringar vi lagt upp på verksamhetsplaneringen för året.

Februari kom och efter det mars och nu hände det något... Det blev en förändring och all planering fick prioriteras om. Till en början ställdes aktiviteter och utbildningar in då det inte längre var möjligt att träffas i fysiska sammanhang i grupper och våra medlemmar fick byta arbetsplatser för att deras kunskap och kompetens behövdes mer än någonsin. Samtalen med arbetsgivare handlade om deras rätt att leda och fördela arbetet och det enskilda anställningsavtalets innebörd diskuterades. Rätten till semester och 4 veckors semesterledighet kom till sin spets och många medlemmar hade inte det under 2020 utifrån att verksamheten behöver dem. Allt handlade om Coronaviruset och var anledningen bakom det mesta. Skyddsutrustning, finns det och i så fall är det tillräckligt och varför är det olika för olika arbetstagare. Det fanns under våren mer frågetecken än vad det fanns svar.

Från november och fram så är det dags igen, frågorna som fanns i våras är annorlunda utifrån att erfarenheten har gett kunskap i frågorna. Men nu är arbetsmiljö, psykosociala perspektivet med ork och trötthet, stora tillsammans med att det är fler sjuka i denna omgång, både för personal och patienter. Samtidigt så är vaccinet här och i Halland slutade året med planering för 2021 års vaccineras. Återigen är det våra medlemmar som är i fokus och ska utföra arbetet och diskussioner kring att byta arbetsplatser, men utifrån ett annat perspektiv med arbetsuppgifter och kunskap/erfarenhet.

Halland har haft många frågeställningar, men i sammanhanget med resten av Sverige och omvärld så har vi varit förskonade från mycket. Vi har alla arbetat hårt, ni medlemmar i frontlinjen och vi i styrelsen i bakgrunden som stöd och hjälp och samtal/förhandlingar och tillsammans med er är vi starka.

Medlemsrekrytering och att antalet förtroendevalda skulle öka var några av våra mål och sammanfattningsvis så har antalet förtroendevalda har ökat vilket kommer ge effekt i att bli fler medlemmar, även om det inte syns i statistiken för 2020. Statistiken är dessutom svårtolkad då det förutom allt annat även inneburit en intern omorganisation för Vårdförbundet och några av våra medlemmar i Halland har i slutet av året fått en ny avdelningstillhörighet och Vårdförbundet i helhet har ökat i medlemsantal vilket är bra för oss alla. Ensam är inte stark – tillsammans är vi starka.

Lön är en viktig fråga och med löneavtalet i HÖK'19 har vi sett förskjutningar i statistiken som visar att vi är på väg. Detta är på övergripande nivå och inte på individnivå, där har vi utmaningar kvar att göra lokalt. I Halland ser vi samma mönster med förskjutning och särskilt yrkesskickliga är ett begrepp som syns

för en del av våra medlemmar, vilket är glädjande. Vi har som sagt utmaningar och har tagit fram en handlingsplan per arbetsgivare som är diskuterade när vi utvärderade avtalet under hösten. Vi ser också att vi behöver få till mer pengar i budgeten för våra löner och nu behöver vi visa att vi är starka tillsammans och efter 2020 så är det ingen tvekan om vilka medarbetare som är i frontlinjen och som vården inte kan stå utan. Politiker – visa det i budgeten så att linjens chefer kan göra skillnad i lönekuvertet!

Arbetsplatsbesök och synlighet är viktiga frågor och med årets utmaningar med restriktioner har vi inte kunnat utföra vårt uppdrag som tidigare och den digitala omställningen har tagit tid, men vid årsskiftet kunde vi se att från att haft en verksamhetsplanering och handlingsplan som fokuserade på fysiska mötesplatser och aktiviteter har vi lyckats att ställa om och inför 2021 är vi på gång....Digitala fikastunder via teams, teamsdialoger med politiker och andra med förtroendevalda, zoom-träffar med studenter, utbildningar och möten via teams och planering för ytterligare fler digitala forum så har vi under 2020 lyckats landa i "vår nya värld" . Vi tänker att detta blir ett bra komplement när restriktioner säger att vi ska ses digitalt, så här syns vi framöver!

Anmäl er på hemsidan så får ni länken – så ses vi 😊

Tack för allas era insatser under 2020 och ha en trevlig läsning av denna årsrapport!

/Margot Kamruddin,
avdelningsordförande
Vårdförbundet Halland

2. Måluppföljning

Medlemsrekrytering

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

Studenter termin 1, T1.

