



Dokumentet skapat 2020-11-25    Senast ändrat 2021-01-25    Grupp/avdelning/projekt Avdelning Gotland    Version 1    Författare Viktoria Vahlgren

## Årsrapport 2020

### Innehåll

Sammanfattning .....	2
Måluppföljning .....	2
Medlemsrekrytering.....	2
Värde för medlem.....	3
Effekt .....	4
Goda exempel .....	4
Risker .....	5
Förbättringsområden .....	6
Slutord .....	6

## Sammanfattning

2020 är året som ingen av oss kommer glömma. En pandemi som påverkat oss alla, vilket medfört stora påfrestningar för samtliga medlemmar och de vi arbetar för - patienterna.

Året innebar att vi fått ställa om och nätverkat digitalt, där vårt arbete gått ut på att synas och finnas där för Er medlemmar. Gotlands avdelningsstyrelse har fått bästa betyg samt har flest ambassadörer visar medlemsundersökningen från Novus. Det är väldigt glädjande för oss i styrelsen, att vi trots omständigheterna lyckats nå ut till Er medlemmar. Stort Tack!

Under hela året har vi haft tät dialog med arbetsgivare och fackliga representanter på arbetsplatserna för att stötta upp i arbetsmiljöfrågor men även villkor och arbets sätt under pandemiarbetet. För att summera har vi samverkat och nått fram till arbetsgivare i stort och smått.



## Måluppföljning

Den verksamhetsplan som var lagd för 2020 kunde vi inte fullfölja pga. pandemin. Dock hann vi under de första månaderna med en sopplunch för medlemmar på sjukhusets restaurang. Den var välbesökt och mycket trevlig. Vi hann med att besöka några enheter som saknar FV på deras APT, samt göra spontana besök. Därefter har vi fått planera om samt flytta fram våra återkommande aktiviteter. Målet är dock att hela tiden tänka rekrytering och prata rekrytering när tillfälle ges.

## Medlemsrekrytering

### Region

Vi har under 2020 ökat med 21 medlemmar i gruppen yrkesverksamma, det ligger något under vårt eget uppsatta mål. Vi har även 17 studenter som blivit yrkesverksamma, vilket är väldigt roligt. Att skapa värde för medlemmen i denna tid kräver att vi anpassar oss till att inte ses fysiskt. Vi har försökt ställa om och att öka närvaron digitalt för medlemmar och FV, samt uppsökande via telefon. Sen har

pandemin gjort att vi hamnat i olika situationer där arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverket fått vara en drivkraft. Det har i sin tur genererat medlemmar då det märks att vi gör nytta, att vi påverkar och förändrar.

Medlemmar	2017	2018	2019	2020
Studenter	36	31	47	45
Yrkesverksamma	498	511	509	515
Chefer/ledare	25	33	32	38
Privata	56	57	60	46
Pensionärer	95	103	99	98
Förtroendevalda	33	30	26	31
Totala antalet medl	641	652	662	664

## Värde för medlem

- Under året har vi träffat ledande politiker vid ett antal gånger. De som representerat politiken har främst varit ordförande för Hälso och sjukvårdsnämnden och Socialnämnden, men även andra enstaka partier har velat träffa oss på egen tid. Vi ser att dessa möten fyller ett stort syfte. Är vi där, kan vi påverka hos dem som budgeterar våra skattemedel långsiktigt. Vi hann på vårkanten med ett möte med Regiondirektören samt Hälso och Sjukvårds direktören. Ett bra möte där dialog om arbetsmiljö, chefers förutsättningar och våra medlemmars arbetssituation diskuterades.
- HÖK-19 har vi nu haft i två år. Vi ser att det går åt rätt håll, vi är inte helt nöjda med att arbetsgivaren inte går oss till mötes gällande den utveckling vi ville se för särskilt yrkesskicklig under hela avtalsperioden. Det positiva är att lönerna höjs för särskilt yrkesskickliga och vi ser att det nu är en differens vilket är glädjande. Vi ser också att kollektivets löner stiger. Årets utfall för kollektivets medlemmar i Regionen 2020 blev 3,9%. Det som måste förbättras är den statistikuppföljning som finns skriven i avtalet, där har inte arbetsgivaren mött oss ännu, men vi ligger på i frågan.
- HSO och RSO Vi i styrelsen valde i början av pandemin Huvudskyddsombud och Regionalt skyddsombud, Ordförande respektive vice ordförande. Det var ett

bra och viktigt val som vi nu ser har gynnat er medlemmar på många sätt. Att finnas med övergripande i de allra viktigaste arbetsmiljöfrågorna har varit mycket bra. Vi har haft täta möten med arbetsgivaren där enhetsproblem kunnat lyftas för att sen återkopplas till berörd enhet vilket har varit mycket värdefullt.

- Yrkesdagarna firades som vanligt men på ett ovanligare sätt. Våra barnmorskor fick varsin egen liten Fikapåse levererat till sin arbetsplats. Sjuksköterskedagen firades på samma sätt men med större Fikapåsar levererade till sin enhet. Biomedicinska analytikerna och Röntgensjuksköterskornas dag firades med tårta.
- Demokrati: Efter sommaren beslutade Vårdförbundet nationellt att ställa om till digitala årsmöten. Det var en hel del planering och mycket förberedelser. Vårt årsmöte var inte så välbesökt som vanligt men i jämförelse procentuellt i förbundet hade vi god anslutning. En present för deltagandet skickades i efterhand ut.

