



Dokumentet skapat 2022-06-21	Senast ändrat 2022-09-09	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Östergötland	Version 1	Författare Emma Klingvall
---------------------------------	-----------------------------	--	--------------	------------------------------

Årsrapport 2022

Innehåll

Årsrapport 2022.....	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	2
Medlemsrekrytering	2
Värde för medlem	7
Lön.....	7
Arbetsmiljö	8
Arbetstid.....	9
Yrkets utveckling	10
Lokala utvecklingsområden	11
Inflytande och påverkan	11
Övrigt	12

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. Vi har haft fullt fokus på arbetsmiljö- och villkorsfrågor. Utifrån politiska beslut har vi varit aktiva i att arbeta fram och teckna flera lokala kollektivavtal som förbättrar villkoren för medlemmarna. I flera kommuner har stora satsningar gjorts på lön bland våra medlemsgrupper. Vi har lyckats nå medlemmar och möta förtroendevalda via digitala forum på grund av pandemin men också genom fysiska möten när restriktioner har lättat.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Vi har som mål att:

- rekrytera 400 nya medlemmar under 2022.
- ha fokus på att öka medlemsanslutningen bland barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor.
- 200 barnmorskor ska vara medlemmar.
- 320 biomedicinska analytiker ska vara medlemmar.
- 120 röntgensjuksköterskor ska vara medlemmar.
- 250 chefer/ledare ska vara medlemmar.
- ha fokus på förtroendevalda och potentiella medlemmar i länets kommuner.
- alla arbetsplatser/privat arbetsgivare ska ha en förtroendevald.
- alla förtroendevalda och chefer har en utsedd coach som är känd, synlig och tillgänglig för den förtroendevalda.
- Vårdförbundets material finns på varje arbetsplats.
- vi är mer synliga i länets kommuner.
- vi besöker alla arbetsplatser minst en gång per år.
- vi följer upp medlemsmöten och drop-in-möten två gånger per år.
- vi är synliga i media och sociala medier.
- vi uppmärksammar våra professioner i samband med professionsdagarna.
- vi har förtroendevalda som är bärare av Vårdförbundets politik på alla arbetsplatser.

Ovanstående mål vill vi uppnå genom följande aktiviteter:

- Vi kartlägger våra arbetsplatser vartannat år utifrån anslutningsgrad och för att se hur stor rekryteringspotential vi har på respektive arbetsplats och var vi saknar förtroendevalda. Vi prioriterar de 30 arbetsplatser med lägst anslutning och högst rekryteringspotential och lägger upp en plan och fokuserar rekrytering på dessa arbetsplatser. Dialogteamet tar fram en rutin med upplägg och tips för de prioriterade arbetsplatserna.
- Vi sätter fokus på medlemsrekrytering och delar med oss av rekryteringsframgångar på våra planeringsdagar som vi har två gånger per år.
- Vi gör "Rekryteringspeppen" på Guldkantsdagen för förtroendevalda i oktober.
- Vid medlemsmöten bjuds icke-medlemmar in för dialog om medlemsvärdet.
- Vi kopplar ihop villkorsfrågor med medlemsrekrytering när vissa villkorsfrågor är aktuella på specifika arbetsplatser.
- Drop-in regelbundet under året samt natt-drop-in två gånger per år i syfte att rekrytera.

