

Dokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2021-10-12	2021-10-13	Avdelning Västra Götaland	1	AKH

## 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 .....	4
Arbetstid.....	4
Yrkets utveckling .....	5
Lokala utvecklingsområden .....	5
Inflytande och påverkan .....	5
Övrigt .....	6



## Sammanfattning

Målet med verksamheten var en ökning av medlemsantalet till minst 20 000 innan årsmötet 2021.

En ökning av studentmedlemmar till över 90% på samtliga fyra lärosäten.  
Förtroendevald på varje arbetsplats.

Det har vi arbetat mot genom att samtliga 800 förtroendevalda har en ökad medvetenhet om vikten av rekrytering och känner ett ansvar för det samma.

Vi har försett de förtroendevalda med aktuell information och vid behov hjälpt till med riktade insatser i linje med den gjorda inventeringen och styrelsens prioritering.

Ex. Yrkesdagarna, nationella kampanjer och 8 mars aktiviteter tillsammans med TCO.

## Måluppföljning och effekt av verksamheten

### Medlemsrekrytering

Vi har i Västra Götaland en anslutningsgrad på 72%. och de största värvningspotentialen finns på Sahlgrenska Universitetssjukhuset samt i Göteborgs stad.

Vi har drygt 1000 chefs-/ledarmedlemmar.

Vi har fyra lärosäten där våra professioner studerar där det finns en stor rekryteringspotential.

Vi håller på med en kartläggning där förtroendevalda i de olika förvaltningarna sammanställer var det finns större grupper oorganiserade och var behovet av nya förtroendevalda är störst. Mer precisa aktivitetsmål kommer sättas när den är klar.

### Region

Kartläggning och analys av vilka områden vi ska inrikta oss på gjordes och trots att SU har en anslutningsgrad på 90% har de på grund av sin storlek ett stort antal potentiella medlemmar.

På grund av pandemin var förtroendevalda på arbetsplatsen de som hade möjlighet att göra arbetsplatsbesök och kontakta potentiella medlemmar. De har genomfört mindre aktiviteter på arbetsplatserna.

### Kommun

Kartläggning har visat att Borås och Göteborg är de potentiellt största enskilda arbetsplatserna där vi kan värva nya medlemmar.



Tillsammans med facklig verksamhetsutvecklare Jeanette P har en satsning gjorts på medlemsmöten + för potentiella medlemmar i Borås stad. Det gav ett bra resultat både gällande medlemmar och nya förtroendevalda och vi har fortsatt med Göteborgs stad.

## **Privat sektor / Stat**

Inga aktiviteter speciellt riktade mot privat/stat är gjorda. Inbjudna till gemensamma aktiviteter tillsammans med övriga medlemmar i avdelningen.

## **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.*

Trots att vi har ett bra löneavtal gör det ingen skillnad för medlemmarna om arbetsgivaren inte har några pengar att fördela.

Vi har haft regelbundna möten med politiker både på regionnivå och i kommunerna och på förvaltningarna.

Vi uppmuntrar förtroendevalda och medlemmar att ta kontakter - hjälper till med underlag v.b.

Samarbete via TCO och tvärfackligt med övriga centralorganisationer för att påverka sjukvårdspolitikerna.

Resultatet har blivit en spridning i kommunerna från under två procents löneökning till drygt fyra.

I regionen har vi fått tilldelat extra pengar utanför budget både i årets lönerrevisionen och via en extrasatsning på 235 miljoner kronor som nästan uteslutande går till Vårdförbundets professioner kommande år.

## Arbetsmiljö

Detta vill Vårdförbundet:

*Vårdförbundet ska vara en självklar part i samverkansprocessen där förtroendevalda 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.*

Vi har en stor omsättning av förtroendevalda/skyddsombud och behovet av utbildning och stöd är därför stort och görs kontinuerligt.

Med start i slutet av januari sjösatte vi förbundets digitala variant av Grundutbildning.

