



Dokumentet skapat 2020-11-25	Senast ändrat 2021-01-18	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Östergötland	Version 1	Författare Emma Klingvall
---------------------------------	-----------------------------	--	--------------	------------------------------

Årsrapport 2020

Innehåll

Sammanfattning	2
Måluppföljning	2
Medlemsrekrytering.....	2
Värde för medlem.....	2
Effekt	8
Goda exempel	9
Risker	10
Förbättringsområden	11
Övrigt.....	11



Sammanfattning

Året har naturligtvis präglats av pandemin, inställda aktiviteter och omställning i verksamheten. Fokuset på vården och de livsviktiga yrken vi organiserar har aldrig varit så stort. Det är glädjande med vad det tillför i att höja värdet på yrket och skapa opinion. Vår framgång med löneavtalet lokalt har gett rejäla lönepåslag för Särskilt yrkesskickliga i Regionen och i flera kommuner tack vara satsningar som arbetsgivaren har gjort. Vi har lyckats nå medlemmar och möta förtroendevalda via digitala forum pga pandemin. Vi saknar att möta medlemmar fysiskt men lär oss alternativ som vi med säkerhet tar med oss in i kommande verksamhetsår som en möjlighet.

Måluppföljning

Medlemsrekrytering

Våra aktiviteter för att rekrytera medlemmar har varit enligt nedan.

- Kartlägga våra arbetsplatser. Coacherna har gått igenom sina arbetsplatser för att se hur stor rekryteringspotential vi har på respektive arbetsplats, var vi saknar förtroendevald mm. Denna kartläggning har sammanfattats i checklistor och rangordnats efter rekryteringspotential. Målet är att arbeta långsiktigt utifrån detta genom uppsökande verksamhet, medlemsmöten ute på arbetsplatserna, riktade insatser och fokusera på rekrytering och medlemsvärde. Samt följa upp insatserna genom årliga kartläggningar utifrån checklistan.
- Vi har delat ut välkomst-kit till nya kollegor.
- Drop-in för chefer i syfte att rekrytera har vi inte kunnat göra pga pandemin. Däremot har chefscoach haft uppsökande kontakter via telefon och mail till chefer och MAS.
- Vi rekryterar nyblivna sjuksköterskor och biomedicinska analytiker när de är klara med sin utbildning bland annat genom aktiviteter i slutet på utbildningarna samt i samband med examen.
- Bjuda barnmorskestudenter/nyutexaminerade barnmorskor på lunch kunde vi göra i januari men i december träffade vi dem och delade ut goodiebags och pratade medlemsvärde mm.
- Rekrytering av studenter i T1 tillsammans med nationell rekryterare och T5 – fysiska möten i våras och digitalt i höstas.
- Värva kollega-kampanjen har vi genomfört via digitala verktyg och genom utskick till arbetsplatserna i Regionen med profilprodukter och information av medlemskapet. November är extra synlighets- och rekryteringsmånad och sammanföll med kampanj. Vi hade en ökad aktivitet på sociala medier, fler förtroendevalda har fått behörigheter och har varit mer aktiva på sociala medier.
- En förtroendevald är ansvarig för att ringa upp medlemmar som riskerar avregistrering pga. bristande betalning. Det är en lyckad åtgärd som gör att dessa medlemmar får en chans att vara kvar som medlemmar.

Värde för medlem

Villkor och avtal

- Vi har gjort en ordentligt utvärdering och analys av implementeringen av HÖK19 i region och kommuner. Vi har använt statistik från arbetsgivarna och gjort inventering bland förtroendevalda och tagit in mycket synpunkter från medlemmar liksom chefsmedlemmar. Vi gjorde en lokal löneenkät i Regionen med ganska låg svarsfrekvens men som ändå överensstämde väl med vår lokalkännedom från verksamheterna. Dessa utvärderingar har varit viktiga vid avstämningarna med arbetsgivarna. Vi hade en lyckad digital aktivitet i december med förtroendevalda från Region och Kommun. Vi utvärderade gemensamt styrkor och svagheter samt effekterna av HÖK19 lokalt och nationellt. Vi gick igenom lokal statistik som avtalsgruppen lokalt tagit fram och redovisade. Sammanfattningen av dialogerna skickades in till förhandlingschef och förbundsstyrelse. Presidiet tar också med sig slutsatserna in i kommande översyner i avdelningen.
- Coacher håller regelbundna möten med förtroendevalda i syfte att få medlemmarna att driva på lönearbetet året om. Under januari och februari höll presidiet löneutbildningar för cirka 80 förtroendevalda som omfattas av HÖK19.
- Vi har strategiska möten med politiker och beslutsfattare i syfte att förbättra villkoren för medlemmarna. I mars hade vi en politikerpanel med tema jämställd lön. Regionpolitiker deltog och aktiviteten var öppen för medlemmar, cirka 50 deltog i auditoriet och aktiviteten var väldigt lyckad.
Avdelningsordförande Emma Klingvall, moderator