## Effekt

- Vår målsättning är att hela tiden tänka rekrytering och vi arbetar ständigt med att försöka påverka att fler blir lokala Förtroendevalda. Det är genom dem vi kan rekrytera. Mycket fokus läggs i grundutbildningen på att rekrytera men det sköter sig inte själv helt och fullt utan vi behöver ständigt bli påmind om det arbetet.

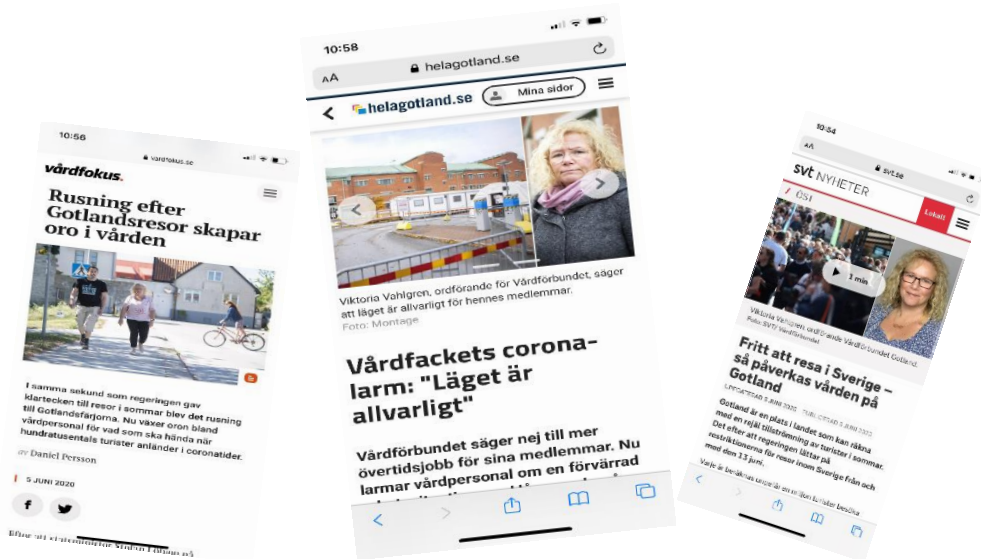
## Goda exempel

En 66a är sällan ett gott exempel men effekterna av den är goda. På senhösten lämnades en 66a in på Intensivvårdsavdelningen på Visby Lasarett. Där finns år och månader av dålig arbetsmiljö i deras s.k. "centralen". Vi beskrev brister och vilka åtgärder som behövde åtgärdas. Vid det första svaret från arbetsgivaren hade de misstolkat hur de skulle svara vilket ledde till ett förtydligande från oss. Resultatet blev att en arbetsgrupp tillsattes, som också skulle få mandat tillsammans med arbetsgivare och annan lokal strateg att arbeta fram en plan. Nu ställde pandemin till detta innan jul så att arbetet pausades för att ta vid när det åter lättar.



En utbildningsdag för förtroendevalda i höstas lockade många att vara med. Dock fick vi ställa om till digitalt även den dagen. Vi har haft mycket plats i media vilket har

resulterat i att medlemmar upplever ökad synlighet och medborgare stödjer oss i våra frågor.



Examens lunch för våra T6 sjuksköterskestudenter och röntgensjuksköterskestudent hann vi med i januari och vi lyckades även med en coronanpassad lunch ute i juni månad. Många långa, bra och peppande samtal hann vi med under luncherna. Grattis säger vi och välkomnar er varmt som nya kollegor.



## Risker

Risker som finns och som vi som liten avdelning lever med är bristen på facklig tid. Resurserna är små och sårbara men vi lever med det och anpassar oss.

En annan risk är sett utifrån denna pandemi, vi inte kan ta oss ut bland medlemmar och förtroendevalda. Vilket kan resultera i medlemstapp och svårigheter att rekrytera.

Utbildningar för våra förtroendevalda kan också i det här läget försvåras att komma ifrån på, då bristen på vikarier är stor samt att de inte heller får den tiden deras fackliga uppdrag kräver på sin arbetsplats.

## Förbättringsområden

Vi behöver nå våra egna satta mål gällande rekrytering. En plan för det kommer läggas på kommande styrelsedagar.

## Slutord

Ett 2020 är summerat ett år vi passerat och lägger till handlingarna. Vi ser med tillförsikt fram mot 2021 då vaccinering är i fokus och förhoppningarna om en bättre arbetsmiljö för alla er medlemmar därute. Vårdförbundet kommer fortsätta jobba lika hårt för att ni skall ha ett bra yrkesliv med en arbetsmiljö som bidrar till hållbar hälsa, och vi kommer fortsätta påverka för bättre villkor för oss i Avdelning Gotland.

## Styrelsen avdelning Gotland

Genom ordförande Viktoria Vahlgren