Upplägget för studentrekrytering har under flera år varit och är att hålla trevliga och informativa lunchmöten för T1 studenterna på vår och höstterminen i syftet att rekrytera nya medlemmar. Under 2020 har studenterna föreläsningar digitalt via ett program som heter zoom och vi har fått komma till högskolan och träffa studenterna via zoom i år.

Det nationella nätverket för medlemsrekrytering

Nätverket har träffats digitalt under året och det lokala arbetet med medlemsrekrytering innebär att vi träffas i ett större sammanhang när det nationella nätverket träffas och får ta del av kommande kampanjer. Vi delar med oss av erfarenheter och byter även idéer med varandra.

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.*

Målet under 2020 för Vårdförbundet var att öka antalet yrkesverksamma medlemmar. I Halland hade vi målet att öka antalet yrkesverksamma medlemmar så att anslutningsgraden var 88 %.

Hållbart yrkesliv

Förutsättningen för vår insats är ett hållbart yrkesliv. Därför prioriterar vi att arbeta för en bättre arbetsmiljö med hälsosamma arbetstider.

Målet för Vårdförbundet är att ha en gemensam idé om en hälsosam vårdmiljö.

Aktiviteter som genomfördes var:

Mötesplatser med guldkant

är en möjlighet för förtroendevalda att samla medlemmarna från deras arbetsplats för att diskutera olika arbetsplatsnära fackliga frågor. Det är också ett forum för att välja förtroendevald på en arbetsplats där det inte finns någon och då har någon från styrelsen eller huvudskyddsombud kommit till mötesplatsen och haft dialog kring förtroendevaldsuppdragets innehåll.

Under 2020 har det varit fler digitala möten.

Mötesplatser för medlemmar/arbetsplatsbesök. Under året har vi varit ute på olika arbetsplatser och tog tempen på arbetsmiljön. Inför sommaren pågick en nationell kampanj "Facket är viktigare än någonsin" som vi deltog i och visade att nu ställer vi upp för varandra. Vi följde de riktlinjerna som fanns och gick därför inte in på arbetsplatserna utan träffade medlemmarna utanför arbetsplatserna. Vi pratade med medlemmar och informerade om kampanjen och förde samtal kring deras arbetsmiljö.



Aktiviteter för barnmorskemedlemmar

Halland har vi haft ett medlemstapp på barnmorskor och under 2020 har vi haft olika aktiviteter i syfte att behålla de medlemmar vi har och föra samtal kring deras frågor och en sådan mötesplats var ett öppet fikamöte med barnmorskor från förlossning/BB på Konditori Regnbågen i Halmstad. Ämnet för det mötet var att föra dialog kring deras

arbetstidsmodell som de haft sedan 2018 och som det förs en politisk diskussion kring att permanenta och sedan skriva ett lokalt kollektivavtal på central nivå i Halland.

Arbetsplatsbesök hos privatanställda medlemmar

Året 2020 har som så mycket annat även inom detta område varit ett mycket annorlunda år där arbetsplatsbesök inte varit lätt att göra och därför fick stå tillbaka för att ha insatser vid behov istället. Arbetet har i största del inneburit råd och stöd till medlemmar och förtroendevalda i olika frågor som till exempel kommande verksamhetsövergångar, löneprocessen och systematiskt arbetsmiljöarbete. Pandemin tog även mycket tid i anspråk vilket lett till nedprioritering av RSO uppdraget samtidigt som det i pandemin kom andra frågor om att privatanställda medlemmar skulle "lånas ut" till regional verksamhet.

Skyddsombudsdagen

Vi har under de senaste åren uppmärksammat skyddsombud som har gjort en fantastisk insats under året. Detta år valdes det ut fyra skyddsombud som fick en gåva och diplom. Foton på vinnarna samt en text där de beskrev varför det är så viktigt att vara skyddsombud lades på hemsidan och i sociala medier.

Biokvällar

Vi har en tradition av att under vecka 47 ha biovecka. På grund av pandemin så gick det inte att genomföra i år, så istället för att ställa in så ställde vi om. I information till medlemmarna länkade vi till vår hemsida så att de skulle kunna gå in och läsa och få information då vi inte kunde träffa dem fysiskt. Under 2019 träffade vi 442 medlemmar på tre orter, så beslutet blev att det blev 493 biobiljetter i utlottningsaktiviteten i aktivitetsportalen till våra medlemmar i form av först till kvarn.

Studiecirklar Sensus

Fortsatt samarbete mellan Sensus och Vårdförbundet avdelning Halland innebar fortsatta medlemserbjudanden från ett utbud av utbildningar och aktiviteter. De är ett komplement till det som finns i övrig verksamhet. På hösten ställde de flesta utbildningar om till Zoom utbildningar som våra medlemmar får erbjudanden kring att delta i.