Jessika Eek (V), Maria Almesåker (M), Alexander Höglund (L), Torbjörn Holmqvist (S)

- I maj arrangerade vi en manifestation under hashtaggen #tackamedlön som uppmärksammades i nationella media och samtliga lokala stora medier. Inför manifestationen hade medlemmar och medarbetare haft möjlighet att skriva under en namninsamling kring temat och dessa 1685 namn lämnades in till Regiondirektör Krister Björkegren efter en marsch till Regionhuset. Max 50 fick delta i manifestationen. Mycket uppmärksamhet lokalt och nationellt och synliggörande kring vårdens livsviktiga yrken.



- Förtroendevalda driver på att alla i samverkan på region ska gå samverkansutbildningen som region och fack håller i.
- Vi fortsätter med vår grupp som arbetar med enskilda medlemsärenden, EMÄ. Gruppen träffade förtroendevald med liknande uppdrag i f.d. Enhet Sydost 21–22 januari 2020 för fördjupning i rehabilitering med mera.
- Medlemsutbildning i lön på våra 3 sjukhus under januari 2020 samlade sammanlagt cirka 100 medlemmar. Viktiga och lärorika dialoger.
- Huvudskyddsombuden tillika arbetsmiljöexperterna utgör en strategisk arbetsmiljögrupp som arbetar med övergripande arbetsmiljöfrågor och stöttar förtroendevalda i arbetsmiljöarbetet.

Yrke och karriär

- AST-gruppen utgörs av presidiet som coachar länets 13 kommuner och arbetar för att teckna AST-avtal i kommunerna. Ytterligare en kommun har tecknat AST-avtal 2020, Åtvidabergs kommun. Så nu finns AST i 4 av 13 kommuner. Flera aktiviteter riktade mot kommunerna har fått ställas in pga restriktioner.

- Avdelningen arrangerade en skolsköterskedag i vecka 44 med max 50 deltagare, men skolsköterskor kunde också delta digitalt vilket flera valde att göra. En informatör från UNICEF föreläste och höll workshop kring att barnkonventionen blir lag och förtroendevald skolsköterska i Linköpings kommun Monica Johansson höll ihop dagen och beskrev bland annat arbetet med att ta fram karriärstegar för skolsköterskor. Som alltid en välkommen och lyckad dag med kunskapspåfyllning, inspiration och nätverkande.
- Nätverksträffar för förtroendevalda barnmorskor, röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker har genomförts av ansvariga coacher.
- Vi är aktiva i arbetet med att ta fram karriärmodeller i både kommuner och i Regionen – där de flesta börjar bli klara.
- Vi har uppvaktat disputerande medlemmar via gåva skickat med post eftersom disputationerna har varit digitala under pandemin.
- Vi har uppmärksammat professionsdagarna genom drop-in-besök med goodie-bags. Biomedicinska analytiker dagen 15 april besökte vi alla arbetsplatser i länet, barnmorskedagen 5 maj likaså. Sjuksköterskedagen 12 maj fokuserade vi på arbetsplatser med Covid-vård, såsom IVA-avdelningarna mfl. Röntgensjuksköterskedagen 8 november överlämnade vi större arrangemang med Fair-trade-produkter mm.





Vårdförbundet Chef

- Vi har en chefscoach som aktivt söker upp MAS i kommunerna samt chefsmedlemmar och försöker rekrytera nya medlemmar. Tillsammans med ordförande har vi bjudit in till digitala träffar med tema LÖN. I övrigt svårt att få till givande aktiviteter lokalt för chefsmedlemmarna under pandemin. De vill gärna ses utanför arbetsplatsen och prata av sig och dela erfarenheter mm.
- Vårdledarforum har träffats 3 gånger tillsammans med chefscoach.
- Vi har gjort utskick med profilprodukter riktade till chefer.

