

Dokument skapat 2022-08-02	Senast ändrat 2022-09-13	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Örebro	Version 1	Författare Ulrika Hedelind
-------------------------------	-----------------------------	---	--------------	-------------------------------

## Årsrapport 2022

### Innehåll

Årsrapport 2022.....	1
Sammanfattning .....	2
"Ordförande har ordet" .....	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten .....	3
Medlemsrekrytering .....	3
Region .....	6
Kommun.....	6
Privat sektor / Stat.....	7
Värde för medlem .....	7
Lön.....	7
Arbetsmiljö .....	8
Arbetstid.....	10
Yrkets utveckling .....	11
Lokala utvecklingsområden .....	12
Inflytande och påverkan .....	12
Övrigt .....	13

## Sammanfattning

### ”Ordförande har ordet”

Jag vill inleda denna sammanfattning med att tacka alla er som väljer att vara medlem i Vårdförbundet så att vi tillsammans kan påverka och kämpa för bättre villkor och en sundare arbetsmiljö.

Styrelsen som blev vald på årsmötet har genomgått en styrelseutbildning tillsammans och vi har haft regelbundna styrelsemöten ungefär en gång per månad. Det har varit engagerade möten med en hel del vårdpolitiska diskussioner. Dessa har bland annat mynnat ut i två medlemsmöten där politiker från regionen deltagit. Till det första mötet bjöds regionpolitiker in för att möta barnmorskor och till det andra mötet bjöds de in för att möta förtroendevalda och medlemmar som berättade om bemanningssituationen inför sommaren. Jag tror att dessa möten är en av pusselbitarna som ledde till den extra lönesatsningen, utöver årets lönerevision, på 50 miljoner kronor till Vårdförbundets yrkesgrupper inom Region Örebro Län.

Mycket av vår fackliga arbetstid i vår roll som huvudskyddsombud har gått till arbetsmiljöproblem och då oftast kopplat till brist på våra professioner på ett eller annat vis. Vi ser att fler arbetar övertid, inte sällan dubbla arbetspass. Arbetsbelastningen har ökat under sommarmånaderna då man också ökat antalet patienter per sjuksköterska vilket påverkat arbetsmiljön ytterligare. I år var det på många arbetsplatser ”sommar läge” redan innan semestrarna.

På Vårdförbundets kongress i maj 2022 blev det tydligt att villkorsfrågorna är viktiga för våra medlemmar i hela landet! Vi måste få en hållbar arbetsmiljö med arbetstider och bemanning som motsvarar de krav som ställs på våra fyra yrkesgrupper. Även inkluderat våra chefsmedlemmar. Har chefen rätt förutsättningar så kan denne lättare skapa rätt förutsättningar för alla övriga medlemmar. Vårdförbundet önskar att våra medlemmar ska vilja ta chefstjänster och vara med och driva vården framåt!

Samhället har öppnat upp, och det har känts underbart att åter få mötas och kunna erbjuda er medlemmar och förtroendevalda aktiviteter så som bio kväll och utbildningar. Alla de korta samtal med värdefull information från er medlemmar då vi kommer förbi era arbetsplatser med vår ”Vårdförbundskasse” är så oerhört viktig för oss i vårt påverkansarbete.

Slutligen, åter stort tack till er alla medlemmar för era insatser det gångna året! Det är när vi är många som vi tillsammans blir starka och göra skillnad som fackförbund.



//Ulrika Hedelind, ordförande Vårdförbundet avdelning Örebro

## Måluppföljning och effekt av verksamheten

### Medlemsrekrytering

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

Medlemsunderlag i denna rapport är baserad på juridiska medlemmar från oktober 2021 till nu, första augusti 2022. Den totala sammanfattningen över verksamhetsåret 2022 kommer ske i januari 2023 via verksamhetsrapport.