Studenter och Högskolan

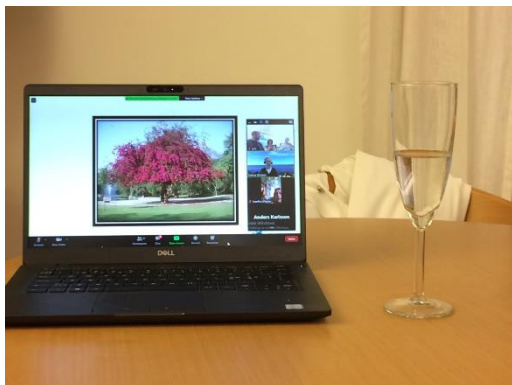
I samband med att vi har fått in nya styrelseledamöter i styrelsen har studentgruppen ombildats under 2020. Kontakten med högskolan har återupptagits och studentträffar har hållits under året för både termin 1- och termin 5-studenter. Med tanke på pandemins inverkan på året har skolorna still stor utsträckning förflyttat föreläsningarna och de fysiska träffarna till de digitala forum som finns. Styrelsen har träffat studenterna fysiskt vid enstaka tillfällen i början av 2020 för att sedan träffa dem digitalt via Zoom.

Ämnena som gicks igenom för termin 1-studenterna handlade om Vårdförbundet och varför vi som facklig organisation finns och är viktiga för dem när de kliver in i sin roll som sjuksköterska. För Termin 5-studenterna handlade mötena om arbetslivets villkor där en stor del bestod av diskussioner om lön och förmåner.



Det fanns ett stort intresse hos studentkåren på Högskolan i Halmstad att träffa Vårdförbundet och aktiva samtal fördes om hur styrelsen ska kunna träffa studentkåren och studenterna under våren 2021. Vårdförbundet i Halland fick även en ny studentambassadör då den gamla har tagit examen och blivit yrkesverksam.

Utdelning av bästa kandidatuppsats gjordes vid två tillfällen i samband med sjuksköterskeexamen på Högskolan i Halmstad. De tilldelades följande examensarbetena: Den vinnande uppsatsen i januari var *"Fysisk aktivitet vid bipolär sjukdom"* och i juni var den vinnande uppsatsen *"När vardagen inte är som förut: Att hantera måltider efter att ha genomgått en stroke"*



Möten med medlemmar utifrån enskilda medlemsärenden

Detta fortsatte vara en av vardagens viktigaste medlemsnära aktiviteter. Här handlade det om stöd i olika koncept, per telefon, i möten både enskilda men även med arbetsgivare och/eller i rehabiliteringsärenden. Det var även flera förhandlingar både lokalt och centralt med olika arbetsgivare. Under 2020 var det under våren fokus på "förflytningsärenden" p g a Corona. Medlemmar flyttades från andra orter, avdelningar till att arbeta utifrån anställningsavtalet på en epidemiavdelning eller för att planerad vård övergick till mer akut pandemivård. Semesterfrågan var också på tapeten och förändrad sommarsemesterplanering i sista minuten var en fråga för flertalet medlemmar inom Region Halland. Många medlemmar hörde av sig och fick råd och stöd i frågor som handlat om detta men inte så många som gått vidare i "rena" förhandlingar. Skolsköterskors enskilda anställningsavtal var en fråga som var föremål för flertalet diskussioner i flera kommuner i Halland, såväl i våras som inför jul- och nyårshelgen.

Rehabiliteringsärenden och IVO-anmälningar går i skov och under 2020 hade Halland en hel del sådana ärenden.

Demokrati (Årsmöten)

Årsmötet blev i år för första gången digitalt möte under en veckas tid under perioden 21–25 september. Antalet medlemmar som loggade in på systemet Vote it var 70, jämfört med 2019 då antalet medlemmar var 82 som deltog på vårt fysiska möte mitt i Halland. Vi såg flera medlemmar som deltog som inte tidigare varit med, allt från studenter, medlemmar, förtroendevalda och chefsmedlemmar, dock saknade vi en del stamisar som alltid var med oss på årets event. Vi använde oss av förinspelat material som vi lade ut i Vote it systemet. Förutom styrelsens inspelade material, så hade Sineva spelat in en film. Underhållningen ordnades av avdelning Skåne, det var Henrik Widegrens inspelade material som var en humoristisk föreläsning om vården.

2019 hade vi årsmötet på Laxbutiken som ligger lättillgängligt och mitt i Halland. Det var ett populärt ställe att vara på då vi 2019 hade fler medlemmar än vad vi brukar ha på våra årsmöten. På grund av att vårt årsmöte var digitalt i år beslöt styrelsen att erbjuda deltagarna en lunch därifrån istället. Alla deltagarna fick därför ett presentkort tillsammans med en matlåda som vi senare delade ut på arbetsplatserna till de som varit inloggade på årsmötet.