Vården

- Vi har en strategisk grupp för personcentrerad vård som inte har kunnat prioritera sitt strategiska arbete under pandemin då andra frågor har tagit överhand.
- Vi ökar fokus på Primärvårdscentrum med riktade insatser gentemot förtroendevalda samt i samtal med politiker och beslutsfattare.
- Vi arbetar aktivt med att analysera arbetsgivarens statistik och beslut och använder oss av det i dialoger och vid framtagandet av strategier och handlingsplaner.
- Vi uppmärksammar 200-årsjubileet av Florence Nightingales födelse 12 maj i samband professionsdagen.
- Guldkantdag med tema Framtidens vård för förtroendevalda fick vi skjuta på till nästa år pga. pandemin.

Världen

- Vi handlar Fairtrade och vi ger gåvobrev till Girl Child Education Fund vid uppvaktningar exempelvis disputationer.
- Vi stödjer musikhjälpen 2020 och var aktiva i sociala medier med att sprida budskapet om insamlingen och årets tema.

Medlemsinriktad verksamhet; erbjudanden och aktiviteter

Stipendier delas ut till bästa C-uppsatser för sjuksköterskor delades ut till Mathilda Engström och Karolina Spångberg för sin uppsats "Hbtq+-personers upplevelse av vårdpersonals bemötande - En kvalitativ litteraturstudie". Under vårt digitala årsmöte i september. Tyvärr fick vi inte in några uppsatser från Biomedicinska analytiker i år.

- Pris till Årets förtroendevald till Cecilia Auvoja på Ryds Vårdcentral i Linköping. Detta uppmärksammades på sociala media och på vårt digitala årsmöte i september.
- Coachen besöker alla arbetsplatser minst 1 gång per år. Det har varit svårt med tanke på restriktioner men vi har haft kontakt med arbetsplatserna mer än någonsin och samlat förtroendevalda och medlemmar i digitala möten och träffar vilket är ett bra alternativ till uppsökande verksamhet.
- Vi kunde inte genomföra våra uppskattade natt-turnéer på våren och hösten pga pandemin.
- De föreläsningar vi hade planerat in för medlemmar fick vi dessvärre ställa in pga. pandemin. Dock viktigt och bra att vi kunnat erbjuda alternativ via de föreläsningar som sänts ut nationellt ifrån.



Lokal demokrati, ledning och stöd till förtroendevalda

- Årsmötet skedde i år digitalt och det var tyvärr inte så många medlemmar som deltog den vägen.
- Coachen har hållit digitala nätverksträffar för förtroendevalda på arbetsplatser som de coachar.
- Fördjupningsdagar och APT för förtroendevalda med facklig tid har hållits fysiskt eller digitalt beroende på restriktionerna. Vi har försökt få in fler externa föreläsare och försökt använda kunskapen som finns inom organisationen mer strategiskt när vi planerat och genomfört dessa träffar. Dock har fokus genomgående varit arbetsmiljön och läget i länet. Utöver dessa heldagar har vi digitala möten en-två gånger per vecka på en timme vardera för att dela med oss av läget i länet och aktuellt i förbundet eftersom det ändrar sig så fort och vi behöver hålla oss uppdaterade.
- Digital träff för förtroendevalda i kommuner och region den 9 december, i syfte att öka kunskaper om löneavtal och samverkan samt utvärdera HÖK19.
- Träff för privata förtroendevalda i Enhet Sydost 12 mars i Linköping.
- Coachen gör en kartläggning av vilka arbetsplatser som saknar förtroendevald och gör en handlingsplan. Vi har ökat antalet förtroendevalda under året, de är numera 350 till antalet.
- Styrelsemöten 11 gånger under året, mestadels digitalt.
- Verksamhetsplanering digitalt i november.
- Lokala representanter deltar i nationella nätverk för barnmorskor samt röntgensjuksköterskor.