	Oktober 2021	Juli 2022	+ / -
Medlemmar totalt	4721	4658	-63
Yrkesverksamma medlemmar	3511	3537	+26
Barnmorskor	105	100	-5
Biomedicinska analytiker	228	237	+9
Röntgensjuksköterskor	127	121	-6
Sjuksköterskor, inklusive spec.ssk	3051	3079	+28
Studerandemedlemmar	609	513	* -96

\*Studerandemedl.: notera att studentmedlemmar hösten 2022 inte registrerats vi detta datum.

Avdelningen har ökat i antalet yrkesverksamma, men minskat i totalt antal medlemmar under denna tidsperiod.

När vi tittar på vad medlemmarna uppger som orsak till att de väljer att gå ur Vårdförbundet ser vi bland annat en trend i att allt fler byter yrke. Bara under denna tidsperiod är det 17 medlemmar som bytt yrke.

Vi kan konstatera att det är viktigt att behålla alla våra medlemmar, att det behöver finnas ett upplevt värde i att fortsätta vara medlem. Det är inte hållbart att endast fokusera på rekrytering om vi önskar uppnå målet att vara ett växande och starkt förbund.

### Rekryterande aktiviteter

Vi är glada att vi åter har kunnat mötas och vi har besökt arbetsplatser både spontant med vår "Vårdförbundskasse" samt deltagit på ett flertal medlemsmöten. Vi "ställer frågan" om medlemskap och pratar om vikten av att ha förtroendevald vid samtliga möten med medlemmar och potentiella medlemmar. Vår målsättning är att "spontan besöka" 350 arbetsplatser under 2022 och dela ut en kasse med aktuell information samt lite gott att stoppa i munnen. Under sommaren har fokus varit att besöka arbetsplatser där det saknas



förtroendevald med mål att rekrytera till uppdraget. Det kan tyckas att denna utdelning av kassar inte är nödvändig men de medlemmar som mottar kassen blir oftast väldigt glada och framför allt får vi till oss ovärderlig information om hur våra medlemmar har det och vad som pågår i de olika verksamheterna. Det är ett bra sätt att ta tempen på arbetsmiljön. Informationen tar vi med oss till möten med arbetsgivare och politiker. Det har dessutom resulterat i rekrytering av både nya medlemmar och förtroendevalda.



För att nå de som är nya i våra yrken har vi deltagit på regionens mingelkväll för studenter och nya medarbetare.

Vi fortsätter att aktivt och strukturerat använda blogg, sociala medier, fikautmaningar och tävlingar. Tanken med detta är att försöka nå olika målgrupper samt synliggöra Vårdförbundet och det vi arbetar med för att locka nya medlemmar men även för att behålla de vi har. Vi tar gärna emot tips och idéer om hur vi kan utveckla dessa forum.

## Vårdförbundets rekryterings och synlighetskampanjer



**Novembers synlighetsmånad 2021;** "vi syns i november" samt "fler ger mer" var avdelning Örebro slogans och vinsterna i våra tävlingar var bland annat profilprodukter som reflexpåse och reflexband. Vi anordnade en BIO kväll, motionskrivarkvällar inför kongressen i Örebro och Karlskoga samt en "husbilsturné" till Karlskoga- och Lindesbergsglasarett där vi bjöd medlemmar och potentiella medlemmar på glöggmingel.



**Sommaren 2022 rekryteringskampanj;** under maj månad hade vi i avdelning Örebro äran av att få ingå i Vårdförbundets nationella kampanj. De kom med tält och fika påsar som vi delade ut på Universitetssjukhuset, USÖ. Det var uppskattat och det om många besökare till tältet. Karlskoga och Lindesbergsglasarett fick åter besök av vår "husbilsturné" och denna gång bjöd vi på korv med bröd. Vi kombinerade detta med att besöka avdelningar och mottagningar på sjukhusen .