Vi har även arbetat om arbetsmiljöutbildningen till att bli digital. Detta innebär att vi mellan 19/1 och 31/3 har utbildat 97 förtroendevalda i grund- och TEMA-utbildningar.

Vi har även haft en riktad utbildningsinsats mot kommunnätverket där en fördjupad utbildning i SAM gavs, 73 förtroendevalda deltog i detta.

Förtroendevalda har lagt ett antal 66A som gäller hela arbetsplatser – och även ickemedlemmar fått nytta av.

Förtroendevalda har medverkat i systematiskt arbetsmiljöarbete både reg. och kommun. Styrelsen har gett stöd till förtroendevalda i arbetsmiljöfrågor.

## 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.*

Vi har i regionen specifikt arbetat med förra sommarens förläggning av huvudsemester och fått regionen att betala ut ersättning till ett antal medlemmar.

Vi har efter flera års påverkansarbete fått regionen att förbättra sina rutiner semesterrutiner i enlighet med AB på de flesta förvaltningar. Det har lett till en förbättrad semesterplanering och en större tydlighet. De flesta har fått fyra veckors semester.

Vi har erbjudit en utbildning med inriktning på Arbetstid, med speciell tonvikt på övertid och övertidsuttag. Denna utbildning deltog 27 personer på. Den spelades även in digitalt, så deltagarna ska kunna föra den vidare i sina respektive förvaltningar och kommuner, för att få ut informationen maximalt.

Vi har tecknat ett regionövergripande avtal där man får en avsevärt högre ersättning om man går in frivilligt och arbetar extra t.ex. vid vaccinering och "kökortning".



## 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.*

Regionen har tagit fram karriärutvecklingsmodeller som fungerar men som inte används överallt ute i verksamheterna. De är inriktade mot en akademisk karriär och vi fortsätter påverkansarbetet för att även få den verksamhetsnära kunskapen värderad. Vi arbetar också för att arbetsgivaren tar fram en plan utifrån behov av de olika kompetensnivåerna på varje arbetsplats.

Vi har tecknat AST i flera kommuner och i dagarna förhandlar vi med kommunerna i Skaraborg om ett gemensamt AST-avtal.

Vi arbetar ständigt med att förbättra samarbetet med lärosätena och skapa bättre förutsättningar för våra medlemmar när de får tjänster på avancerad specialistnivå.

## Lokala utvecklingsområden

Fortsätta med rekrytering av förtroendevalda.

Skapa förutsättningar för att ge stöd till förtroendevalda i våra 49 kommuner.

Fortsätta påverkan av våra politiker.

## Inflytande och påverkan

Fortsätta med det politiska arbetet med inriktning mot valstugor och lokalpolitiker.

Det är viktigt att synas i media. Vi i avdelningsstyrelsen har debatterat både med politiker och allmänt. Vi har också uppmuntrat och hjälpt medlemmar och förtroendevalda i verksamheterna att skriva debattartiklar.

Många förtroendevalda har med stöd kunnat anordna politikermöten för sina medlemsgrupper. Det gäller både region och kommuner.

Vi har upplåtit bloggplats och uppmuntrat både enskilda medlemmar och förtroendevalda som behövt en plattform – att beskriva sin vardag.



Ex. En medlem motionerade om behov av "hands om" utbildning på IVA. Efter samtal med medlemmen gjorde vi om motionen till ett mejl som gick till regionens personalutskott och personaldirektören. Vi fick svar tillbaka där man tackade för inspelet och "tar med förslaget till vårt arbete tillsammans med förvaltningarna om kompetensförsörjning, med kompetensutveckling, inom IVA-vården."

## Övrigt

Avdelningsstyrelsen har fördelat kommunerna mellan sig och under mandatperioden har vi haft medlemsmöten både med medlemmar och "öppna möten" – oftast via Teams.

Vi har också stöttat förtroendevalda i sitt uppdrag och på så vis fått fler medlemmar och förtroendevalda. Antalet förtroendevalda överstiger nu 800 (enl. "Medlem on line" ) – något som var målet för den här mandatperioden.