Utbildningsverksamhet

- Vi har en utbildningsgrupp som planerar och genomför certifierade utbildningar för förtroendevalda. De har fått ändra sin planering och upplägg flera gånger under året och försökt hålla digitala utbildningar efter instruktioner från nationella kansliet.
- Coachen gör en kartläggning av vilka förtroendevalda som inte gått facklig grundutbildning och uppmanar dessa att gå.

- Vi har inte hållit i några temautbildningar för förtroendevalda men vi hann ha förtroendevaldadagar i februari/mars med tema HÖK 19 där cirka 80 förtroendevalda deltog. Vi hade också medlemsutbildning i LÖN utifrån HÖK19 i de tre stora städerna i januari.
- I övrigt har coacher haft tät dialog med lokala förtroendevalda via telefon, mail och digitala träffar.

Opinionsbildning, analys och kommunikation

- Medlemsaktivitet om livslön, pension och jämställda löner i samband med 8 mars. Regionpolitiker deltog i en politikerpanel och aktiviteten var öppen för medlemmar, cirka 50 deltog i auditoriet och aktiviteten var väldigt lyckad.
- Avdelningsordförande och förtroendevalda har varit aktiv i media, skrivit debattartiklar och varit med i mycket media lokalt kopplat till pandemin mm.
- Vi uppmärksammar vården och våra livsviktiga yrken och visar vår verksamhet i sociala medier.
- Vi informerar via nyhetsbrev till medlemmar och förtroendevalda.
- Vi använder oss av profilprodukter för att kommunicera viktiga budskap till medlemmarna.



Effekt

- Målet för 2020 var att rekrytera 300 medlemmar. Vi har rekryterat 357 medlemmar - 135 studenter och 221 yrkesverksamma medlemmar. Våra utträden för 2020 var 273 vilket kan jämföras med 2018 då utträdena var 330 och 2019 då det låg på 340.
- Alla arbetsplatser i Regionen och i kommunerna har fått besök eller kontaktats av Vårdförbundet.
- Vi har 350 förtroendevalda på flera arbetsplatser och jobbar aktivt vidare med att ha förtroendevalda på samtliga arbetsplatser. Vi saknar förtroendevalda i 2 av 13 kommuner. Privat sektor har det svårare att välja förtroendevalda.
- Vi har arbetat aktivt med att få till avtal om facklig tid i länets kommuner. Vi har fått till avtal i Mjölby kommun och fortsätter med våra fyra största kommuner där kommunfacklig tid nyttjas redan idag men saknar strukturerade avtal. Vi arbetar

med att de förtroendevalda i kommunerna kommer loss för träffar så de blir stärkta i sitt uppdrag och kan ta mer ansvar.

- Förtroendevalda i avdelningen känner sig tryggare med sitt uppdrag och i att representera Vårdförbundet.
- Vi har jobbat aktivt med att alla förtroendevalda på arbetsplats känner sig trygga att prata medlemsvärde och ställa frågan "Är du medlem i Vårdförbundet?" bland annat genom att stärka dem i deras uppdrag samt med hjälp av välkomst-kiten.
- Cirka 125 drop-in-besök och 114 medlemsmöten har genomförts i avdelningen 2020. Flertalet av medlemsmötena har varit digitala. Sammanlagt har vi mött 1080 medlemmar.
- Sammanlagt har vi mött 520 studenter under året.
- En förtroendevald är ansvarig för att ringa upp medlemmar som riskerar avregistrering pga. bristande betalning. Det är en lyckad åtgärd som gör att dessa medlemmar får en chans att vara kvar som medlemmar. Vi har utvärderat aktiviteten och av 140 kontaktade har 93 fortsatt att stanna kvar som medlemmar efter samtalet.
- Vi har ökat i antal barnmorskor som är medlemmar med 15 medlemmar till 174. Fokuset på den professionen har alltså varit givande.
- Arbetet under 2019 med att påverka politikerna att budgetera för löneökningar och lönesatsningar på Särskilt Yrkeskickliga ledde till en rejäl satsning inom Regionen och flera kommuner. Utfallet för SY i Regionen var 7,7% och 33% identifierades som SY. Vi har gjort en gedigen utvärdering av HÖK19 och löneöversyn 2020 lokalt, samt lagt strategier för 2021.
- Vårdförbundet Östergötland och framför allt avdelningsordförande Emma Klingvall är synliga i lokala medier, dagspress och hörts i lokalradio många gånger under året. Under pandemin har fler förtroendevalda och medlemmar synts medialt vilket är roligt.