Förtroendevald på arbetsplats

De förtroendevalda på arbetsplatserna hade stora utmaningar i sina roller. Det var stort inflöde i informationsflödet och snabba förändringar och beslut. Det var det som de förtroendevalda identifierade som det mest utmanande i uppdraget i att veta vad det var som egentligen gällde och att hinna med det samtidigt som hen arbetade kliniskt. Styrelsen, tillsammans med tät kontakt med huvudskyddsombuden, var behjälpliga med att hitta nya plattformar för stöd och verktyg för att öka det arbetsplatsnära fackliga arbetet och stöd i riskanalyser utifrån planering för den pågående pandemin.

Utbildningar till förtroendevalda

2020 började vi med att ställa in utbildningar för våra förtroendevalda, men blev snabbt till det klara över att vi behövde ställa om till digitala grundutbildningar för att möta behovet av kunskap och stöd till våra nya förtroendevalda. Vi hade 10 dag 1 introduktionsutbildningar, 3 gemensamma utbildningar med enhet Syd (avdelning Skåne, Blekinge och Halland Grundutbildning dag 2–4 i Malmö och 2 specialdesignade dag 2–3 för enbart Hallands nya förtroendevalda.

Det var en mix av främst digitala, men också ett fåtal fysiska möten under början av hösten. Vi hade även två digitala temautbildningsdagar för alla våra förtroendevalda över länet. Tema var HÖK´19-löneavtal och arbetsmiljö med fokus COVID´19.



Utöver dessa utbildningar hade även huvudskyddsombud inom regionen och i vissa kommuner egna utbildningstillfällen för skyddsombuden ute på sina verksamheter under året. De hölls främst som digitala teammöten under hösten.



Nationella nätverket för barnmorskor

hade digitala möten under året. Arbetet i nätverket under året handlade om att få en samlad bild av barnmorskornas situation i Sverige och Corona situationen. Det var erfarenhetsutbyte och samtal kring att behålla medlemmar och utveckla professionsfrågorna. Det anordnades webinarier för barnmorskor med olika föreläsare.

Det har också varit tydligt att barnmorskemedlemmar i Vårdförbundet har önskat att ha en egen brosch då det är en stark symbol för barnmorskegruppen. Under 2020 blev påverkansarbetet för gruppen klart. Det finns nu en egen brosch som symboliserar helhet, solidaritet och omhändertagande för hela kvinnan genom hela livet. De barnmorskor som är/blir förtroendevalda i Halland får den som en gåva.

En arbetsgrupp startade upp i november med deltagare från nationella barnmorskenätverket. Syftet är att tydliggöra Vårdförbundets strategiska politik mot framtiden och en god, nära personcentrerad kvinnohälsovård och kvinnosjukvård. Halland har en barnmorska/styrelseledamot med i denna arbetsgrupp.

Nationella nätverket för biomedicinska analytiker

hade kontinuerliga möten för att bygga upp ett nytt nätverk av drivna och engagerade biomedicinska analytiker på ett nationellt plan. Mötena syftade till att bilda en gemenskap inom den egna yrkeskåren för biomedicinska analytiker i Vårdförbundet samt få en gemensam bild över hur läget ser ut i verksamheterna i de olika avdelningarna och synliggjort skillnaderna. Löneutvecklingen för biomedicinska analytiker uppmärksammades under året genom en statistisk kartläggning i Halland.

Det långsiktiga målet för nätverksgruppen är att varje avdelningsstyrelse ska innehålla minst en biomedicinsk analytiker för att synliggöra yrket mer inom förbundet och öka dess inflytande.

Rätt värderad kunskap

Vår kunskap ska värderas rätt. Därför prioriterar vi att arbeta för högre löner och bättre karriärmöjligheter.

Med mål som en önskvärd lönestruktur med exempel på livslön ingår aktiviteter kring jämställda löner och behov av karriärvägar och utveckling i yrket.

Aktiviteter som genomfördes var:

Arbetstider

Sedan 2018 har det funnits pilotprojekt med sänkt veckoarbetstid i syfte att framför allt behålla medarbetare, men även för att kunna rekrytera nya medarbetare på BB/förlossning samt akutmottagningarna på Hallands sjukhus Halmstad och Varberg. Under 2020 beslutades det att permanenta dessa pilotprojekt och därmed tecknades det lokala kollektivavtal med olika mått på veckoarbetstid för dessa arbetsplatser.

