



| | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|--|--------------|---|
| Dokumentet skapat 2021-09-14 | Senast ändrat 2021-10-08 | Grupp/avdelning/projekt Avdelning 420 | Version 1 | Författare Tina Dahlman Marion Vaeggemose |
|---------------------------------|-----------------------------|--|--------------|---|

Årsrapport 2021

Innehåll

| | |
|---|---|
| Årsrapport 2021 | 1 |
| Sammanfattning | 2 |
| Måluppföljning och effekt av verksamheten | 3 |
| Medlemsrekrytering | 3 |
| Region | 4 |
| Kommun..... | 5 |
| Privat sektor / Stat..... | 5 |
| Värde för medlem | 5 |
| Lön..... | 6 |
| Arbetsmiljö | 6 |
| Arbetstid..... | 7 |
| Yrkets utveckling | 7 |
| Lokala utvecklingsområden | 8 |
| Inflytande och påverkan | 9 |
| Övrigt | 9 |



Sammanfattning

2021 blev även ett år som präglades av pandemin – där våra medlemmar har blivit förflyttade till covidavdelningarna samt jobbat mera övertid än normalt.

Vaccinationerna kom igång för personalen och numera har alla fått erbjudandet om att få vaccin.

Avdelning Dalarna har haft möten veckovis med arbetsgivaren där styrelsen som Huvudskyddsombud har kunnat möta arbetsgivaren om de arbetsmiljöfrågorna som haft betydelse för våra medlemmar inom Regionen.

Alla våra medlemmar har 2021 fått 4 veckors sammanhängande semester från arbetsgivaren – detta har varit en viktig fråga eftersom våra medlemmar året innan fick den uppdelad störstadels inom Regionen. Vi tvistar som förbund fortfarande på detta men har inte förhandlat klart med Regionen än. Även andra twister med Regionen är inte klara än - detta när det gäller sen semesterbesked.

Kommunerna har också fått 4 veckors sammanhängande semester och i nån Kommun har man även använt sig utav stafettsjuksköterskor.

Vi har fortfarande inte kunnat träffas fysiskt och haft stort sett alla våra möten och utbildningar med våra medlemmar digitalt. Vi har blivit bättre på detta och försöker lära oss mera hela tiden. Vissa medlemsmöten har vi kunnat ses fysisk där vi följt restriktionerna.

Vi har utbildad nya förtroendevalda i Teams – totalt 37 har gått igenom den certifierade utbildningen för förtroendevalda.

Vårdförbundet har tecknat ett nytt nattavtal och samt ett veckosluttjänstgöringsavtal i Regionen som infördes den 1. april. Detta ger en bättre arbetstidsförkortning än det som står i HÖK19.

Regionen har haft ett ensidigt 24/7 avtal som genererade pengar för nattarbete och helg – som dom nu innan löneöversynen la in i grundlönen utan att våra medlemmar tappade i lön. Ett påverkningsarbete från Vårdförbundet sida som arbetsgivaren valde att lyssna på.

Årets löneöversyn har inte gett ett speciellt bättre utfall än tidigare år, fast vi har haft en pandemi. Regionen har valt att ge extra ersättningar under tiden som pandemin härjade - nu har pandemin avlägsnad och med det all extra betalning.

Avdelning Dalarna har också tecknat ett nytt samverkansavtal SAM17 juni 2021, som ersätter den gamla MBA från 1994 i Regionen. Implementering kommer att ske hösten 2021 tillsammans med arbetsgivaren.

Vi har även fått ett nytt samverkansavtal i 2 Kommuner.



Vi har deltagat i webbutbildning i januari 2021 om karriärmodeller tillsammans med SKR och Vårdförbundet centralt enligt det som vi har kommit överens om i HÖK19. Arbetet fortsätter lokalt där arbetsgivaren ska jobba fram karriärmodeller tillsammans med egna tjänstemän och ha avstämningsmöten med Avdelning Dalarna - både i Kommun och Region. Vårdförbundet har egna nätverksträffar nationellt där vi rapporterar för varandra hur det går lokalt.

Avdelning Dalarna har också hjälpt en hel del medlemmar under året i enskilda ärenden och också när det gäller rehabilitering till återgång i jobbet efter sjukskrivningar.

