



Dokumentet skapat 2020-11-25	Senast ändrat 2021-01-27	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Stockholm	Version 1	Författare Avdelning Stockholm
---------------------------------	-----------------------------	---	--------------	-----------------------------------

Årsrapport 2020

Innehåll

Sammanfattning	2
Måluppföljning	2
Medlemsrekrytering	2
Värde för medlem	3
Effekt	4
Goda exempel	5
Risker	5
Förbättringsområden	5
Övrigt	5



Sammanfattning

Verksamheten i avdelning Stockholm under 2020 har präglats av pandemin. Året började med planer om rekrytering och många aktiviteter för våra yrkesgrupper och då både medlemmar och potentiella medlemmar. På grund av den rådande pandemins utbrott i slutet på februari, så blev dessa aktiviteter inställda och styrelsen fick söka andra typer av lösningar för att skapa möten. Trots pandemin och våra svårigheter att hålla i gång verksamheten på ett normalt sätt, har medlemsantalet ökat och avdelningen har under året rekryterat flera förtroendevalda på arbetsplats.

Avdelningen har fått möta upp arbetsgivaren på ett helt nya och förändrade sätt i bland annat förhandlingssituationer. Avdelning Stockholm var den enda regionen i våras som fick Krislägesavtal (KLA) aktiverat. Aktiveringen avsåg endast verksamheter inom intensivvården i hela regionen och endast avseende yrkesgruppen sjuksköterskor.

De biomedicinska analytikerna har också haft en mycket tuff arbetssituation ända sedan pandemin startade. Detta är bland annat baserat på bristen på legitimerade biomedicinska analytiker samt ett behov av att "lära upp" kollegor i analysmetoder som initialt inte fanns. Vart efter att analysmetoderna har utvecklats har flera biomedicinska analytiker kunnat genomföra analysen, trycket på gruppen och belastningen har dock fortsatt varit hög under hela 2020. Detta har uppmärksammats i samhället via bland annat media. Bristen på professionen har i stor del varit grunden till att samhällets testkapacitet varit begränsad.

Måluppföljning

Pandemin och de rekommendationer som folkhälsomyndigheten har rekommenderat för medborgare i samhället, har även påverkat avdelning Stockholms verksamhet. Avdelningen har varit tvungna att avboka de flesta fysiska möten med våra yrkesgrupper och har därför fått tänka om. Effekten av detta har lett till att avdelningens uppsatta mål för 2020 ej varit möjliga att följa upp eftersom det flesta delarna av verksamhetsplaneringen ej varit genomförbara.

Medlemsrekrytering

Region

Eftersom avdelning Stockholm inte på samma sätt som normalt, har kunnat möta icke medlemmar och rekrytera dem på arbetsplats, har avdelningen istället fått rikta in sig mer på att stötta förtroendevalda på arbetsplatsen med att våga fråga om deras arbetskamrater är medlemmar i en fackförening. De nationella rekryteringskampanjer som genomförts under 2020 har kunnat ge stöd i detta arbete. Det kampanj- och rekryteringsmaterial, tex i form av planscher som har skickats ut till förtroendevalda och medlemmar, har satts upp i hissar mm. Fler medlemsmail än vanligt har också gått ut för att synliggöra vad som görs samt för att kunna sprida till icke-medlemmar. Affischer om det lokala arbetet har också satts upp på flera arbetsplatser.



Kommun

På grund av låg organisationsgrad i kommunerna samt ett fåtal förtroendevalda inom kommunernas verksamheter, har avdelningen haft problem med att nå ut till dessa arbetsplatser. I några av kommunerna har avdelningen skapat nätverksforum i form av till exempel "messenger-grupper". Dessa nätverk har bestått av både medlemmar samt icke medlemmar där alla fick vara med oavsett medlemskap eller inte. Dessa har givit ett gott resultat och effekten av gruppen blev att nästan alla som inte var medlemmar i Vårdförbundet valde ett medlemskap.

Privat sektor / Stat

Pga. en omorganisation i Vårdförbundet har det i samband med detta skapats en egen organisation i Vårdförbundet för dessa medlemmar där de ska få sitt stöd från förbundet och att de även i den organisationen ska hantera rekryteringen. I avdelning Stockholm har vi historiskt sett att det finns en stor rekryteringspotential bland våra yrkesgrupper inom den privata sektorn och under pandemin har det ökat med medlemmar mest i den gruppen.

Värde för medlem

Under pandemins första våg skapades en så kallad vårdskuld inom regionens olika verksamheter. Detta innebar att avdelningen under sensommaren erhöll ett antal förfrågningar kring tecknade av kollektivavtal avseende kökortning/kökspning av operationer. Avdelningen valde dock att ej skriva den typen av avtal då belastningen under våren och sommaren varit extremt hög. De avtalsförslag som delgavs kunde vare sig erbjuda eller garantera den vila och återhämtning som är nödvändig för avdelningens medlemmar.

I slutet av året slog pandemins andra våg till, detta innebar ett fortsatt hårt tryck inom Stockholm som region. Vårdförbundet kallades till förhandlingar av arbetsgivaren inom intensivvården på Karolinska universitetssjukhuset, där de önskade teckna kollektivavtal om utökad veckoarbetstid och ersättningar kopplade till arbetspassen. Avdelningen valde att inte teckna något kollektivavtal. De underlag arbetsgivaren presenterade var för dåliga och arbetsgivaren kunde återigen inte garantera att de skulle kunna hålla veckoarbetstiderna inom de gränser som avtalsförslaget föreslog. Arbetsgivaren valde att införa extrapassen och att planera in övertid fasta scheman. På grund av arbetsgivarens agerande valde avdelning Stockholm att vända sig till arbetsmiljöverket för en bedömning utifrån arbetstidslagen (ATL) paragraf 19 a. Avdelningen valde också att påkalla en tvist mot arbetsgivaren för brott mot arbetsmiljölagen (AML), samverkansavtalet, det centrala kollektivavtal AB, medbestämmandelagen (MBL) och förtroendemannalagen.

