



Dokumentet skapat
2021-08-12

Senast ändrat
2021-09-
2709-23

Avdelning
Avdelning Uppsala

Version
1

Årsrapport 2021

Innehåll

Årsrapport 2021	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	2
Medlemsrekrytering	2
Värde för medlem	3
Lön	4
Arbetsmiljö	6
Arbetstid	8
Yrkets utveckling	9
Övrigt	10



Sammanfattning

Detta år har precis som 2020 präglats av pandemin och därmed stora utmaningar med prioriteringar för styrelsen. Ändå har antalet medlemmar i avdelningen ökat. Många aktiviteter som ger värde för medlem har inte kunnat genomföras, men löneöversyn, samverkan och facklig grundutbildning har blivit desto viktigare.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Antal inträden per månad yrkesverksamma	Önskat läge under 2021	Resultat 1/1 2021 - 31/8 2021
Barnmorska	0,5/månad	0,5/månad
Biomedicinsk analytiker	2/månad	1/månad
Röntgensjuksköterska	0,5/månad	0,38/månad
Sjuksköterska	12/månad	12,5/månad

Resultat per 31/8 2021:

Uppsala har totalt 4180 (4178) medlemmar varav 3405 (3333) är yrkesverksamma. Dessa fördelar sig enligt nedan:

Barnmorska: 93 (4 Förtroendevalda), (92 (3 förtroendevalda))

Biomedicinskanalytiker: 134 (9 förtroendevalda), (142 (11 förtroendevalda))

Röntgensjuksköterska: 92 (4förtroendevalda), (92 (4 förtroendevalda))

Sjuksköterska: 2583 (126 förtroendevalda), (2547 (141 förtroendevalda))

Chef/ledare: 211, (210)

Förtroendevalda totalt: 156, (165 st)

Åtgärder:

-delta på KUÅ

-FV ställer frågan

-säkerställa att FV har rekryteringsmaterial



Kommentarer:

Vi har ökat i antal medlemmar på totalen samt bland sjuksköterskor och barnmorskor. Bland biomedicinska analytiker har vi minskat något. KUÅ uppstartat igen efter paus under pandemin, föreläst för ca 90 nyanställda sjuksköterskor vilket har gett resultat.

Fått möjlighet att synas i media, dels pressbrief med socialministern i april samt lokalmedia.

Haft tre om gånger med grundutbildning digitalt.

Förtroendevald:

Mål:

Öka med 10 procent, dvs ca 16 nya FV

Åtgärder:

-kartlägga vilka samverkansgrupper som saknar representation

-identifiera arbetsplatser utan FV

-fokusera på de områden där det saknas förtroendevald med mål att rekrytera förtroendevald

Resultat:

Vi har lyckats fylla på med engagerade förtroendevalda i många samverkansgrupper och kommer att fortsätta göra detta under hösten då fler förtroendevalda slutfört sin fackliga grundutbildning.

156 förtroendevalda totalt, nio färre än ingången av året, vilket gör att vi inte nårmålet med att öka antalet förtroendevalda på totalen. Dessutom finns risk för att tappa fler förtroendevalda då mandatperioden är slut i oktober. Behöver ha fokus på att informera så att förtroendevalda blir omvalda eller hittar efterträdare. Samtidigt har vi ökat med förtroendevalda i kommunerna vilket är en stor framgång efter enträget arbete med åtgärden att fokusera på områden där det saknats förtroendevald. Samma resultat ser vi också inom den psykiatriska vården.

Värde för medlem

Facklig tid och en sammanhållen introduktion av de individer som börjar med facklig tid är en förutsättning för att vi ska kunna stötta förtroendevald på arbetsplats och i förlängningen stötta våra medlemmar. Här har pandemin varit en utmaning för att välkomna nya. Vi har också haft en utmaning med att bibehålla engagemang hos befintliga förtroendevalda med facklig tid men arbetat fram rutiner för distansarbete som underlättar. Att följa den av styrelsen beslutade strategin för introduktion av förtroendevalda med facklig tid är av högsta vikt samtidigt som vi hoppas på att större andel fysiska möten och minskad andel digitala möten.

Under året har vi haft en förtroendevald med facklig tid med ansvar för chefer. Det har varit många ärenden men struktur för hur vi arbetar lokalt med chefsfrågor saknas. Både i enskilda medlemsrenden men också vilken politik vi vil driva för våra chefsmedlemmar.

Aktiviteter för medlemmar har varit svåra att planera och genomföra, men digitala lösningar har förekommit, bland annat en digital tipspromenad under våren som fick stort deltagande och möjlighet att nominera kollegor/medlemmar till årets barnmorska, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterska, sjuksköterska samt chef. Det skapade stort engagemang i sociala medier bland medlemmar på arbetsplatserna.