Utvärdering av HÖK`19

Från lönestatistik från två års tid, 2019 samt 2020 på individnivå per arbetsgivare i Halland gjordes en lokal utvärdering av om nya avtalet givit någon effekt i löneutvecklingen samt om det fanns något mönster vid lönesättningen hos arbetsgivarna av vilka som är särskilt yrkesskickliga. Under hösten bokades uppföljningsmöten med centrala arbetsgivare i Halland där bilden i statistiken diskuterades och blev en naturlig ingång i dialogen inför 2021 års löneöversynsstart.



Lön hela dagen

På internationella kvinnodagen den 8/3 har vi tidigare uppmärksammat skillnaden i löner mellan kvinnor och män. I år blev det ingen aktivitet för att uppmärksamma detta i Halland mer än i sociala medier.

Yrkesdagar för våra fyra professioner uppmärksammades via sociala medier och aktiviteter på arbetsplatsen var planeringen att förtroendevalda skull planera dem.

2020 - barnmorskans och sjuksköterskans år enligt WHO.

Planering fanns för en dag med föreläsningar av medlemmar som hade gjort avhandlingar. Programmet var klart med olika föreläsare från Halland. Dagen ställdes in p g a Corona.

AST, akademisk specialisttjänst

I Halland har vi AST-tjänster i Kungsbacka kommun, Varbergs kommun samt Laholms kommun. Det finns utbildningstjänster utan kollektivavtal inom hemvårdsförvaltningen i Halmstads kommun och i Region Halland.

Chefer och ledare

För denna medlemsgrupp fanns det mötesplatser både nationellt, digitalt och lokalt. I Halland var våra mötesplatser i olika forum under hela året, med fokus på enskilda chefsmedlemmar och personliga samtal och möten. Genomlysning av chefernas arbetsmiljö var på agendan på flertalet arbetsställen inom Region Halland, då de var hårdare belastade under Corona.

Det planerades för ett chefsinternat i Göteborg tillsammans med Västra Götaland och Värmland, men p g a Corona så ställdes det in.

Hälsa och helhet

Alla människor har rätt till hälsa och helhet. Därför prioriterar vi att utveckla vården och göra den säker. Vi prioriterar att arbeta för personcentrerad vård.

Målet för Vårdförbundet är att ha en vårdpolitisk idé som engagerar och bidrar till konstruktiva förbättringar i vården och att utveckla ett personcentrerat arbetssätt.

Aktiviteter som genomfördes var:

Opinionsbildning och påverkansarbete

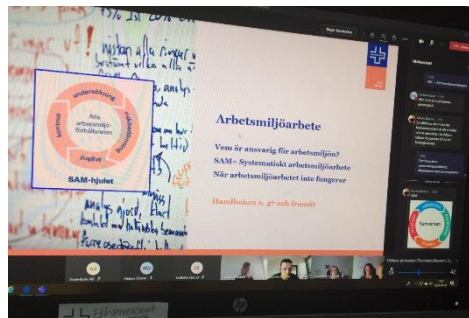
Mediakontakter

fortsatte vara en del i vardagen. Vi har en relation med reportrar från tidningar, tv och radio och de hör ofta av sig och efterfrågar våra tankar kring det som händer inom vård och omsorg. Under 2020 har vi fått majoriteten av de debattartiklarna som vi skickat in publicerade.

Sociala medier

Avdelning Halland finns även på sociala medier, via instagram, Facebook, Messenger och hemsidan på internet finns information om det som händer i Halland och omvärld. Facebook fortsatte vara det snabba flödet och där vi fortsatte att möta flest medlemmar.

Teams, det nya sättet vi mötte framför allt förtroendevalda och arbetsgivare på under 2020, utvecklades från lilla mötet till stora mötet och nya sättet vi använde vid utbildningar, föreläsningar och mötesplatser.



Personcentrerad vård

Under början av året var det ett uppstartsmöte med regionledande politiker angående Personcentrerad Vård, pcv. Därefter fanns en planering för vidare arbete initialt med verksamhetschef samt strateg för att få till en gemensam strategiplan med arbetet med personcentrerad vård. På flera ställen runt om i Halland arbetas det med pcv, men det finns ingen tydlig struktur kring arbetet. Planeringen fick skjutas upp p g a Corona.

TCO i Halland

TCO är en partipolitiskt obunden centralorganisation som samlar 13 fackförbund med fler än 1,4 miljoner medlemmar

TCO i Halland träffades en gång i månaden under 2020 förutom april och maj då det var inställt p g a Corona och sedan ställdes mötena om till digitala möten med hjälp av Sensus studieförbund.