Goda exempel

- Pandemin för med sig positiva effekter såsom större fokus på vårdens frågor, vårdens livsviktiga yrken och våra villkor. Det är glädjande att det skapar kraft i opinion, politiska beslut och sätter fokus på våra medlemsgrupper. Vi ser en ökad yrkes stolthet och kollegial gemenskap i den svåra situation vi alla är i.
- Våra annars välbesökta medlemsaktiviteter och förtroendevaldsträffar har vi dessvärre fått ställa in men de digitala möjligheterna att mötas har utvecklats desto mer under pandemin. Det är glädjande att se att medlemmar deltar i medlemsmöten hemifrån och prioriterar det fackliga engagemanget även utanför arbetsplatsen.
- Vi brukar vara aktiva ute i verksamheterna med drop-in både dagtid, helgtid och nattetid och rikta särskilt fokus vid professionsdagarna. Dessa tillfällen har också varit svåra att få till pga pandemin men de gånger vi lyckas så lyckas vi.
- Avdelning Östergötland är den avdelningen som haft minst antal utträden av barnmorskor 2020, med 2 som har valt att lämna förbundet och angett skäl att gå med i SRAT. Vi ska ha minst 150 yrkesverksamma barnmorskor i länet som är medlemmar i Vårdförbundet och vi har 174 barnmorskor. Vi har arbetat intensivt med synlighet och tillgänglighet gentemot gruppen barnmorskor sedan

2018 och även rekryterat två barnmorskor med facklig tid i syfte att fokusera på barnmorskorna och deras arbetsmiljö och villkor. De håller i det lokala barnmorskenätverk av förtroendevalda barnmorskor i länet.

- Coachningen av förtroendevalda och medlemmar ger kontinuitet och medlemsvärde. Coachningens fokus på kontinuitet i arbetsplatsbesök, samverkansgrupp och arbetsmiljöfrågor är faktorer som ger värde både för förtroendevalda lokalt samt för medlems delaktighet i sitt arbete. Coachningen av chefer och ledare och det vårdledarforum som är inarbetat och efterfrågat skapar värde för chefsmedlemmarna.
- EMÄ-gruppens unika kunskap och kompetens med enskilda medlemsärenden skapar medlemsvärde och ger värdefull kunskap i hela organisationen genom exempelvis kopplingen mellan coachens arbetsmiljöarbete på en arbetsplats och rehabiliteringsärenden inom samma arbetsplats.

Risker

- Vi ser risker i att inte möta studenter och medlemmar fysiskt samt uppsökande verksamhet i rekryterande syfte. Antal medlemmar som är sjuksköterskor har gått upp och ner för att i slutet av året i princip stått still. Det kan bero på att det är fler som väljer att avsluta medlemskap och anger byte till annat yrke samt att vi har ökade pensionsavgångar bland sjuksköterskorna i takt med att de nyutexaminerade är svårare att fånga upp, rekrytera och behålla, framför allt under pandemin. Även chefer/ledare som är medlemmar har minskat under året. Det är svårt att inte mötas och kunna belysa vikten av medlemskap för den gruppen.
- Vi ser risker i att inte kunna möta medlemmar fysiskt och göra uppsökande verksamhet. Även om facket på vissa sätt syns och hörs mer än någonsin pga pandemin har vi svårare att nå dem som behöver få fysiska besök.
- Vi ser risker även detta år att löneavtalets syfte och mål inte omhändertas korrekt ute lokalt i verksamheterna. Vi har tagit många dialoger med medlemmar och chefer kring identifiering av särskilt yrkesskickliga och lönesättning utifrån den extra satsning som politikerna beslutade om sent 2019. Det är tråkigt att när tillfälle ges att kunna differentiera så har lönesättande chefer svårt att göra detta och får dåligt stöd i att utföra sitt uppdrag.
- Vi har tidigare år beskrivit risken med att lägga ett stort och viktigt ansvar på lokala förtroendevalda. Vi har arbetat strategiskt och aktivt med att rusta dessa med verktyg och stärka dem i och med utbildningar, träffar och den coaching vi bedriver. Eftersom detta har blivit eftersatt under pandemin, då många lokala förtroendevalda är överhopade med kliniskt arbete är det viktigare än någonsin att fortsätta med detta 2021 för vi märker att det ger värde för förtroendevalda och medlemmar och ser risker att en del förtroendevalda är hårt ansatta och tar ett ibland ohållbart stort ansvar.