Juni – augusti har vi som mål att besöka 150 antal arbetsplatser, i första hand de som saknar förtroendevald. Det som tydligt framkommer i de samtal vi har med förtroendevalda och medlemmar vid dessa "spontana arbetsplatsbesök" är hur sårbart bemannad vården är i dag. En långtidssjukskriven eller en extra vårdtunga patient gör att man måste bemanna med övertid / extrapass. Det finns inga marginaler i dag! Ett annat återkommande tema är kompetens, vikten av att få förutsättningar att skola in nya kollegor och tid att ta hand om studenter. Få tid att reflektera tillsammans med sina kollegor och få tid att utveckla vården som bedrivs och även sig själv i sin yrkesroll. Denna tid saknas i dag på allt för många arbetsplatser.



Totalt har vi rekryterat 97 nya yrkesverksamma medlemmar tidsperioden 1/10 2021 till 1/8 2022.

## Studenter



Vi har fortsatt att möta studenter i termin 1 samt delat ut stipendier till termin 6. Vi har rekryterat drygt 100 nya studerandemedlemmar Under tidsperioden 1/10 2021 till 1/8 2022 och ser det som en positiv förmån att få möta många blivande kollegor.

Stipendieutdelning för bästa kandidatuppsats sker på sjuksköterskeprogrammet, röntgensjuksköterskeprogrammet och båda inriktningarna på biomedicinska analytikerprogrammet.

Författaren föräras med 3000 kronor samt diplom. Endast Vårdförbundets medlemmar kan ta del av prissumman. Universitet bistår med att utse bästa uppsats. Det är ett trevligt sätt att uppmärksamma våra professioner och även vikten av den akademiska utbildningen.

Vi har ett gott samarbete med universitetet och har tankar på att framöver utöka mötesplatser för Vårdförbundets studenter.



## Region

	Oktober 2021	Juli 2022	+ / -
Yrkesverksamma medlemmar i RÖL	2636	2638	+2
Förtroendevalda	215	166	-49

Region Örebro län har under hela 2021 varit i en omorganisation där verksamhetsområdena slagit samman, bytt namn och nya skapats. Vi har därför upplevt att vi haft sämre koll på var vi har medlemmar och var vi har eller saknar förtroendevalda. Vi håller sedan årsskiftet på att uppdatera vårt medlemsregister så att detta ska stämma med arbetsgivarens nya organisationsuppbyggnad. Tror att detta kan ha bidragit till vår minskning i antal förtroendevalda.

Vi ser generellt att förtroendevalda har en viktig roll i att synliggöra Vårdförbundet och därmed också bidra till att rekrytera och behålla medlemmar på sina arbetsplatser. Därav har avdelningen som mål att vi ska öka antalet förtroendevalda och långsiktigt ha minst en förtroendevald per arbetsplats. Vi som har facklig tid, tillika huvudskyddsombud, samt styrelsen har i huvudsak ett coachande förhållningssätt gentemot lokalt förtroendevald och de kan alltid kontakta oss för råd, stöd och hjälp. Även rörande detta tar vi tacksamt emot tips och idéer om hur detta eventuellt kan utvecklas.

Vi ser fortsatt en tendens att medlemmar byter arbetsplats och detta gäller även de förtroendevalda. De byter relativt ofta då även arbetsgivare.

## Kommun

	Oktober 2021	Juli 2022	+ / -
Yrkesverksamma medlemmar i länets 11 kommuner	*204	*199	*-5
Yrkesverksamma medlemmar i Örebro kommun	261	256	-5

\*Medlemsantalet stämmer inte helt överens med den statistik vi har i samband med lönerrevision.

Vi har i dagsläget två förtroendevalda från Örebro kommun som båda är huvudskyddsombud och delar på 110% facklig tid. Mot de övriga 11 kommunerna har vi en utsedd person som har det övergripande ansvaret.

Samtliga kommuner har minst en förtroendevald men det saknas på vissa arbetsplatser i kommunerna. Vi har även här målsättningen att öka antal förtroendevalda per arbetsplats.

Vi ser samma tendens till rotation av medlemmar i kommunerna som inom regionen, men då främst i de större kommunerna.