Erfarenhetsutbyte mellan olika fackförbund som ingår i TCO i Halland var det

huvudsakliga syftet med mötena. Fackförbunden som ingår är Vårdförbundet, Vision, Lärarförbundet, Unionen, Polisförbundet, Försvarets förbundet, Fackförbundet ST.



3. Effekt

2020 fortsatte samma mönster som 2019 med att vara i utmaningarnas tider. Allt som planerades på verksamhetsplaneringen 2019 förändrades från ena dagen till den andra och mycket blev i början inställda aktiviteter på gatorna. Snart kom reflektionen att så kan det inte förbli och det blev mantrat "vi ställer inte in – vi ställer om" till digitala mötesplatser, utbildningar, medlemsmöten och i slutet av 2020 var både Teams och Zoom digitala forum som var första hands valet för att träffa medlemmar, arbetsgivare och politiker. Effekten och utvärderingen av det vi gjort visar följande:

Statistik på medlemsutvecklingen mellan 1/1 – 31/12–2020.

200101 var vi 3491 medlemmar och 210101 var vi 3460, vilket motsvarar en minskning av 31 medlemmar.

För yrkesverksamma och studenter hade vi ett mål att öka medlemmar och vi minskade yrkesverksamma medlemmar från 2793 medlemmar 200101 till 2730 210101, vilket motsvarar en minskning med 63 medlemmar. För studerandemedlemmar ökade medlemsantalet från 335 medlemmar 200101 till 349 210101, vilket innebär en ökning med 14 medlemmar. Chefsmedlemmarna har minskat från 89 200101 till 75 210101, vilket motsvarar 14 medlemmar. Målen vi satte inför året uppfylldes i delen att de studerandemedlemmarna och pensionärerna har ökat men för övrigt uppfylldes de inte.

Statistiken är svårtolkad, då vi även under året arbetade mycket med registreringen, att våra medlemmar ska vara rätt registrerade utifrån yrke och arbetsplats. På lokal nivå är det även svårt med tolkningarna då vi inte ser helheten och ändringar i systemet är en av de delarna som de som arbetar lokalt inte gör längre utan det sker på nationell nivå. Vi ser att en del av minskningen förklaras av att vi hade många privatanställda medlemmar med arbetsplats inom Capio och de har under hösten blivit en egen avdelning inom Vårdförbundet. Så vår minskning innebär mest troligen inte en minskning av medlemmar i stort då de är registrerade i en annan avdelning vid årets slut.

Chefsmedlemmarna är en annan statistikdel som vi analyserat till att cheferna är den gruppen hos oss som går mellan anställning i yrket och förordnanden som chef, men i stora hela så ser vi att vi har minskat antalet chefer under 2020.

I den halländska statistiken görs även analysen att vi, förutom i chefsgruppen, tappat medlemmar i grupperna röntgensjuksköterskor, barnmorskor och sjuksköterskor. Dock är sjuksköterskegruppen svårtolkad då det kan förklaras av förskjutningen av medlemmar som bytt avdelningar inom Vårdförbundet och även för röntgensjuksköterskorna då vi hade det antalet registrerade inom Capioenheten.

Styrelsen i avdelning Halland har även haft ett mål under hela mandatperioden 2017–21 öka antalet förtroendevalda och under 2020 har vi ökat från 150 till 216 d v s 66 fler förtroendevalda vid årets slut.

Hallands medlemmar finns till största delen inom Region Hallands område vilket vi förklarar genom att ha tagit fram statistik enligt nedanstående redovisning.

Region

Inom Region Halland 200101 var det 2029 medlemmar och 201231 var antalet 2047. Detta är en ökning med 18 medlemmar under 2020.

Kommuner

Inom Hallands sex kommuner 200101 var det 531 medlemmar och 201231 var antalet 501. Detta är en minskning med 30 medlemmar.

Privat sektor / Stat

Inom privat sektor 200101 var det 210 medlemmar och 201231 var medlemsantalet 167. Detta är en minskning med 53 medlemmar. När Capio skapade en egen avdelning så flyttades 63 medlemmar från avdelning Halland dit. Någonstans i statistiken finns ett felvärde då vi borde förlorat fler medlemmar till förmån för avdelning Capio.

Inom stat 200101 var medlemsantalet 13 och 201231 var medlemsantalet 15. Detta är en ökning med 2 medlemmar.

2020 – Barnmorskornas och sjuksköterskornas år

På grund av Covid-19 så ställdes denna dag in. Förutsättningar fanns inte för att spela in föreläsningarna och kunskapen om digitala föreläsningar fanns inte då, det utvecklades under året. Därför fick den dagen avbokas och skjutas på framtiden.

