



Årsrapport

Dokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2021-08-30	2021-09-27	Avdelning Stockholm	1	Cecilia Asp Paulrud Maria Bergman Gunilla George Emma Jonsson

Årsrapport 2021

Innehåll

Årsrapport 2021	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	2
Medlemsrekrytering	2
Region	2
Kommun	2
Privat sektor / Stat.....	3
Värde för medlem	3
Lön	3
Arbetsmiljö	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Arbetstid.....	5
Yrkets utveckling.....	6
Lokala utvecklingsområden.....	7
Inflytande och påverkan	7
Övrigt	8



Sammanfattning

Året 2020-2021 har för Vårdförbundet avdelning Stockholm, som i resten av samhället varit starkt präglad av pandemin och dess effekter inom hälso- och sjukvården. Belastningen under alla tre vågor har varit hög inom Region Stockholm. Slutet av våren och efterföljande sommar har varit lugnare avseende inlagda r/t Covid-19 men sommaren beskrivs av medlemmar och förtroendevalda som den värsta på många år. Pandemin har försvårat det fackliga fotarbetet inom region Stockholm då våra olika arbetsgivarparter inom nämnder och bolag har uppmanat oss från att avstå från icke nödvändiga fysiska kontakter på lokala arbetsplatser. Avdelningen har därför varit tvungna till att ha kontakter med medlemmar och förtroendevalda på andra sätt än genom fysiska möten.

Kommenterad [EJ1]: Vi väntar väl på den fjärde vågen???

Kommenterad [GG2R1]: ändrat, blev lite osäker!

Kommenterad [EJ3]: ändrade ord och ordföljd lite. Innehållsamma.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Under 2021 har avdelning Stockholm aktivt arbetat med att hitta nya former för att möta medlem och icke-medlem. Detta har resulterat i aktiviteter som affischering, inbjudan till digitala arbetsplatsbesök, telefonkontakter med arbetsplatser utan förtroendevalda och informationsutskick via mail. Vid några sjukhus har Vårdförbundet kunnat arrangera aktiviteter på ett pandemisäkert sätt genom att arrangera utomhusaktiviteter. Detta har bland annat inneburit besök av glassbilen i sjukhusparkerna, utdelning av profilprodukter och/eller frukostpåsar utanför sjukhusets entréer.

Medlemmar har under våren kunnat delta i digitala föreläsningar med fokus på återhämtning.

Under 2021 har avdelningens närvaro i sociala medier, där Instagram lagts till avdelningens sociala medier, ökat markant. Stockholmsbloggen har återuppväckts och ett flertal blogginlägg har även publicerats på nationell nivå.

Region

Trots restriktioner och därmed svårigheter att kunna möta medlem har avdelningen arbetat med att hitta alternativa former för att möta medlem och icke-medlem.

Kommun

Avdelning Stockholms arbete att rekrytera inom kommunsektionen är i första hand inriktad på arbete med att hitta och rekrytera förtroendevalda. När enskilda ärenden dyker upp inom en kommun arbetar avdelningen med att söka upp aktuella arbetsplatser och i diskussion med medlemmarna där belysa vikten av att det finns en lokal förtroendevald. Rekryteringspotential finns men det finns också en rörlighet bland våra medlemmar. När vaccinationsarbetet kom igång och besöksförbudet släpptes i kommunen gjordes besök av styrelseledamot och förtroendevald med facklig tid i kommunerna Huddinge, Södertälje och Botkyrka.



Privat sektor / Stat

Inom privat sektor kan vi se en stor mängd nya medlemmar och förtroendevalda. Den nya organisationen inom Vårdförbundet där en sektion särskilt riktar sig mot privat och statlig verksamhet verkar ha gett effekt. Avdelning Stockholm har varit värdavdelning för Falck Ambulans AB, de har under sensommaren bildat riksklubb.

Under 2021 har avdelning Stockholm hittills haft förmånen att rekrytera 540 nya medlemmar. Avdelningens uppsatta mål är att vid årets slut ha rekryterat totalt 920 medlemmar. Detta mål inkluderar region, kommun och Privat/stat.