## Privat sektor / Stat

	Oktober 2021	Juli 2022	+ / -
Yrkesverksamma medlemmar privat (exkl. Capio, egen avd.)	77	76	-1
Yrkesverksamma medlemmar stat	65	68	+3

Vi har fortsatt arbeta med två RSO (Regionalt Skyddsombud) som handhar arbetsplatsbesök och kontakt utifrån arbetsmiljö. Det innebär en del detektivarbete för att finna de privata arbetsplatserna. Vi upplever fortsatt att det generellt är svårt att nå medlemmar i privat verksamhet. Totalt har vi ca 67 privata arbetsplatser. Exempel på statliga arbetsplatser i länet är kriminalvården samt SIS-boenden.

## 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.*

Avdelning Örebro har fortsatt haft fokus på lön då det är en av de villkorsfrågor som är viktiga för avdelningens medlemmar. Dialog med arbetsgivare och politiker sker därför regelbundet.

Lön, lönebild, lönekartläggning och information om livslön och lönestruktur har funnits med under året i möten och påverkan i sociala medier.

Lön och värderingsfrågan blev också mycket tydlig under de två politikermöten vi arrangerat i regionen. Första mötet beskrev barnmorskorna hur deras arbetssituation ser ut och hur de värderas under yrkeslivet. Andra mötet fokuserade på situationen i vården inför sommaren. Våra förtroendevalda och medlemmar beskrev läget på deras respektive avdelningar. Hur många sålda semesterveckor och obokade arbetspass, tillika övertidspass de hade. Jag är



övertygad om att dessa möten gjorde starkt intryck på våra folkvalda regionpolitiker och att de bidrog till den extra lönesatsning på 50 miljoner kronor som specifikt riktades till Vårdförbundets professioner. Dessa pengar kom utöver årets lönerevision.



Internt har avdelningen fortsatt en grupp som fokuserar på lönefrågan utifrån Vårdförbundets politik och medlemmars inspel. Begreppet särskilt yrkesskicklig har fortsatt varit ett laddat för både medlemmar och arbetsgivare.

Vi ser att särskilt yrkesskicklighet fortfarande hanterats på olika sätt runtom i länet. Vi har fortsatt inte samsyn gällande hantering av begreppet. I årets löneavstämning och i samband med tecknande av HÖK22 har vi samtalat med arbetsgivare i Region och alla kommuner angående innebörden av särskilt yrkesskicklig utifrån Jonna Bornemarks filmer (finns i kunskapsrummet och kan ses av alla medlemmar). Det finns ett önskemål från ett flertal arbetsgivare att se dessa filmer vilket vi tror är bra och kommer bidra till en större samsyn av begreppets innebörd.

Sammanfattningsvis så är vi naturligtvis glada över den extra lönesatsningen specifikt för Vårdförbundets yrkesgrupper inom regionen men vi ser att vi trots denna ligger långt ifrån vårt övergripande mål på en lönespridningskvot på 2,0. Det vill säga att den som har lång erfarenhet och närmar sig pension ska tjäna dubbelt så mycket som den som då är helt ny i yrket.

Utfallet i årets lönerrevision i kommunerna spretar. Bäst resultat för 2022 hittar vi i Nora kommun med 5,05% och sämst i Karlskoga kommun med 1,9%.

Vi ser att erfarenhet bör beaktas betydligt tydligare och efterfrågar information om lönebild på kort och lång sikt. Vi anser att det fortsatt saknas ekonomi att följa avtalet fullt ut hos samtliga arbetsgivare. Vi konstaterar att det är viktigt att vi fortsätter kämpa för att våra professioner ska ha en lönekarriär under hela yrkeslivet, att utbildning och erfarenhet måste löna sig. Det är en jämställdhetsfråga!