Utvärdering av HÖK´19

Med statistiken som grund har det utförts bra diskussioner kring löner med arbetsgivaren. Det blev en tydligare bild av hur det ser ut när det blev nedbrutet på individnivå. Diskussion kring särskilt yrkesskickliga blev tydligare och om det lönar det sig att vidareutbilda sig.

Regionalt skyddsombud verksamhet, (RSO-verksamhet) i Halland

Efter Vårdförbundets interna omorganisation har det inneburit för oss i Halland att vi "tappade" våra privata medlemmar och förtroendevalda till förmån till annan avdelning inom Vårdförbundet.

Det har även blivit svårare att ha koll och ge stöd till de privatanställda medlemmarna när vi inte ser vilka de är i vårt medlemsregister längre. För att få detta att fungera



bättre började ett nytt samarbete med den nya enheten privat och stat för att tillsammans bygga upp ett fungerande sätt att arbeta på lokalt.

Effekterna som RSO-verksamheten genererar är att vi har fortsatt god relation med flera av arbetsgivarna vilket leder till att vi ofta i dialog smidigare kan hjälpa medlemmar i deras problem och blir inbjudna till samtal med vissa arbetsgivare som ger möjlighet att påverka och hjälpa dem att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM.

Yrkesdagar för våra fyra professioner

Vi har haft olika strategier för att uppmärksamma våra yrkesdagar. Tanken var att medlemmarna ska inse att det är de tillsammans med förtroendevalda som är Vårdförbundet och att Vårdförbundet är synliga på arbetsplatserna. Det ska vara känt bland våra medlemmar att Vårdförbundet inte bara är styrelsen avdelning Halland. Beslutet om att låta våra förtroendevalda kliva fram beslutades innan vi visste om att Corona epidemin skulle drabba oss.

Det blev tyvärr inte så stor uppmärksamhet kring våra yrkesdagar. Vi lade ansvaret på våra förtroendevalda i hopp om att de skulle få ta plats på arbetsplatserna och visa att Vårdförbundet finns nära medlemmarna. Då Corona epidemin kom så är vår utvärdering att fokus bland våra förtroendevalda inte var på yrkesdagarna utan på våra medlemmars arbetsbelastning.

Biokvällar

Biokvällarna under vecka 47 har varit en populär aktivitet för våra medlemmar sedan flera år. Det har varit ett tillfälle för styrelsen att på ett enkelt sätt träffa medlemmarna och ge facklig information, lyssna in medlemmarna och ge ett ansikte på vilka som sitter i avdelningsstyrelsen i Halland. Vi ville inte ställa in i år då det varit en uppskattad aktivitet för medlemmarna, men på grund av nedstängning av biograferna under Corona tiderna så ställde vi om tankarna till en utlottning via aktivitetsportalen.

Då vi i anmälan hade en länk till vår hemsida var det även vår förhoppning att många medlemmar gick in och läste på hemsidan och genom den fick facklig information. Effekten och utvärderingen visade att det var positivt då alla biljetterna tog slut.

Samarbetet med högskolan

I princip all studieverksamhet under 2020 var digitala, vilket innebar en omställning i samarbetet från att ha träffat lärare, studenter fysiskt till att träffas via digital mötesplats i zoom. Effekterna i detta beskriver att det var svårigheter i detta till en början, men med en samarbetsvilja så fanns det vid årets slut en ny digital plattform för mötesplats med studenterna.

AST

Under 2020 när utvärderingen av HÖK'19 gjordes så gjordes också en inventering i hur det såg ut med avtalen och en plattform inför 2021 års arbete med denna fråga, då den fick stå tillbaka i Corona tiderna.

Möten med medlemmar utifrån enskilda medlemsärenden

I Halland hade vi ökat antal medlemsärenden när det gäller anmälningar till IVO, rehabiliteringsärenden och flertalet frågeställningar kring det enskilda anställningsavtalet under Corona tiden. Under början av 2020 hade vi ombudsman på plats i Halland större delen av veckan och det blev en tydlighet i arbetsrätt kontra

politik. De förtroendevalda i styrelsen kunde ta hand om medlemmarna på ett tydligare sätt än vad som gjorts tidigare, men med en ökad administrativ del då lokal administratör slutade och med det försvann det lokala perspektivet i nära kontakten i administrativa frågor. Dessa delar har spelat roll i hur de enskilda medlemsärendena har blivit hanterade. Från sommaren och fram till årsskiftet finns ingen anställd på naturligt sätt i teamet och stödet från anställda är längre bort. Detta har gjort att den administrativa delen, planeringstiden och snabb hantering tar längre tid. Effektiviseringen gjorde att det som löstes snabbare tidigare med den lokala kännedomen har blivit fördröjning och ibland dubbelarbete lokalt. För den enskilde medlemmen ledde detta till att servicen ser i dag annorlunda ut och det är både positivt och negativt i den utvärderingen.