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.*

Löneöversynen inom regionens 25 kommuner som ingår i avdelning Stockholm, har till största del skett enligt avtalets tidsram. Avdelningen har dock svårt att nå samtliga kommuner för att skapa en god och bra löneprocess. Inom regionens nämnder och bolag har det gjorts en del enskilda lönesatsningar på av arbetsgivaren särskilt prioriterade medarbetargrupper som haft det tungt under pandemins olika vågor. Detta har resulterat i att enskilda enheter har fått ett något högre löneutfall. Uppföljningen av 2021 års löneöversyn visar att vid vissa enheter inom region och kommun, kan avdelningsstyrelsen se en dålig eller till och med minskad lönespridning. Detta är ej i enlighet med löneavtalet och kommer därmed att bli en fortsatt fråga att arbeta aktivt kring.

Andelen Särskilt yrkesskickliga har generellt ökat inom regionen och inom några kommuner under 2021.

Under hösten 2020 planerades ett partsgemensamt, regionsövergripande arbete för att starta ett förbättringsarbete kring löneöversyn. Detta gick tyvärr inte att genomföra då pandemin eskalerade och åter pressade hälso- och sjukvården.

Under pandemin har flertalet arbetsgivare i ännu högre utsträckning använt sig av enskilda "erbjudanden" om ersättningar vid till exempel extrapass eller 12,5-timmarspass. Effekten på den långsiktiga löneutvecklingen behöver avdelningen fortsatt hantera med både medlem och arbetsgivarparten.

Kommenterad [CP4]: föredrar den röda texten.

Kommenterad [GG5R4]: ok

Kommenterad [EJ6]: 540. 322 är april-hittills i augusti

Kommenterad [GG7R6]: då ändrar vi det ! tittade tydligen snett!

Kommenterad [EJ8]: avtalet? Avtalets? Avtalad?

Kommenterad [GG9R8]: Avtalets!

Kommenterad [EJ10]: Vi har väl fått fler sys på flera ställen? På Sös och S-tälje har andelen ökat i alla fall. Tror på Danderyd med.

Kommenterad [EJ11]: Vet inte om detta ska med, men vi har ju fasiken försökt...

Kommenterad [GG12]: Då beskriver vi det tydligare än jag gjort!

Kommenterad [GG13]: vad avser du här??





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..

Under 2020-2021 har avdelning Stockholm lokalt arbetat med att belysa den skillnad det innebär att ha ett aktivt lokalt skyddsombud. Vid uppkomna ärenden där förtroendevald/ skyddsombud saknas har förtroendevald med facklig tid försökt att anordna möte, ofta digitala, för att kunna välja en förtroendevald. Förtroendevalda inom avdelningen erbjuds utbildning i enlighet med Vårdförbundets utbildningsprogram. Andra utbildningsinsatser har också genomförts gällande bland annat semester, övertid, att hantera det oväntade och människor i kris, diskriminering och kränkande särbehandling. Under hösten kommer en utbildningsinsats kring motivation, värderingar och stress att genomföras. Dessa aktiviteter genomförs för att stärka förtroendevald på arbetsplats i sitt uppdrag att arbeta med arbetsmiljöfrågor. Under året har de förtroendevalda med facklig tid erbjudit återkommande informations-och utbildningstillfällen för förtroendevalda på arbetsplats.

Bemanningssituationen inför, under och efter sommaren är en återkommande fråga som i första hand hanteras lokalt i de respektive nämndernas/bolagens samverkan. Inom region Stockholm har veckovisa uppföljningsmöten genomförts där vi som facklig organisation kunnat framför aktuell information till regionledningen om hur arbetsmiljö situationen ser ut.

Under våren och sommaren har flera begäran om arbetsmiljöåtgärder enligt arbetsmiljölagens kapitel 6,6§a skickats till arbetsgivare av skyddsombud

Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

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

Avdelning Stockholm har under 2020-2021 haft återkommande diskussioner med region Stockholm kring det arbetstidsavtal som tecknades 2017. Vårdförbundets avsikt med att teckna detta avtal var i första hand att skapa förutsättningar för hälsosamma



arbetstider och Hälsosamma arbetsscheman. Avtalet reglerar bland annat möjligheten till förkortad arbetstid och ledighet vid förtätat helgarbete och /eller >20 eller 30% natt. Under pandemin har arbetsgivaren uppgivit att de haft stora svårigheter att erbjuda både ledighet eller en förkortad veckoarbetstid. Detta har lett till att diskussioner kring avtalet har därför förts kontinuerligt med regionens ledning och de lokala parterna kring följsamheten av avtalet.