## 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.*

Det gångna året visar tydligt att Vårdförbundets samtliga professioner på många arbetsplatser, både inom RÖL och i våra kommuner, har en tuff arbetsmiljö där det ofta är en stor obalans mellan krav och resurser. Orsaken till detta är enligt oss en stor brist på våra medlemmar. Vården är i dag alltför sårbart bemannad, det saknas helt marginaler. Detta yttrar sig i övertid, sålda semesterveckor och ohälsosamma arbetstider. Det leder till byte av arbetsplats och inte sällan sjukskrivningar för våra medlemmar. Arbetsgivaren försöker lösa problemet med att öka antal patienter per sjuksköterska, slå samman verksamheter och kompetensväxla arbetsuppgifter. Vårdförbundet är oftast oeniga till denna typ av lösningar då vi ser att de skapar ytterligare stress och ökade krav för våra medlemmar.



Våra medlemmar i kommunen signalerar tydligt att de märker av omställningen till "nära vård". Arbetsgivaren ställer om utan att ändra bemanningen. När det är brist på vårdplatser på länets sjukhus skickas patienterna hem med större vårdbehov vilket kommunerna inte har bemanning för att klara av.

För att kunna påverka i arbetsmiljöfrågorna är det oerhört viktigt att det finns förtroendevalda, tillika skyddsombud, på arbetsplatsen. Det är tillsammans med lokalt förtroendevald/skyddsombud som vi som förbund kan driva arbetsmiljöfrågorna. På vissa arbetsplatser har vi tvingats gå så långt som till anmälan till arbetsmiljöverket, 66a. Vi ser dock att vi helst klarar att lösa arbetsmiljöproblemen direkt med arbetsgivaren i dialog och samverkan. Detta gäller både regionen och våra kommuner.



Vi ser behov av att utöka information och utbildning till våra skyddsombud för att de ska orka och vilja vara kvar i denna roll. Vi försöker att erbjuda "dag 1" i grundutbildningen för våra nya förtroendevalda regelbundet, ca 6 tillfällen per år. Vi har anordnat en temadag för alla förtroendevalda med fokus på arbetsmiljö och OSA, föreläsare var Hanna Rönell, ombudsman. I oktober 2022 planerar vi ytterligare en temadag kopplat till arbetsmiljö, då halva dagen är för förtroendevalda tillsammans med chefsmedlemmar för att på så sätt lägga grunden för samsyn och ett gott samarbete runt arbetsmiljöfrågorna. Föreläsare blir då Maria Steinberger, jurist och docent i arbetsmiljörätt.

I regionen har Vårdförbundet deltagit i ett projekt gällande samverkan och utbildning i regionenssamverkansavtal. Samtliga samverkansgrupper på alla nivåer har genomgått en partsgemensam utbildning där de tillsammans har fått reflektera över hur samverkan fungerar i just deras grupp kopplat till innebörden i gällande samverkansavtal. Flera av oss huvudskyddsombud har varit med och tagit fram utbildningsmaterialet samt utbildat tillsammans med arbetsgivaren och övriga fackförbund. Vi ser detta som starten på en resa mot bättre fungerande samverkan.

Det viktigaste är dock att Vårdförbundet har förtroendevalda som närvarar i samtliga samverkansgrupper. Vi ser att det i dagsläget saknas i enstaka verksamheter och försöker rekrytera förtroendevalda till detta uppdrag.

Avdelning Örebro har också huvudskyddsombud som deltagit som utbildare i "Den goda arbetsplatsen" som är Regionens och Örebro kommuns arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.

RSO (Regionalt Skyddsombud) har fortsatt att på ett strukturerat sätt möta upp länets privata arbetsplatser. Rapport sker regelbundet till styrelsen på ett tydligt och strukturerat sätt.

## Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

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

HÖK 22 har ett tydligt fokus på arbetstider utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

Villkorsfrågor är medlemmarnas viktigaste frågor. Under året har villkorsfrågor såsom semester, schema utifrån arbetstider och beredskap funnits i fokus. Med Vårdförbundets nya avtal, HÖK22, blir detta tydligare och väcker blandade reaktioner hos våra medlemmar. Som fackförbund är det dock viktigt att säkra upp våra medlemmars rättigheter och arbeta för att vi inte får sämre förutsättningar och villkor än övriga samhället.