- Rekrytera nyblivna sjuksköterskor och biomedicinska analytiker när de är klara med sin utbildning i samband med examen.
- Välkomst-kit delas ut till nya kollegor på arbetsplatsen.
- Rekrytera nyanställda inom RÖ genom att använda de uppgifter som arbetsgivaren RÖ tillhandahåller. Utifrån dem inventeras medlemskapet bland nyanställda mot slutet av året.
- Rekrytering av studenter i T1 och T5-T6 på sjuksköterskeutbildningen och biomedicinska analytikerutbildningen.
- Värva kollega-kampanj 1 maj-31 aug genom drop-in-besök.
- November är extra synlighets- och rekryteringsmånad. Dialogteamet ansvarar för aktiviteter i samband med detta.
- Vi står vid entréerna på stora sjukhusen i vecka 35 i syfte att möta och rekrytera medlemmar.
- Ringa upp medlemmar som riskerar avregistrering pga bristande betalning.
- Styrelsen följer upp arbetsplatser där medlemmar som träder ur är missnöjda.
- Alla förtroendevalda har en utsedd, synlig, tillgänglig coach som stöd.
- Coacher fokuserar på arbetsplatser som saknar förtroendevald och försöker åtgärda det genom att anordna medlemsmöten för val av förtroendevalda.
- Coacher introducerar nya lokala förtroendevalda i sitt uppdrag enligt upprättad rutin.
- Coacher anordnar nätverksträffar för förtroendevalda som de coacher.
- Avdelningen stödjer och utbildar lokala förtroendevalda i sitt uppdrag och att våga ställa frågan om medlemskap.
- Privata coacher har tid för uppdraget att rekrytera förtroendevalda och medlemmar i privat verksamhet.
- Vi kartlägger anslutningsgrad för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och lägger upp strategi för rekrytering kopplat till respektive arbetsplats för att sätta fokus på dessa grupper.
- Drop-in med fokus på chefsrekrytering två gånger per år.
- Bjuda nyutexaminerade barnmorskor på lunch i syfte att rekrytera/behålla.
- Vi uppmärksammar lokala förtroendevalda genom att utse "Årets förtroendevald" i samband med årsmötet.
- Vi lyfter goda exempel och sprider till medlemmar i samband med kampanjer.
- Vi gör minst ett inlägg i veckan i sociala medier samt sprider information om att följa oss där.
- Vi uppmärksammar lokala förtroendevalda i sociala medier.
- Vi uppmärksammar arbetsplatser med 100% anslutningsgrad.
- Vi anordnar medlemsmöten för att lyfta medlemskapets värde.
- Vi har utsedda kommun-coacher som genomför uppsökande verksamhet på arbetsplatser i kommunerna.
- Dialogteamet ansvarar för professionsdagarna.

Totalt antal inträden 2022 till och med augusti är 202 varav 97 är yrkesverksamma. Vi har rekryterat fler medlemmar i år än föregående år men har dessvärre på totalen något färre anslutna än 2021. En teori är att fler potentiella medlemmar lämnat vården helt, många utträden uppger att de hoppat av utbildningen, bytt till annat yrke eller gått i pension.

Kartläggning av medlemsanslutning och rekryteringspotential har ändå gett resultatet. Fokus ligger på uppsökande verksamhet till de 30 arbetsplatser som har högst rekryteringspotential. Avdelning Östergötland har cirka 1000 potentiella medlemmar och merparten är sjuksköterskor i det yngre åldersspannet inom Regionen.

Vi är i augusti uppe i 183 barnmorskemedlemmar. Det är en grupp vi lagt mycket fokus på att nå och att rekrytera med framgång.

Vi har en liten fluktuering i antal biomedicinska analytiker och är hittills i år uppe i 277 medlemmar.

Vi har i augusti 90 röntgensjuksköterskor som är medlemmar.

209 chefer/ledare är medlemmar i avdelningen.

Vi kan konstatera att fortsatt fokus behöver vara på de mindre professionerna och chefer.

Medlemsanslutning i kommunerna är hög. Flera kommuner har 100% eller nästintill 100% medlemsanslutning. De större kommunerna har lägre anslutningsgrad. Vi behöver öka vår andel förtroendevalda i kommunerna, även om vi bara saknar förtroendevalda i två av 13 kommuner.

Vi analyserar medlemsstatistiken minst en gång i månaden och kontaktar om möjligt de medlemmar som utträder och meddelar missnöje med Vårdförbundet för att ta reda på mer. Vi har också en utsedd förtroendevald som kontaktar alla som riskerar att uteslutas för bristande betalning. 117 medlemmar har kontaktats varav 74 blev kvar som medlemmar. 14 ville fundera vidare och 29 valde att avsluta sitt medlemskap. Det är en insats som ger positivt resultat och vi behåller en stor del av de som vi kontaktar den vägen. Även nya medlemmar kontaktas av utsedd coach. Det är mycket uppskattat att bli välkomnad på det viset.

Vi utser årets förtroendevald på vårt årsmöte för att uppmärksamma det viktiga arbetet. Alla lokala förtroendevalda har en utsedd och närvarande coach som är förtroendevald på facklig tid. De erbjuder stöd, handledning, nätverksträffar med mera.