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.

Genomförande av löneöverläggning och analysarbete för löneöversyn 2021

Kommunerna har varit ganska oförstående till den fördjupade analysen och vi har fått lägga mycket tid på att förklara att den ska göras innan överläggning för 2021. Kommunerna anser till ganska stor del att den statistiken ändå är irrelevant pga stor personalomsättning och små grupper.

Det har varit väldigt varierande kvalitet på statistiken från arbetsgivaren, tydligt att det skulle behövas tydlighet för arbetsgivaren så att mindre kommuner tittar på samma siffror.

Hos regionen har vi fått bättre underlag redan under hösten 2020.

I de fall det är en förändrad lönespridning i rätt riktning så handlar det om tiondelar. Vi ser en tendens att många arbetsgivare utser SY bland yngre, viktigt att ha en dialog om varför det blir så, vad har äldre medarbetare för förutsättningar att utvecklas?

Analysen tillsammans med arbetsgivaren i regionen om lönespridningen har varit sparsam. Hos kommunerna har det egentligen inte förekommit någon analys alls. Älvkarleby kommun är undantag, vilket också återspeglas i utfall både totalt men också bland SY.

Regionen fattade beslut, utan att informera i samverkan, om att höja ingångslönerna för våra grupper som resulterade i att det i löneöversynen satsades på de som varit anställda ett par år och som hamnat efter nyanställda i lön, något som påverkade hela lönestrukturen samt motverkade intentionerna i löneavtalet.

Hos övriga arbetsgivare (kommuner) kan vi inte se någon effekt av den bristande uppföljningen. Ser fram emot partsgemensamma riktlinjer för vilken statistik som ska följas upp.

Efter avstämning i Östhammars kommun, med väldigt lågt utfall, bjöds politiken in för samtal som resulterade i ett generellt påslag för alla kommunens sjuksköterskor med 3000 kr per månad utöver löneöversynen. Detta välkomnades men påverkar inte lönespridningen alls.



Förtroendevalda på arbetsplats

Hos kommunerna har vi tagit med de förtroendevalda i löneöversynen. Vi har förberett tillsammans inför och reflekterat efteråt. I vissa kommuner har det lett till att vi bjudit in oss till politiken för att påtala behov.

Hos regionen har vi skickat ut en enkät mer än en månad innan förslag till ny lön meddelas oss så att förtroendevalda hinner påtala eventuella brister i löneprocessen till chef. Kriterier för SY finns tillgängliga och dialog om tillämpning sker regelbundet.

Önskvärt vore att planera in temautbildning Lön inför löneöversyn, bjuda in till medlemsmöte med lön som tema för att förtroendevalda slipper ta all frustration från medlemmar.

I regionen är det omöjligt att ta med alla förtroendevalda i överläggning och avstämning. Istället kan vi framöver ha en lönelegation där intresserade förtroendevalda kan delta, gärna med representanter från alla förvaltningar samt alla yrkeskategorier.

Enkäten till förtroendevalda i regionen kan också utvecklas samt att påminnelse behövs.

Dialog och kommunikation med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld med exempel från vårt arbete med lön

På lokal websida kommunicerar vi fortlöpande vart i processen vi befinner oss hos respektive arbetsgivare, samt utfall och medianlön för de arbetsgivare som är färdiga.

Vi har pratat om lön med media, i kontakt med politiker samt i utbildning av förtroendevalda.

Med medlemmar är det främst när de tar kontakt med oss som vi pratar lön.



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.

Erfarenhetsbyte

Avdelning Uppsala har initierat en mötesplats för huvudskyddsombud i KR Nord i syfte att utbyta erfarenheter. Intresset har varit stort bland alla avdelningar med upp emot 30 deltagare.

Antalet förtroendevalda på arbetsplatserna

Pratat om vikten av förtroendevald/skyddsombud på arbetsplatsen när vi föreläser på KUÅ, skickat med uppgift att prata om behov för de som saknar.

Hela tiden hänvisa till lokalt förtroendevald så att medlemmar känner att behovet av lokalt engagemang finns.

Där medlemmar hört av sig och det saknas skyddsombud har vi många gånger lyckats rekrytera förtroendevald/skyddsombud.

Under våren 2020 hade vi en fokusmånad på VO psykiatri vilket gett oss många skyddsombud nu under våren 2021 där, ibland syns resultaten långt efteråt vilket inte ska misstas för misslyckad åtgärd.

Uppmärksammat och jobbat nära förtroendevald/skyddsombud på arbetsplatsen med aktuella arbetsmiljöproblem vilket har lett till mer engagemang och fler förtroendevalda på grund av detta arbete.