Internt arbetar vi kontinuerligt med arbetstidsfrågan och ATL. Vi ser att övertid och avsteg ökar.

Under året har vi framförallt fått frågor om arbetsgivarens rätt att beordra / planera övertid, tätare helgtjänstgöring och semester. Arbetsgivare runt om i länet har i varierande grad erbjudit olika former av "semesterpaket" och ekonomiska ersättningar för att lösa bemanningen under sommaren. Vi ser att behovet av liknade erbjudande börjar finnas i princip året runt och vissa avdelningar har extra ersättningar utöver avtalet även vår och höst.

Beredskap och beredskapsliknande former ökar. Arbetsgivare erbjuder fler egna lösningar och vi blir inte alltid informerade om dessa erbjudanden. Vi ser också att villkor kring arbetstider påverkar arbetsmiljö och möjlighet att behålla erfaren personal.

Dessa frågor får inte sällan till oss vid våra spontana arbetsplatsbesök.



## 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.*

Under året har vi mött studenter i samtliga utbildningar.



Avdelningen har uppmärksammat samtliga internationella yrkesdagar. Vi har också uppmärksammat olika medlemmar och deras arbetsplats, efter att de nominerats, och har sedan uppmärksammat dem i sociala medier. Vi har haft många blogginlägg och flera debattartiklar.

Vi har deltagit i dialog om karriärmodell med arbetsgivaren Region Örebro län. Vårdförbundets interna nätverk och mötesplatser har också varit en del av den fackliga vardagen. Dialog pågår fortlöpande med politik och arbetsgivare.

Vi möter studenter i samband med terminsstart och delar ut stipendier i samband med examen för att främja och uppmärksamma profession. Detta uppmärksammas också i sociala medier samt webb.

Kompetensväxling är ett växande begrepp och ett återkommande samtalsämne med politiker och arbetsgivare. Vi ser att kompetensväxlingen oftare handlar om vem som ska utföra arbetsuppgiften och inte vem som är mest lämpad och kompetent.

Region Örebro län har AST- tjänster till de flesta specialistutbildningar och till barnmorska. Vi för regelbunden dialog om hur arbetsgivaren hanterar dessa tjänster.

Ingen av våra kommuner har tecknat AST avtal med oss men Ljusnarsberg, Hällefors och Örebro kommun erbjuder specialistutbildning gällande distriktsjuksköterskeprogrammet med AST-liknande förutsättningar. Vi tar upp vårt önskemål att teckna AST avtal med samtliga kommuner årligen i samband med lönerrevision. I år har vi även belyst att de inte kan kräva någon form av återbetalnings skyldighet eller bindningstid i enlighet med HÖK22.

## Lokala utvecklingsområden

Föregående årsrapport uppgav vi följande som utvecklingsområde: "Vi uppfattar att påverkan via samverkan inte fungerar optimalt. Vi har inte helt samsyn med arbetsgivaren om hur samverkan fungerar." Som vi rapporterat under rubriken Arbetsmiljö, har vi i regionen deltagit i ett projekt med samverkansutbildning som startades då vi fackliga parter signalerat att vi inte ansåg samverkan fungerade optimalt. Eftersom utbildnings insatserna var starten på förändrings resan mot en bättre fungerande samverkansprocess så får denna punkt stå kvar även i år.

Även tendenser att ensidiga arbetsgivareerbjudanden ökar kvarstår. Det är mindre fokus på avtal.

Sociala medier, webb, och debattartiklar är en av våra tydliga påverkanskanaler. Både utifrån aspekt om vad som sker men också gällande ren påverkan för att kunna skapa förändring. Det är också viktigt att hänga med på de arenor och möjligheter som media ger. Ett exempel är "tacka med lön" och "lön hela dagen".