Under hela året har fokus varit att släcka bränder och lösa akuta frågetecken kopplat till arbetsmiljö. Men vi har haft flera medlemsrekryterande och utåtriktade aktiviteter.

November – extra synlighetsmånad stod vi utanför entréerna på våra två stora sjukhus och delade ut bananer och reflexer till medlemmarna mellan 06 och 09 på morgonen.

Vi hade digital frågestund för alla medlemmar vid två tillfällen i november och även en fast tid så kallad "digital fika" under 12 veckor för alla medlemmar januari-mars. Det är enkelt för oss men dessvärre inte så många medlemmar som hittar in och deltar. Fysiska möten värderas helt klart högre hos medlemmarna.

Fairtrade-fikautmaning för att uppmärksamma vikten av Fairtrade genomfördes i maj.



Entré-aktiviteten, där vi placerade ut oss utanför entréerna vid de tre stora sjukhusen i länet under vecka 35 var lyckad. Vi delade ut fairtrade-fika och en profilprodukt till sammanlagt 600 medlemmar och några valde att gå med i Vårdförbundet. Vi fick möjlighet att prata arbetsmiljö och villkor och stifta nya bekantskaper. Detta är en mycket uppskattad aktivitet för att synas och vara tillgängliga.





Professionsdagarna:

Röntgensjuksköterskedagen i november 2021 uppmärksammades på ett pandemisäkert sätt med olika inlägg på sociala medier från våra verksamheter. Biomedicinska analytiker dagen firades 11/4 då vi bjöd på lunch i samband med digital lunchföreläsning av Emma Frans som Vårdförbundet ordnade. Barnmorskedagen firades 4/5 och 5/5 med föreläsning av fysioterapeuten Mia Fernando som specialiserat sig på kvinnors underliv efter förlossning. Cirka 100 deltagare. Sjuksköterskedagen uppmärksammades med drop-in-besök till alla verksamheter på våra tre sjukhus i Linköping, Norrköping och Motala där vi bjöd på Fairtrade-godis och profilprodukt. Vi mötte uppskattningsvis 800 sjuksköterskor dessa dagar.



Vi håller medlemsmöten och medlemsutbildningar både fysiskt och digitalt och vi loggar alla möten i ett Excel-dokument. Vi har genomfört cirka 70 möten/drop-in och mött cirka 600 medlemmar den vägen hittills i år. Utöver det samlar vi förtroendevalda i olika möten, utbildningar och nätverk. Vi håller den certifierade utbildningen för förtroendevalda tillsammans med Kronoberg, Jönköping och Södermanland.

Vi har genomfört studentaktiviteter med uppvaktning av nya kollegor vid examen i Norrköping och Linköping i både januari och juni, sammanlagt delade vi ut och mötte cirka 250 nya kollegor vid dessa olika tillfällen.

Vi har även genomfört karriärkvällar för studenter och rekryterat studenter vid våra lärosäten flera tillfällen i år.





Vi har ökat vår synlighet i sociala medier. Vi är också väldigt synliga i media som uppmärksammar medlemmarnas stora ansvar i vården. Detta är också något som vi sprider i sociala medier.

En fortsatt framgångsfaktor är vårt nära coachande med utsedd och närvarande coach som förtroendevalda lätt kan nå för stöd och vägledning. Att rekrytera förtroendevalda har också gått bra och vi har 356 förtroendevalda i avdelningen i augusti vilket är ungefär som det brukar. Vi har förtroendevalda på majoriteten av arbetsplatserna och att kolla av det gör vi via vår kartläggning. Coacher har stor kännedom om vilka arbetsplatser som saknar förtroendevald och arbetar aktivt med att tillse det. Detta är och har alltid varit prioriterat hos oss, lokala förtroendevalda är en smidig och viktig väg in i verksamheter och för att få reda på hur läget är på respektive arbetsplats.

Utsedd chefscoach håller i aktiviteter riktade mot chefer/ledare. I mars/april genomfördes tre chefsmedlemsmöten med inriktning lön och det nya avtalet vilket samlade cirka 25 chefer. Nätverket Vårdledarforum har träffats 4 gånger under året och haft HR-direktören på ett möte den 11/3 samt HR-konsulten på närsjukvården öster den 9/9. På dessa möten resonerade gruppen utifrån det resultat som vi fick när vi undersökte chefers arbetsmiljö. Vårdledarforum fortsätter sitt påverkansarbete för bättre förutsättningar i chefsuppdraget. I november genomför vi ett lunch-till-lunch-internat tillsammans med Jönköping, Kronoberg och Södermanland i Norrköping. Det har varit stor omsättning på chefer senaste två åren så coachning och stöd vid växling av chefer har ökat avsevärt.