Strax innan jul valde regionstyrelsen att be SKR att återigen aktivera krislägesavtalet för regionens IVA-verksamheter. Dock började ingen arbetsgivare att anvisa medarbetare innan årets slut.

Pandemin gav effekter på årets lönerrevision på så sätt att arbetsgivarna i både region och i ett fåtal kommuner bad om att få skjuta fram löneprocessen. Ny lön utbetalades i december för många av medlemmarna i regionen.

Utifrån situationen i samhället hölls avdelningens årsmötet digitalt. Tyvärr var deltagandet lågt.



Förtroendevalda/ skyddsombuden på arbetsplatserna har haft en högre belastning än normalt under pandemin. Hos flertalet arbetsgivare har avdelningen haft daglig kontakt med förtroendevalda för att kunna stödja och hjälpa dem. När det gäller fysiska möten med de förtroendevalda har avdelningens centra valt att agera olika. På vissa ställen har man fortsatt med möten och de har varit välbesökta. Medan på andra ställen har man valt att mötas digitalt.

Under våren blev alla grundutbildningar inställda. I början av hösten hade vi coronasäkrade fysiska grundutbildningar för ett begränsat antal nya förtroendevalda. När andra vågen började att starta om igen, valde avdelningen att gå över till att ha utbildningarna digitalt.

Vårdförbundet avdelning Stockholm har aldrig varit så förekommande i media som under 2020. I princip har avdelningen dagligen haft journalistkontakt och flera av våra medlemmar har varit intervjuade om arbetssituationen i både tidningar, tv och radio.

Avdelningens aktivitet på Facebook har varit större än andra år. Under året har avdelningen också skrivit till mail till medlemmar och förtroendevalda om vad avdelningen genomfört.

Effekt

Efter ett intensivt arbete med rekrytering i avdelning Stockholm i flera år, så kan vi nu se resultatet av detta arbete. Under 2020 sökte 1285 yrkesverksamma inträde.

Avdelning Stockholm storlek gör det svårt att ge statistik om arbetsplatsbesök och digitala möten med medlemmar och förtroendevalda lokalt. Som tidigare beskrivits har pandemin försvårat och till och med omöjliggjort fysiska besök och möten på arbetsplatser och andra ställen. Detta har medfört att avdelningen inte har kunnat göra några rekryteringsinsatser genom fysiska möten.

Antalet nya FV på arbetsplats i avdelning Stockholm 2020 är 202 st. Avdelning Stockholm har 616 st. arbetsplatser med förtroendevalda.

• Stöd till förtroendevald på arbetsplats för god dialog med medlemmar • Stöd till förtroendevald på arbetsplats för att ställa frågan om medlemskap till ickemedlemmar

Samhället har aldrig tidigare pratat så mycket om våra yrkesgruppers arbetssituation som nu. Ekonomiska ersättningar har för vissa av våra yrkesgrupper varit väldigt förmånliga. Många medlemmar (framförallt inför andra vågen av pandemin) har fått olika ersättningar för arbetspass.

Samhälls- och media debatten under Coronapandemin har resulterat att bristen på våra yrkesgrupper och goda arbetsvillkor har belysts.



Avdelningen har under året har också fått flera förtroendevalda och medlemmar ute på arbetsplatserna.

Goda exempel

I avdelning Stockholm blev våra medlemmar hårt drabbade av Corona under våren. I ett samarbete med föreningen Skiftet startades en kampanj för att aktivera krislägesavtalet (KLA) och den 3/4-2020 ansökte regionen till SKR om aktivering av KLA. I media och bland medborgare i samhället har det under 2020 varit många olika evenemang för att visa stöd till bland annat hälso-och sjukvårdspersonal. Dessa har yttrat sig i former som till exempel; applådera för sjukvården. Avdelning Stockholm tackar för dem men såg behovet av att i nytt samarbete med Skiftet starta en kampanj kring den värdeförändring som krävs kring förbundets professioners löner. Därför startades kampanjen #tackamedlön. Kampanjen var initialt regional men ganska snabbt spred den sig över hela landet.

Vid förbundets Vårdgala i november utsågs avdelning Stockholm till årets rekryteringsstjärnor 2020. Avdelningen ser att avdelningens rekryteringsinsatser har gett resultat och tackar alla förtroendevalda på arbetsplats för gott arbete.

Risker

Om avdelningen inte förvaltar denna situation väl, riskerar avdelningen att förlora medlemmar. Det finns även en risk att många medlemmars missnöje med om inte arbetsgivarens lönepolitik och lönepåslag vid kommande löneöversyner speglar sig i en våg av utträden.

Förbättringsområden

Pandemin har lärt avdelningens förtroendevalda att använda digitala mötesplatser. För att effektivt nå förtroendevalda på arbetsplats och medlemmar samt icke medlemmar behöver en utbildning skapas för att än bättre kunna använda denna nya mötesform. Avdelningen behöver även bli bättre på att använda och vara synliga på de digitala plattformar som finns.

Övrigt