Vårdförbundets egen omorganisering gör att Avdelning Dalarna numera hör till KR-Mitt (Västerås, Värmland, Örebro, Västra Götaland, Halland och Dalarna). Vi har också minskat ner med en administratör lokalt. Vi har numera i hela KR-Mitt våra verksamhetshandläggare och medlemskommunikatörer på annan ort.

Avdelning Dalarna har detta år syntes en hel del i media - både lokal SVT, nationellt, tidningen och radio. Detta för att uppmärksamma allmänheter om brister och lösningarna till vårdens utmaningar.

Vårdförbundet träffar även politiker för att kunna informera dessa om behov av förändring - vi träffar både de politiker som är i majoritet och de som är i opposition. Vi har ett bra förhållande till politiken där deras dörr alltid är öppen för en dialog om det som är aktuellt.

Avslutningsvis vill styrelsen tacka för ett intensivt och fantastiskt år. Stort tack till dig som är medlem i Vårdförbundet Avdelning Dalarna!

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Totalt sett har Avdelning Dalarna tappat medlemmar, men ändå en vinst enligt vår analys, då den största delen av tappade medlemmar är studenter, och antal yrkesverksamma medlemmar ökat trots pensionsavgångar. Totalt har Dalarna en anslutningsgrad på 83,6% pr. 21.09.01.



Medlemsstatistiken är medlemsunderlag under perioden 20.09.01 till 21.09.01.

Yrkesverksamma medlemmar 3040 (+7)
Studentmedlemmar 297 (-84)
Pensionärsmedlemmar 423 (+16)
Yrkesverksamma annat avtalsområde 39 (+1)
Ej yrkesverksamma 29 (+1)
Totalt 3828 (-59)

Strävan efter att vara många och medlemsrekrytering har funnits med som ett övergripande tema i all verksamhet. De är när vi är många som vi tillsammans kan förändra.

Vi ser också att det är extra viktigt att behålla alla medlemmar, att de ska finna ett värde i att fortsätta vara medlem.

Vi bedömer att de insatser vi gjort gentemot högskolan har varit meningsfulla - vi har bra kontakt med lärarna och vi är inne i deras digitala plattform där vi träffar studenterna och delger vårt budskap. Högskolan har barnmorskeutbildning och sjuksköterskeutbildning.

Emellertid har det senaste året med restriktioner på grund av pandemin gjort att vi inte kunnat fysiskt möta studenterna. Så studentluncherna har vi inte kunnat genomföra. Högskolan har lagt utbildningen som en distansutbildning där vi finns med via Zoom.

Region

Målet för att ha bra rekryteringsmöjligheter är att ha förtroendevalda på alla arbetsplatser, det är inte uppfyllt än. Många medlemmar flyttar mellan arbetsplatser och vissa förtroendevalda har hunnit avsluta sina uppdrag och bytt arbetsplats innan uppdraget hunnit börja. Vi ser ändå de som avslutat och gått grundutbildningen som en tillgång framledes. Då de fått kunskap som de kan delge sina kollegor på ny arbetsplats, och även kanske bli förtroendevalda där.



Kommun

Vi har tappat förtroendevalda i kommunerna av samma anledning som ovan, man byter ofta arbetsplats.

Vi har också under året blivit en mindre styrelseledamot som jobbade gentemot kommunerna, vilket har försvårat detta arbete. Planerar för att våran nuvarande styrelseledamot som är kvar går upp i tid för att kunna förbättra det viktiga arbetet gentemot Kommunerna.

Privat sektor / Stat

Positiv effekt av RSO verksamhet i avdelning Dalarna 2021.

I Dalarna finns ca 65 privatarbetsplatser med över 100 medlemmar och bara 3 av dessa har förtroendevalda/skyddsombud. Vi ser tydlig positiv effekt i arbetsmiljö där man har förtroendevald/skyddsombud som har gått utbildning och fått de verktyg som behövs för att jobba tillsammans med arbetsgivaren med arbetsmiljöfrågor. Det leder till förbättringar och kontinuitet i arbetsmiljö, trivsel och arbetsglädje på jobbet och fler medlemmar, attraktiv arbetsgivare som har enklare att rekrytera personal.

Lönefråga är också aktuellt för våra medlemmar i privat sektor. De arbetsplatser som hörde av sig i lönefråga hade ingen förtroendevald och var missnöjda med löneöversynsprocessen.

Under 2021 kom några medlemsärenden där RSO hjälpte till med som resultat är nöjda medlemmar.