Avdelningen har under 2020-21 arbetat fram en semesterstrategi samt fortsatt arbetet med den sedan tidigare beslutade övertidsstrategin. Belastningen inom hälso- och sjukvården i regionen har under pandemin inneburit höga uttag av övertid. Vårdförbundet har aktivt arbetat under 2021 kring hur och på vilket sätt arbetsgivaren använt sig av nödfallsövertid. I december anmäldes schemalagd övertid på Karolinska till Arbetsmiljöverket som tyvärr avslag skyddsombudens begäran men i svaret beskrev att allmän och särskild övertid ska nyttjas först innan nödfallsövertid tas ut.

Region Stockholm har under sommaren 2021 haft som mål att ge alla medarbetare som önskar 4 veckors sammanhängande semester. Trots det har erbjudanden om att sälja sin semester duggat tätt, och ett stort övertidsuttag har möjliggjort att hålla verksamhet igång. Detta har naturligtvis skett på bekostnad av medlemmars hälsa och möjlighet till återhämtning.

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.

Fortsatt under pandemin visar det sig allt tydligare effekten av bristen på Vårdförbundet fyra professioner.

Avdelningens arbete kring denna fråga har i första hand hanterats med den enskilda specifika arbetsgivarparten inom region Stockholm. Under våren antog Karolinska sjukhuset ett förslag om rekrytering av icke specialistutbildade sjuksköterskor till intensivvården vid Karolinska universitetssjukhuset. Avdelningen arbetade med frågan både den arbetsrättsliga vägen via formell samverkan samt med påverkan via medlem och media.

Kommenterad [GG14]: bör vi fskriva något att vissa enheter inte heller kunnat reglera med pengar om medlem så önskat???



Lokala utvecklingsområden

Avdelningen måste fortsatt arbeta vidare med möjligheten att nå medlem/ icke-medlem och förtroendevald på andra sätt än de tidigare traditionella sätten att mötas fysiskt. Uppsökande verksamhet måste fortsatt vara en del i vårt aktiva arbete med att inhämta information om medlems arbetssituation och arbetsmiljö. De erfarenheter avdelningen tar med sig från den pågående pandemin blir en stor del i detta arbete.

Förutsättningarna för Vårdförbundets fyra professioner att kunna ha ett hållbart yrkesliv med goda villkor, god arbetsmiljö samt god löneutveckling är ett arbete som Avdelning Stockholm ständigt behöver agera kring.

Att arbeta för att kollektivavtal om AST (akademisk specialisttjänstgöring) ska bli verklighet, är något avdelning Stockholm behöver fortsätta med. Arbetsgivare inom region och vissa kommuner visar intresse och avdelningen behöver fortsätta ett aktivt arbete för att övertyga berörda politiker om detsamma.

Avdelningen ser tendenser där arbetsgivare inom region Stockholm vill lägga ut 12,5-timmarspass och förflytta medarbetare från öppenvård till slutenvård för att lösa bristen på våra yrkesgrupper. Detta inte bara under pandemin utan nu också under sommar och storhelger. Det är något som styrelsen ser på med oro och kommer att behöva arbeta aktivt med för att skapa förutsättningar för ett hållbart yrkesliv.

Kommenterad [GG15]: Här behöver vi kanske ta med något om att detta också är ett arbete att göra inom våra egna medlemsgrupper

Inflytande och påverkan

Kontinuerliga och återkommande kontakter med arbetsgivarparter förekommer på nämnd- bolags och central nivå. Avdelningen har också återkommande kontakt med de politiska partierna inom regionen, i första hand med de partier som finns inom oppositionen. Ett flertal fysiska samt digitala politikerbesök har genomförts på arbetsplatser inom Avdelning Stockholm.

Flera förtroendevalda och medlemmar har medverkat i intervjuer i radio, TV och tidningar och redogjort för saknade förutsättningar för hållbara villkor och patientsäkerhet.

I vintras påkallade avdelningen en tvisteförhandling med Karolinska Universitetssjukhuset gällande brott mot samverkansavtalet, MBL, förtroendemannalagen samt hindrande av skyddsombuds arbete. Den avslutades i oenighet.

Avdelning Stockholm har också valt att tvista på brott mot MBL på Karolinska Universitetssjukhuset inom Intensivvården där arbetsgivaren upprepat drog in semester för medarbetare utan föregående MBL-förhandling. Parterna har här nått en överenskommelse med ett skadestånd till förbundet och en ersättning som ska gå till personalfrämjande åtgärder.



Övrigt