Privat verksamhet är svår att nå men flera privata aktörer har en tät dialog med utsedda privata coacher som aktivt arbetar med att tillse förtroendevalda på arbetsplatserna. I Östergötland finns det 125 privata arbetsgivare och 200 arbetsplatser. Under våren har vi gjort 20 RSO-besök varav åtta digitala. Sju besök har varit nybesök och resterande har varit återbesök och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det har varit framför allt privat äldreomsorg och privata Vårdcentraler som fått besök. Förutom dessa RSO-besök har vi gjort fem medlemsmöten och sex drop-in-möten. Enligt Komet har vi 322 medlemmar i augusti 2022 vilket är en minskning med 35 sedan april 2021 men siffrorna är inte helt pålitliga då medlemmarna inte alltid anger när de byter arbetsplats. Vi har fullt upp att rekrytera förtroendevalda och har i dagsläget 22. Även på denna post är det stor rörlighet. Vi planerar att ringa alla förtroendevalda i höst för att kolla läget och boka medlemsmöten samt att upplysa om att vi genomför ett nätverk för privata förtroendevalda tillsammans med avdelning Jönköping och avdelning Kronoberg i oktober.



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.

Vi har en strategisk avtalsgrupp med förtroendevalda på facklig tid, styrelseledamöter och ombudsmän som träffas månadsvis för att lägga fram strategier för att arbeta med lön och avtalsfrågor i stort. I Östergötland genomför presidiet tillsammans med ombudsmän överläggningar och avstämningar för Regionen och 12 av 13 kommuner. I en kommun sköter huvudskyddsombudet själv löneöversynen med stöd av presidiet.

Vi gör årligen en gedigen lokal analys av lönerna då vi använder oss av lönestatistik från lönelistorna och partsgemensam statistik från förbundet nationellt. Vi analyserar också vårt lokala lönearbete och processerna hos de olika arbetsgivarna för att hitta förbättringspotential och lägga upp strategierna utifrån det. Avtalsgruppen förbereder och analyserar regelbundet avtal och lönearbetet, vilket innebär att titta och jämföra statistik, göra tabeller och hjälpmedel att kommunicera med övriga förtroendevalda med facklig tid. Men också att utbilda och kompetenspåfylla förtroendevalda lokalt.

När sedan presidiet och ombudsmän går till överläggningar har vi med oss kunskap från analysen vi gjort och tillsammans med argumentation utifrån HÖK22 tar vi med oss det i samtliga överläggningar. Överläggningarna ser väldigt olika ut hos olika arbetsgivare men det är en styrka att vi håller ihop samtliga överläggningar i länet.

Alla förtroendevalda och därmed arbetsplatser har utsedd coach som är förtroendevald med facklig tid som är kontaktperson och stöd. De samlar in frågor, synpunkter, åsikter, tankar med mera från lokala förtroendevalda och medlemmar kring lön och löneprocessen. Både strukturerat och spontant. De är första kanalen in för medlemmar som behöver stöd och råd i löneöversynen. Det är också den vägen vi samlar på oss kunskap och information om hur löneprocessen fungerar lokalt. Förtroendevalda med facklig tid träffas också årligen med tema lön så att vi gemensamt kan dryfta det som kommer in från arbetsplatserna och komma framåt i lönefrågan gemensamt.

Ordförande höll i två digitala info-träffar för medlemmar på SKR-sektorn när HÖK22 var klart i våras. Cirka 150 medlemmar deltog. Vi hade även löneriktade digitala samtal med förtroendevalda i kommunerna inför och efter överläggning och avstämning i respektive kommun.

Lönefrågan, rätt värderad lön försöker vi också beskriva i debattinlägg och i politiska samtal med partipolitiker under våren och regelbundet på olika sätt. Vi har genomfört en politikerpanel i samband med 8 mars för att uppmärksamma ämnet jämställd lön. Regionpolitiker från 5 partier deltog, avdelningsordförande Emma Klingvall var moderator. Cirka 50 medlemmar deltog med brinnande intresse och stor delaktighet i dialogen.