Regelbundna dialogmöten på tisdagar och tydliga kontaktvägar genom hemsidan för att underlätta kontakter in till Vårdförbundet lokalt.

Otydlig kommunikation från arbetsgivaren har gett ett ökat engagemang från förtroendevald/skyddsombud för att förbättra arbetsmiljön på arbetsplatsen.

Möten med alla förtroendevald/skyddsombud som gått på KLA eller haft en avdelning med medlemmar som gått på KLA.

Förutsättningar i uppdraget som förtroendevald tillika skyddsombud i form av tid, kompetens och stöd

Vi har lagt upp områdena som ansvarsområden där personer med facklig tid är första kontakten in på det området så att skyddsombuden har ett namn att höra av sig till. På det viset har vi stärkt skyddsombuden i sin roll och gett dem verktyg att utföra sitt uppdrag på arbetsplatsen. På



de arbetsplatser där det varit svårt med förutsättningar för förtroendevald/skyddsombud har samtal tillsammans med chef och skyddsombud initierats för att öka förståelse hos chef och samarbete.

Representation i skyddskommittéer/samverkansgrupper

Utav totalt 115 samverkansgrupper (som vi känner till, men är antagligen är de fler) är vi representerade i 73 st.

Vi har 9 huvudarbetsgivare av dem är vi representerade i 7 st på övergripande nivå.

Goda exempel

Huvudskyddsombudet sitter med i en referensgrupp till övergripande samverkansnivå på region Uppsala där vi aktivt arbetar med arbetsmiljöfrågor regionsövergripande som att påverka frågorna i medarbetarenkäten.

Huvudskyddsombud i Region Uppsala har suttit ner mer HR-strateg för att förbättra frågorna till medarbetarenkäten, för att göra den mer lättförståelig för medarbetaren. Frågor har plockats in rörande hemarbete och Corona.

I Uppsala kommun är central samverkan uppdelad från central skyddskommitté där det är tydligt vilka frågor som hör hemma vart.

Medlemmar som omfattas av samverkansavtal som på ett fungerande sätt tar upp frågor om inflytande och arbetsmiljö

Har fungerat på gruppnivå, desto sämre när det kommer ner till medarbetarnivå. Uppsala kommun har exempelvis gått över till medarbetardialog istället för klassiskt medarbetarsamtal som inte fungerat för att cheferna inte har förutsättningar att ha alla dessa möten.

Där det inte fungerat med samverkan har tydliga påpekanden från fackligt håll gett goda resultat.

I Region Uppsala har mallar för medarbetarsamtal gjorts om för bättre förståelse i medarbetarsamtal tillsammans med chef.

2 HSO på 113 Skyddsombud i region Uppsala

1 HSO på 17 skyddsombud i Uppsala kommun

Dialog och kommunikation har skett med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld med exempel från vårt arbete med arbetsmiljöfrågor

Vi har pratat om arbetsmiljö med media, i kontakt med politiker samt i utbildning av förtroendevalda.

Veckovisa dialogmöten med förtroendevalda tillika skyddsombud.

Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

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

Dialog med medlem och förtroendevald på arbetsplats förts kring semesterprocessen

Nyhetsbrev samt lokal web och veckovisa dialogmöten med förtroendevalda.

Täta dialoger med FV på berörda arbetsplatser inför kollektivavtal om förändrat arbetstidsmätt på IVA och akuten.

Stod på oss ang vikten av fyra veckor sammanhängande semester och att vi inte skrev bort förhandlingsrätten vid avbruten semester 2021.

Inför sommaren 2022 fanns i avtalet skrivet att dialoger för en bättre planering ska hållas tidigt innan semestrar.

Digitalt medlemsmöte som handlade om semester undre våren när frågan var som mest aktuellt, bara en medlem deltog trots inbjudan till avdelningens alla medlemmar.

I regionen så tog Vårdförbundet initiativ till att en rutin för semesterprocessen togs fram under höst/vår. I avtalet som skrevs inför sommaren 2021 togs det med att kommande planering för sommaren 2022 ska planeras i god tid genom dialog med fackförbundet.

Genom samverkansgrupper har det efterfrågats hur planeringen har gått.

Under dialogmöten med förtroendevalda har vi påmint om vad de kan göra för att påverka den lokala semesterprocessen på arbetsplatsen.

Genom grundutbildningarna har det gått igenom vilka saker som ska ingå i semesterprocessen och hur förtroendevalda kan påverka.

Uppmanat arbetsgivaren att följa semesterrutinen under hösten 2020 och tagit fram en rutin för att få det att fungera praktiskt.