Gällande yrkets utveckling behöver vi i avdelning Örebro försöka påverka våra arbetsgivare så att de tar tillvara den specialistkompetens som våra medlemmar har. Vi önskar att fler medlemmar ska forska och doktorerar och att deras specialkunskaper tas till vara på ett betydligt bättre sätt för att vården ska utvecklas. Det behöver finnas tydliga karriärvägar för dem så de blir kvar inom organisationen och bidrar till att utveckla vården.

Allt fackligt arbete tar tid vilket är en utmaning i sig. Det är emellanåt svårt att acceptera de små stegen som tas som framgång.

## Inflytande och påverkan

Vi möter arbetsgivare och politiker inom Regionen och Örebro kommun regelbundet. Vi har försökt att mer aktivt synas i våra lokala nyhetsmedier och vi använder våra egna sociala medier aktivt och strukturerat för att Vårdförbundet ska synas.

Inom Regionen, som är avdelningens största arbetsgivare, ser vi resultat av vår påverkan bland annat på den extra lönesatsningen till endast Vårdförbundets yrkesgrupper samt projektet med att utbilda samtliga samverkansgrupper.

I kommunerna möter vi arbetsgivaren inför varje löneöversyn. Då arbetar vi utifrån våra vårdpolitiska mål och utgår från HÖK22 för att kommunerna ska implementera de centrala intentionerna i avtalet. Vi har kommit en bit på väg kring Särskilt yrkesskicklig och sett en tydlig förbättring när samsynsdokumentet togs in i löneöversynsarbetet. Vi har också arbetat med värderingen av våra yrkesgrupper utifrån kommunernas arbetsvärderingssystem. Skolsköterskorna och bl.a. specialistutbildning inom omvårdnad av äldre är yrkesgrupper som tyvärr ofta jämförts med grundutbildade. Särskilt fokus har lagts där för att påvisa vikten av att kunna rekrytera och behålla

specialister. Samarbetet med lokalt förtroendevald är avgörande för att få en bra process i löneöversynsarbetet.



Där vi har representanter i samverkan ser vi en större påverkansmöjlighet och det gör också Vårdförbundets yrkesgrupper mer synliga inom den kommunala organisationen.

## Övrigt

### Chefer/ Ledare



Vi har en förtroendevald som har fokus chefsmedlemmar. Uppdraget handlar om uppsökande verksamhet av nya chefsmedlemmar, ha ansvar att representera avdelningen gällande chefs och ledarskapsfrågor. Utsedd förtroendevald deltar också i rekrytering då det kräver förtroendevald med övergripande fackligt uppdrag. Grundtanken är att chefsmedlemmar med personalansvar, förstalinjenschefer tryggt ska veta att det finns en förtroendevald för dem som de aldrig möter i övriga medlemsärenden.

I år har digitala träffar och även pensionsinformation för chefsmedlemmar anordnats. Vi deltar även i nationellt nätverk och vid inspirationsdagar som anordnats. På de lokala digitala aktiviteterna har drygt 100 chefsmedlemmar deltagit ( inte unika deltagare då flera deltagit vid mer än en aktivitet) .

Vi ser fortsatt att det är svårt att nå chefer i högre positioner.

### ”Pensionärsmedlemmar”

Våra trogna äldre medlemmar som kan se tillbaka på ett långt yrkesliv har tidigare efterfrågat en aktivitet för just deras medlemsgrupp. I våras bjöd vi därför in till ”Afternoon Tea – för dig som är 62+”. Det blev mycket uppskattat och många fina samtal gamla kollegor emellan. Vi kan också konstatera att många av dem fortfarande jobbar och täcker upp för bemanningsbristen i vården.



### Övriga aktiviteter

Vi har fortsatt haft gott samarbete med TCO Örebro.

Digitala aktiviteter som anordnats under året är bl.a. försäkringsinformation i samarbete med Folksam och pensionsinformation.

Pride har uppmärksammats via sociala medier och webb. Vi har också använt sociala medier för att uppmärksamma andra dagar och händelser som kan påverka vården och för våra yrkesgrupper.

Slutligen vill jag och styrelsen rikta ett stort tack till dig som medlem i avdelning Örebro!