Vårt gedigna påverkansarbete har genererat satsningar i flera kommuner och riktade pengar mot vissa grupper inom Region Östergötland 2022.

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.

Nytt för i år att vi har utökat vår grupp med huvudskyddsombud till 11. I fem kommuner har vi framförhandlat facklig tid som utnyttjas av fyra huvudskyddsombud. Det är svårt att få till tid för huvudskyddsombuden i kommunerna. HSO-gruppen träffas regelbundet och lägger upp strategier och planerar, ger varandra stöd och vägledning i olika arbetsmiljöfrågor och 6:6a-anmälningar.

Alla förtroendevalda med facklig tid har mycket dialog med medlemmar. Det är ständiga kontakter med lokala förtroendevalda, chefer, medlemmar med mera som på olika sätt berörs i sin arbetsmiljö. Det sker kontinuerligt och ständigt via HSO, coacher och presidiet. Vi upplever dock att många beslut sker över huvudet på oss fackliga. Arbetsmiljön är numera vår viktigaste fråga som upptar stor del av vår tid. Etisk stress och brist på kompetens är det som merparten av våra ärenden berör och kommer vara vår största utmaning att arbeta med framöver.

Alla förtroendevalda har en utsedd coach som är förtroendevald med facklig tid och som fungerar som kontaktperson för vägledning, råd och stöd. Coachen har ett stödjande uppdrag som hjälper förtroendevalda och medlemmar att hitta svar på frågor och lösningar på problem. Coachen arbetar utifrån ett personcentrerat förhållningsätt. Coachen arbetar med mål och strategier utifrån Vårdförbundets kongressmål och stadgar samt lokala verksamhetsmål och strategier.

I regionen finns förtroendevalda både med och utan facklig tid i samtliga samverkansgrupper. I kommunerna saknar vi förtroendevalda i två kommuner och där är inte Vårdförbundet representerat i avsedda samverkansgrupper – vi blir dock inbjudna till mötena ändå. Men vi anser att det är viktigt att vi representerar med förtroendevalda från medlemsgrupperna i respektive kommun och jobbar aktivt med att tillse förtroendevalda i kommunerna. I flertalet av kommunerna har vi samverkansavtal. Men det är inte alltid synonymt med att samverkan fungerar bra. I Regionen har vi samverkansgrupper med representation men vi upplever inte alltid att rätt frågor lyfts där och känner många gånger att frågor och beslut tas i ledningsgrupper där vi inte ingår.

Vi har två förtroendevalda med facklig tid som tillsammans med arbetsgivaren Region Östergötland utbildar chefer och förtroendevalda i arbetsmiljö samt utbildar samverkansgrupper i samverkansavtalet och att få ett bättre samverkansklimat.

Arbets tid

Detta vill Vårdförbundet:

Vi ska verka för hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning ingår i arbetstiden vid nattarbete och schemalaggningsen säkerställer dygns vila 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 en strategisk avtalsgrupp med förtroendevalda på facklig tid, styrelseledamöter och ombudsmän som träffas månadsvis för att lägga fram strategier för att arbeta med hälsosamma arbetstider och avtalsfrågor i stort. Gruppen granskar avtal och omarbetar dem för att bättre passa vår politik om hälsosam arbetstidsförläggning. Vi tar alla dialoger med medlemmar och arbetsgivare som rör avtal och arbetstider och möter upp där olika förslag på försämringar i vår arbetstid kommer upp.

Gruppen har också arbetat fram medlemsutbildning för digitala träffar kring i arbetstid och hälsosam schemaläggning som genomförs flera gånger under året.

Vi har under ett år arbetat aktivt med en flexitids-strategi för att begränsa flexitid, utbilda medlemmar i hälsosamma arbetstider och prata värdet i arbetstid och villkor. Det har resulterat i flera uppsagda flexitidsavtal och flera omarbetade avtal med snävare flexitidsramar. Dialoger har varit otroligt värdefulla för att prata hälsosamma arbetstider, värdet av planerad arbetstid och lön och pension.

Vi har aktivt arbetat att få fram ett nattavtal i regionen och nu tecknat på ett sådant som ger en arbetstidsförkortning vid ständigt natt.