Haft en samsyn när det kommer till behovet av återhämtning och de långsiktiga effekterna av att medarbetare säljer semester. Sen går det att ifrågasätta graden av frivillighet i överenskommelser mellan chef och medarbetare i att sälja semester.

Tecknat avtal i särskilt utsatt verksamhet med utökad veckoarbetstid (till 37,5h/v) samt förlängda pass för att säkerställa fyra veckors sammanhängande semester som bygger på frivilligt deltagande. Tätt dialog med förtroendevalda och första linjens chefer.

Begränsa jour och/eller beredskap i verksamheterna



Under snart två års tid arbetat med förutsättningar för beredskap för transportteamet på neo, ett arbete där vi försöker fokusera på att få till hälsosamma scheman som tillåter heltid.

Tecknat ett nytt beredskapsavtal med Akademiska sjukhuset där vi i protokollsbilaga fick in skrivningar om att inte öka beredskap. I det arbetet också kunnat identifiera arbetsplatser som använt sig av beredskap men som nu istället är att betrakta som jour. I samband med detta avtal finns vi med som stöd i de verksamheter där beredskap ska införas.

Aktiva skyddsombud har arbetat med riskbedömningar lokalt i verksamhet där arbetsgivaren vill införa beredskap. Stöttar skyddsombuden och ber dem om att själva föra statistik över hur ofta det sker för att kunna använda som underlag i påverkan i frågan.

Dialog och kommunikation har skett med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld med exempel från vårt arbete med hälsosamma arbetstider

Mycket utrymme i media om KLA och semestersituationen.

Haft extra veckovisa dialogmöten med förtroendevalda i verksamhet med KLA.

Haft medlemsmöte om semester.

Samtal med de medlemmar som arbetsgivaren har velat skriva kollektivavtal om utökad övertid för. Poängterat vikten av återhämtning och rätten att säga nej.

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.

AST i lokalt kollektivavtal

En fråga vi tar upp i forum med arbetsgivaren kontinuerligt. I samverkan, i samband med löneöversyn, med lokala politiker osv.

I Heby kommun finns avtal om AST med snäv formulering som därför inte är tillämpligt längre då utbildning som nämns i avtalet inte längre ges vid Uppsala universitet. Här finns potential och vilja hos arbetsgivaren att teckna om. Tierps kommun har uttalat intresse av att teckna avtal om AST som vi välkomnat.

Utöver dialogen och påverkan kring AST arbetar vi hos arbetsgivaren Region Uppsala med villkoren för kontrakterade medarbetare, exempelvis semesterkvot under terminen.

Karriärvägar för våra fyra professioner



Vi har i styrelsen utsett professionsansvariga.

Vi har en arbetsgrupp som arbetar partsgemensamt med regionen för att utveckla kompetensmodell för alla professioner.

Hos kommunerna har behovet av specialistsjuksköterskor kommit upp på agendan vilket vi fångar upp och använder som argument för AST.

Internationella yrkesdagarna för våra fyra yrken

Vi har utlyst stipendium för våra fyra yrken och skapat stort engagemang där medlemmar får nominera årets barnmorska, biomedicinska analytiker, sjuksköterska och röntgensjuksköterska.

Dialog och kommunikation med medlemmar, potentiella medlemmar och omvärld med exempel från vårt arbete för våra yrkens utveckling

Stort fokus kopplat till pandemin och bristen på våra yrkesgrupper och vad vi behöver göra för att arbetsuppgifter inte ska läggas på en annan yrkeskategori eller lägre kompetens.

I samband med KUÅ har vi fått möjlighet att lyfta yrkesansvaret kopplat till rollen som ny sjuksköterska och de krav som uppstått i samband med pandemin och bristen på våra grupper.

Övrigt

Vi ser att det finns ett stort behov av att identifiera förutsättningarna för våra förtroendevalda tillika skyddsombud att utföra sitt uppdrag. Under pandemin har det skett en förskjutning där lokala representanter inte ges möjlighet att komma ifrån sin verksamhet vilket har lett till att större krav ställs på huvudskyddsombud, lokal avdelningsstyrelse samt förtroendevalda med facklig tid. Detta leder till att behoven överstiger resurserna och blir ett etiskt problem som gör att många med facklig tid valt att avsluta sina uppdrag.

Vi identifierar också en begynnande tystnadskultur där våra lokala representanter inte vill hamna i konflikt med sin närmsta arbetsgivare.

Rekryteringen av studenter försvåras av den kultur som finns hos Uppsala universitet i kombination med pandemin. Vi ser stor förbättringspotential gällande det nationella stödet och när det kommer till antal studentinformatörer.

Vi har också haft utmaningar med chefstödet lokalt, här behöver vi se nytt engagemang från nationella kansliet så att förbundet får en tydligare riktning och efterlever redan fattade beslut.