Demokrati (Årsmöten)

Premiär för digitalt årsmöte och med mycket otydlighet och sena utbildningar och genomgångar fanns det mycket frustration, vilket var energikrävande. Deltagandet i Halland på vårt årsmöte 2019 var målvärdet som vi gick in hårt i reklamförändret för och med budskapet att öka demokratin genom att fler medlemmar kunde gå på årsmöte blev resultatet att 70 personer loggade in på Vote it. För att vara första gången så var det ett bra resultat även om målet inte nåddes. Flertalet nya medlemmar som vi inte tidigare sett på årsmöte i Halland syntes, men det saknades en del "stammisar" och pensionärsmedlemmarna sågs inte så många av. Dialog saknades via Vote it, vilket var saknat och inga medskick inför verksamhetsplaneringen.

Förtroendevald på arbetsplats

De förtroendevalda på arbetsplatserna hade stora utmaningar i uppdragen med alla snabba budskap och förändringar. Effekterna av detta syns i statistiken och en ökning med 66 förtroendevalda i Halland. Det finns fler arbetsplatser där de är mer än en och flertalet nya.

Utbildningar till förtroendevalda

Omställning till digitala utbildningar och mycket tid gick till att få det att fungera i Halland. Effekterna av detta syntes i kön och planeringstiden för utbildarna var bitvis längre än normalt.

4. Goda exempel

- I utvärderingen av HÖK'19 visade statistiken arbetsplatser medlemmar som har fått mer lön över tid. Det syntes i att de har kommit över inkomstbasbeloppet, och lönespridningen har ökat över tid.
- I novusundersökningen kring medlemskapets värde sticker Halland ut i att våra medlemmar här är särskilt nöjda. Det finns en synlighet och kommunikation. De vet vem som är förtroendevald på arbetsplatsen och vi efterfrågar deras åsikter i frågor. Det är resultatet efter flera års arbete med synlighet, kommunikation, dialog och målet med fler förtroendevalda.
- Att hitta möjligheterna och förmågan att hitta lösningar i en tid fylld med utmaningar och snabba förändringar och beslut finns i hela linjen.

- Digitalt årsmöte identifierades som en ökad demokrati om förbättringarna görs utifrån utvärderingarna som är gjorda. Utbildningsprogram till alla medlemmar i god tid, förtroendevalda behöver kunna lotsa medlemmarna lokalt så det fungerar mer optimalt och styrelserna/valberedningarna behöver ha fått allt underlag och stöd som behövs i mitten av våren i tidsplanen för att detta ska överhuvudtaget fungera optimalt. Med de förbättringarna så blir detta ett gott exempel på en positiv förändring till ett mer digitalt samhälle.

5. Risker

- Digitala möten tar överhanden och dialogen som förs i ett fysiskt möte effektiviseras genom de digitala mötesplatserna då de blir första hands valet. Svårare att ha en djupare dialog digitalt kring känsliga frågor och det finns en risk i att de frågorna inte kommer till ytan och väljs bort.
- Stuprör internt i organisationen mellan avdelningar privat/stat och region/kommun. De privata medlemmarna finns överallt och i en lokalavdelning finns en risk att man inte blir uppdaterad i det som är händer i den andra delen då uppdraget är region/kommun.
- I en alltmer slimmad verksamhet och stora arbetsmiljöutmaningar så blir det allt större utmaningar för de lokala förtroendevalda/skyddsombud att orka och räcka till.
- Omvärldsdelar i nationell politik påverkar även lokalt och det finns allt större utmaningar i våra lagar och avtal. Arbetsgivare tar allt större mark och det ger på en del ställen fler konflikter och kommunikationssvårigheter mellan parterna lokalt längre ut i leden.

6. Förbättringsområden

- Digitala området fortsätter vara förbättringsområde då det finns utvecklingspotentialer och utbildningsbehov för att det ska bli ett område som känns naturligt för alla. Vidare saknas det naturliga tänket att det digitala området är nuet och första hands alternativ med verktygen saknas hos både förbundet och hos arbetsgivare.
- Samarbete mellan avdelningarna och arbetet med att utveckla Hallands arbete med privat och stat fortsätter. Närheten till medlemmen är ett utveckla ett samarbete med olika aktiviteter så det inte blir stuprör internt i organisationen.

7. Övrigt

Styrelsen i avdelning Halland tackar våra medlemmar för året 2020.