Vi har tecknat avtal om arbetstidsförkortning inom operationsverksamheten i regionen.

Vi har tecknat avtal om generationsväxling 80-90-100 inom primärvården.

Vi har pågående diskussioner om fler lokala arbetstidsavtal i Region Östergötland som ska göra det mer attraktivt och hållbart att arbeta i slutenvården.

Vi har ett pågående arbete på Röntgenklinikerna i Region Östergötland kring deras arbetstider och framför allt vad gäller jourerna.

Vi har tecknat avtal om arbetstidsförkortning i Ödeshögs kommun.

Vi pratar hälsosamma arbetstider i kommunerna i samband med löneöverläggning.

Vi har aktivt motat bort fler tankar kring jour och beredskap i verksamheterna. Den beredskap vi har i Östergötland grundas på att det är särskilda arbetsuppgifter som inte arbetsgivaren – eller medlemmarna – anser grund för att ha inom sin ordinarie arbetstid. Det gäller en specifik grupp arbetstagare, en specifik arbetsuppgift eller en speciell behandling som sker så sällan att det inte motiverar schemalagd arbetstid inom ordinarie tjänst. Vi följer nu också upp detta mer strukturerat årligen utifrån HÖK22 Bilaga 3.

Vi har medlemsmöten och aktiv kontakt med förtroendevalda på arbetsplatser som flaggar upp bekymmer med arbetstid eller scheman samt om tankar kring förändringar utifrån AB eller liknande föreslås. Vi måste arbeta aktivt och proaktivt med medlemmar och ge kunskap i arbetstidsfrågor och värdet av att arbeta heltid. Det försöker vi också beskriva i dialoger med arbetsgivare, politiker och i media på olika sätt.



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.

I regionen är vi klara med karriärstegar för alla våra yrkesgrupper förutom röntgensjuksköterskorna som är i slutfasen. Vårdförbundets förtroendevalda har aktivt deltagit i framtagandet av karriärstegar.

Möjligheten till utveckling och karriär är centrala frågor när vi möter såväl politiker som tjänstemän och samtalar om villkor, förutsättningar, attraktiv arbetsgivare och att få professionerna att stanna i vården.

I merparten av kommunerna arbetar arbetsgivaren och förtroendevalda aktivt med yrkets utveckling. Något vi märker är att i en del kommuner är karriärutveckling och AST en icke-fråga för arbetsgivaren och ibland även för medlemmarna. Man är nöjda som det är. Det försöker vi påverka i våra dialoger med dessa.

Vi har tecknat ytterligare ett AST-avtal i år – i Vadstena kommun.

Vi har ett strategiskt "Dialogteam" som arbetar med medlemsrekryterande aktiviteter och medlemsaktiviteter inklusive studenter. De har tillsammans med styrelsen planerat professionsdagarna för att lyfta våra professioners unika och livsviktiga kunskap.

Vi delar goda exempel om olika individers utveckling och uppmärksammar dem på olika sätt.

Lokala utvecklingsområden

Vår styrelse har strategiskt planerat verksamheten för att nå våra mål och genomföra våra aktiviteter genom att dels ha kompetenta och engagerade förtroendevalda på facklig tid som är coacher och kontaktpersoner gentemot verksamheterna och medlemmar/förtroendevalda, dels genom att ha strategiska grupper som arbetar tillsammans utifrån de stora frågorna: avtal och arbetstid, arbetsmiljö, utbildning samt medlemsrekrytering. Dessa grupper har tydliga uppdragsbeskrivningar och tar ansvar för olika aktiviteter som är presenterade i vår verksamhetsplan. I den grupp som saknar en styrelseledamot stämmer presidiet regelbundet av så arbetet rullar på. Det är en framgångsfaktor att organisera och strukturera upp det fackliga arbetet utifrån några strategiska grupper som blir experter på området och strategiskt kan arbeta med våra stora och viktiga frågor.

Vi ser ett stort behov av att stärka kunskapen hos huvudskyddsombud både i region och kommun, men fyller också på med RSO och privat coachning framgent då stora behov finns där. Vi ser behov av kunskapsstöd från Villkor och förhandling samt av ombudsmän i frågor där förtroendevalda kört fast, det gäller framför allt frågor som rör arbetsmiljön och är svårare att driva arbetsrättsligt. Att ha arbetsmiljölagen som grund är inte alltid tillräckligt kopplat till de situationer våra medlemmar hamnar i dagligen. Det är svårt att driva arbetsmiljöfrågor idag och något som tar mycket kraft och energi för alla inblandade. Här är risken att vi tappar kollegor och medlemmar på vägen.