Förbättringsområden

- Vi fortsätter aktivt vårt strategiska arbete med coachning för att stärka förtroendevalda på arbetsplatserna i syfte att få dem att klara sitt viktiga uppdrag.
- Vi vill fortsätta öka medlemsantalet i Östergötland. Detta gör vi via dialogteamet som tar ett helhetsgrepp över alla utåtriktade rekryteringsaktiviteter gentemot yrkesverksamma och studenter. Vi fortsätter kartläggning över arbetsplatser som saknar förtroendevald och vilka arbetsplatser med högst potential att rekrytera som vi ska lägga fokus på under 2021.
- Vi ser att vi har mest potentiella medlemmar hos vår stora arbetsgivare Region Östergötland. Bland unga nyutexaminerade, bland biomedicinska analytiker, bland barnmorskor samt medlemmar i privat sektor. Även chefer och ledare behöver uppvaktas mer för att få tillgång till medlemsvärdet i Vårdförbundet.
- Styrelsen och dialogteamet fortsätter med den inslagna väg som fungerat under året och tar med sig alla goda exempel in i nästa verksamhetsår och planerar in attraktiva aktiviteter och föreläsningar för att öka medlemsvärdet. Vi vill bli mer synliga för medlemmarna dels genom att planera "drop-in-träffar" som vi upplever som värdefulla, men också genom att synas regelbundet på de stora arbetsplatserna och i sociala medier.
- För medlemmarna är lön och löneutveckling över tid en prioriterad fråga. Vi fortsätter under nästa år att arbeta med att fördjupa kunskapen och stärka förtroendevalda i löneprocess, strategier och påverkansarbete kring lön. Presidie och ombudsman för fortsättningsvis en dialog med beslutsfattare och politiker i länet med syfte att utveckla löneprocessen utifrån huvudavtalet samt genomför överläggningarna för att hålla ihop det arbetet.
- Vi har kommande år pensionsavgångar och har påbörjat arbetet med att fylla dessa värdefulla luckor framöver genom rekrytering av förtroendevalda på facklig tid som får en strukturerad introduktion och handledning i uppdraget och succesivt rustas med kunskap.
- Vi påbörjar ett mer strategiskt och riktat arbete mot hälsosamma arbetstider och påverkansarbete gentemot medlemmar och politiker i att förbättra framför allt slutenvården i Regionen.
- Vi påbörjar ett mer strategiskt och riktat arbete mot Säker vård och Nära vård då detta kräver mer drivkraft från vår sida gentemot arbetsgivaren.

Övrigt

- Vi hade ett internat för förtroendevalda med facklig tid i region och kommun i augusti. Vadstena Klosterhotell hade anpassat konferensverksamheten med avstånd och lokaler som fungerade bra. Ragnhild Karlsson från förbundsstyrelsen föredrog kring hur långt vi kommit med kongressmål och hur Vårdförbundet arbetar och har påverkats av pandemin. Vi hade även Gunnel Ryner som förelästa och hade workshop med oss om hur vi kan bli starkare som grupp, enas om framgångar och slänga problemglasögonen. En av de förtroendevalda erbjöd ett uppskattat träningspass innan middagen och några hann med ett dopp i Vättern. Internatet avslutades med besök på Ellen Keys



Strand vid Vättern där vi hade guidad visning och fick lära oss mer om en riktig lokal pionjär som slogs för kvinnors och barns rättigheter i en tid av patriarkat.

- Vi har riktat mer fokus mot sociala medier och tänker fortsätta utveckla detta under kommande år.
- Vi gick in i en omorganisation under våren i förbundet. Det har påverkat en del av vår verksamhet men vi ser fördelar med att vi inte hade aktiviteter och grundutbildning för förtroendevalda pga pandemin. Vi kunde relativt lugnt ta till oss information och läsa in oss i FAQ mm för att hänga med i förändringen.
- Under 2021 flyttar vi till nya föreningslokaler i Linköping och det arbetet startade under vintern 2020.