En utmaning som både i Kommunen och i Regionen har Privat sektorn också är att inte kunna besöka arbetsplatser och träffa medlemmar. Många väljer att byta arbetsgivare än att bli förtroendevalda och bygga tillsammans med arbetsgivaren ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Värde för medlem

På verksamhetsplaneringen bestämde vi att vi skulle ordna med större tillställningar i samband med professionsdagarna.

Röntgensjuksköterskornas dag 2020 vart firat med besök av styrelseledamot som hade med sig fika

Biomedicinska analytikerdagen 15 april 2021 ordnades centralt ett webinarium med Matti Sällberg.

På sjuksköterskedagen den 5. maj 2021, hade vi ett samarbete med avdelning Gotland och vi erbjöd tillsammans våra sjuksköterskor en inspirationsföreläsning med Aron Andersson.

Även Barnmorskornas professionsdag den 12/5 2021 anordnades från centralt håll.



Avdelning Dalarna har en lokal förtroendevald på facklig tid som tillsammans med styrelseledamot i Avdelning Dalarna som tillsammans haft focus på barnmorskornas utvecklingsfrågor - till exempel när det gäller barnmorskaleda mottagningar.

Vi har haft dialogmöten för förtroendevalda 1gg/månad via teams. Dessa dialogmöten har använts till att förmedla aktuell information från förbundet och där vi även har gett tips till varandra och kunnat coacha förtroendevalda utifrån deras aktuella behov och situation.

I tillägg har Avdelning Dalarna genomfört halvdagar - också digitalt i Teams - med utbildning i *samverkan*, och om hur *sommarplaneringen* ska planeras enligt AB. Detta utifrån våra att Avdelning Dalarna har sett kunskapsbrist inom dessa områden.

Våra chefer har också fått utbildning via Teams om sommarplanering för att kunna förbättra framtidens sommarplanering efter 2020 års misslyckandes i semesterplanering.

Vårdförbundet har ett eget rekryteringsnätverk - där vi samarbetar med varandra i syftet att bli fler medlemmar i Vårdförbundet.

Lön

Lönerevisionen 2021 gav 2,6% i Regionen.

Andel särskilt yrkesskickliga blev 24% vilket är nära vår egen politik om att 25% av våra medlemmar är särskildyrkesskickliga.

Vi har inte uppnått Vårdförbundets politik att få till 10,000 på 3 år och inte heller en lönespridning på 2.0. Så där har vi fortsatt en del påverkningsarbete att göra tillsammans med lokal förtroendevald och mera strategiskt gentemot tjänstemän och politiker.

Kommunernas utfall blev från 1,9%-3,4%.

Avdelning Dalarna jobbar ständigt med att påverka arbetsgivaren för att komma fram till önskvärd lönestruktur enligt HÖK19 - detta coachar vi löpande våra förtroendevalda i eftersom hur vi kan hjälpa varandra att kunna nå detta politiska mål inom Vårdförbundet - detta är en viktig fråga för våra medlemmar.

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

Under första halvåret har vi tillsammans med regionen och övriga fackförbund arbetet fram ett nytt samverkansavtal. Det har varit regelbundna träffar digitalt där vi upplever att vi haft stort inflytande och gott samarbete i utformandet.



Under hösten 2021 skall vi även få delta i implementeringen och utbildningen med införandet av detta avtal tillsammans med arbetsgivaren.

Vårdförbundet kommer också utbilda våra förtroendevalda på egna utbildningstillfällen.

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.

Arbetstid

Den 2. december 2020 tecknade vårdförbundet avdelning Dalarna ett lokalt kollektivavtal gällande nattarbetstiderna med arbetstidsförkortning som är bättre än det centrala kollektiv avtalet HÖK19.

Vi tecknade också ett veckosluttjänstgöringsavtal - där medlemmar jobbar fredag, lördag och söndag som motsvarar en heltidstjänst.

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.

Vi har kontaktat alla medlemmar där arbetsgivaren begärt mera övertid än den allmänna och hört hur våra medlemmar mår i detta för att säkerställa deras hälsa.

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.

Arbetet med att skapa nya karriärmodeller enligt HÖK19 är i full gång. Avdelning Dalarna ser fram emot att även kunna påverka här för att skapa bra möjligheter till en karriär inom våra 4 yrken – med syftet att ge våra medlemmar möjlighet utveckla vården som medverkar till att våra medlemmar har lusten att stanna kvar i vård, skolan och äldreomsorgen.