En annan lokal utmaning är att få med chefer som medlemmar och behålla skickliga chefer på sin position – även de bränner ut sig och tappar förtroende för sin arbetsgivare. Ledarskapet i vården är en utmaning för oss.

Inflytande och påverkan

Coach för barnmorskorna har tillsammans med ordförande tagit fram ett material kring barnmorskornas övertid och arbetsförhållanden och presenterade detta material för såväl förtroendevalda på facklig tid som under riktade möten med politiker i regionen samt tjänstemannaledningen som ansvarar för barn- och kvinnosjukvården i regionen. Detta underlag och det strategiska arbetet är ett bra exempel på hur vi aktivt kan arbeta med en fråga som barnmorskebemanning och förslag på förbättringar. Den frågan håller vi fast vid under hela året och in på nästa år – tills vi ser att trenden med kompetenstappet vänder.

Presidiet har hållit i samtal med samtliga partier, förutom SD, i Regionen under juni 2022 utifrån vår valplattform. Vi har en bra dialog med regionens förtroendevalda politiker. Vårt påverkansarbete har bland annat lett till satsningar i 2022 års budget, bland annat särskilt riktade lönesatsningar mot specialistsjuksköterskor och barnmorskor samt flera kollektivavtal som nu är tecknade eller på väg att tecknas som ger vila och återhämtning inom slutenvården.

Vi har även uppvaktat politikerna vid kommunfullmäktige i Linköping, Motala och Norrköping samt regionfullmäktige och delat ut vår valplattform.

När socialminister Lena Hallengren besökte Linköping i september var vi på plats och hon klev först av allt fram till förtroendevalda med Vårdförbunds-västar och började prata med dem. Det visar att vi är betydelsefulla och viktiga för politikerna!

Vi har tecknat AST-avtal i Vadstena kommun och fler AST-avtal i kommunerna är på gång tack vare enträget påverkansarbete. Att presidiet håller ihop alla löneöversyner och gör ordentliga analyser och ett förarbete i avtalsgruppen stärker Vårdförbundspolitiken och påverkansarbetet i kommunerna.

Vårdförbundets förtroendevalda är aktiva i regionens samverkansgrupper. Vi försöker hålla en väg, exempelvis kompetens kopplat till patientsäkerhet och driva det överallt samtidigt. Vi måste bli ännu mer strategiska för att påverka i samverkan. Arbetsgivaren ger oss utmaningar i detta.

Vårdförbundet deltar i framtagandet av karriärstegar för samtliga professioner som vi organiserar i Regionen samt i de kommuner som kommit igång med det arbetet.

Avdelningsordförande och flera styrelseledamöter har varit synliga i media regelbundet under året. När det kommer vill hälso- och sjukvård kontaktar media allt som oftast Vårdförbundet för intervjuer. Ordförande deltog i LIF's politikerpanel i maj som en inspiratörsföredragare.



Övrigt

Kongressen 2022 i Bohusgården. Östergötland hade 9 ombud på plats. Vi har fortsatt en god representation i nationella uppdrag med östgötar som finns i förbundsstyrelsen, förbundsvalberedningen, avtalsråd och som förbundsrevisor. Det känns roligt att vi har engagerade och kompetenta medlemmar och förtroendevalda från vår avdelning!





Avdelningsordförande Emma Klingvall syns även i sammanhang där vår profession finns, såsom i Nationella föreningen för sjuksköterskor inom kirurgisk vård (NFSK) där hon är återkommande årsmötesordförande samt även fick moderera Oili Dahl och Sineva Ribeiro under den två dagar långa omvårdningskongressen som föreningen höll i Linköping i maj där cirka 200 sjuksköterskor och chefer inom kirurgin i Sverige deltog.

I augusti 2021 flyttade Vårdförbundet Östergötland till ny föreningslokal i centrala Linköping efter över 30 år på Storgatan 40. Det var ett gediget arbete av förtroendevalda och anställda kring rensning och flytt. Vi hade öppet hus för att låta medlemmar ta del av nya lokalen.