Vårdförbundet nationellt har eget nätverk där vi har en dialog om hur det ser ut i landet och även ger råd och tips emellan avdelningarnas representanter.

Lokala utvecklingsområden

Regionen är i gång med ett stort arbete gällande omställningen till God och Nära Vård - här samarbetar Regionen även mot Kommunerna. Vi har styrelseledamöter i en särskild MBA grupp där Vårdförbundet kommer ha påverkningsmöjligheter. Här behöver våra förtroendevalda inom Kommun och Region samarbeta i syftet att kunna ge den bästa vården för Dalfolket.

Kompetensförsörjningen - se till att vården har rätt vårdpersonal med rätt kompetens.

Få flera Kommuner att tecknat lokala kollektivavtal gällande AST (akademisk specialisttjänstgöring). Idag är det enbart Borlänge Kommun som har detta tillsammans med regionen.

I VO har sett brister i äldrevården under pandemin – där vi behöver möta upp förbättringar tillsammans med arbetsgivaren och förtroendevalda på lokal nivå i samverkan. Även arbetsmiljön och "patientflödet" behöver kvalitetssäkras och samarbetet med Regionen förbättras.

I samband med pandemin kom skyddsombudsrollen än mer i fokus Vi ser behov att utöka information och utbildning till skyddsombud.

Vi kommer att följa upp hur Regionen efterlever SAM17 – eventuella utbildningsinsatser.

Det finns fortsatt förbättringsområden i Kommunerna om att efterleva HÖK19 och hur man hanterar satsningen runt de särskild yrkesskickliga - även Regionen har fortsättningsvis att jobba med detta inför 2022.

Vi har än inte förtroendevalda på alla enheter – och nu när restriktionerna har släppts pr. 28/9 2021 - så nu kommer vi att synas på arbetsplatserna igen för att både rekrytera medlemmar och få nya förtroendevalda.



Avdelning Dalarna har idag 174 förtroendevald inom Kommun, Region och Privat. Detta är färre än tidigare år - men en hel del har flyttat på sig och stannar inte kvar.

Att vi utvecklar studentrekryteringen för att åter få bra anslutningsgrad. Idag har vi en anslutningsgrad på 62,7%. Förra året var 79,9%. Vi behöver samarbete mera med lokala förtroendevalda som träffar nya kollegor fysisk på arbetsplatsen – vilket är en stor hjälp när det gäller rekryteringen. Det har varit svårare att möte våra studenter eftersom vi har haft kontakten digitalt.

Inflytande och påverkan

Vårdförbundet finns med i många olika samverkans forum både inom Kommunerna och Regionen med målsättningen att driva Vårdförbundets politik där syftet är att skapa dom bästa förutsättningarna för alla våra medlemmar i Vårdförbundet.

Vi träffar politiker och bygger relationer samt driver påverkningsarbete enligt vårdförbundet politik och medlemmarnas behov.

Vårdförbundet är efterfrågat av media och vi blir ofta kontaktat när det händer saker inom vården. Viktigt att vi som förbund når ut till allmänheten om det som man behöver få insyn i som invånare i Dalarna. Detta medverkar till förändringsarbetet för våra medlemmar.

Övrigt

Vi har även tvärfackligt samarbete med Kommunal, Vision, Lederna och SACO - där vi driver tillsammans driver gemensamt påverkningsarbete.

Vårdförbundet träffar politiker tillsammans med den tvärfackliga gruppen (se ovan) i gemensamma frågor- men Vårdförbundet har också enskilda möten med politiken när vi vill driva egna fråga som enbart rör våran politiska inriktning.

Avdelning Dalarna har stor nytta av att ha våran ombudsman på plats – som hjälper styrelsen i det arbetsrättsliga gentemot medlemmar och arbetsgivare. Hon utbildar både styrelsen, förtroendevalda och chefer. Viktigt med denna resurstillgång, eftersom även ombudsman har nytta av att samarbeta med styrelsen, för att få den bästa "outcome" i våra ärende. Vi kompletterar varandra med olika kunskapsdelar.

Viktigt att Vårdförbundet nationellt fortsatt jobbar med gemensamma strategier där behov finns - för att bli ett starkt förbund för våra medlemmar i Sverige.