

Årsrapport avdelning Örebro 2022/2023

”Ordförande har ordet”

Jag vill inleda denna årsrapport med att tacka alla er som prioriterar att vara medlem i Vårdförbundet. Det är när vi är många tillsammans som kämpar för bättre villkor och en sund arbetsmiljö som vi faktiskt kan påverka och åstadkomma förändring. Ett extra tack till alla er som engagerar er som förtroendevalda i Vårdförbundet. Utan engagemang blir det ingen förändring.

Sammanfattning

Åter ett år med förändringar, omorganisering och ”många bollar i luften”.



Vårdförbundet avdelning Örebro har flyttat till nya lokaler. Vi finns kvar på samma adress men nu på bottenvåningen. Vår lokala ombudsman har gått i pension och vi har nu fått lära nytt och har kontakt med flera ombudsmän på distans. All förändring möter motstånd i starten men vi börjar nu få rutiner och arbetssätt som fungerar.

Styrelsen som ni medlemmar har valt att representera er har detta år haft som mål att fokusera på våra lokalt förtroendevalda och att öka antalet arbetsplatser som har förtroendevald. Ni som är förtroendevalda på era arbetsplatser är så viktiga för Vårdförbundet. Det är ni som är länken mellan arbetsplatsens verklighet och oss i styrelsen. Utan er kan inte Vårdförbundet driva era viktiga frågor eller få ut Vårdförbundets politik i ”verkligheten”.

Förtroendevalda gör Vårdförbundet synligt ute på arbetsplatsen och det i sig rekryterar nya- och behåller befintliga medlemmar. Det är glädjande att se att vi i avdelning Örebro har ökat i antal yrkesverksamma medlemmar och i antal förtroendevalda från föregående årsrapport. Det gör att vi anser att vår prioritering på lokalt förtroendevald tillika skyddsombud var rätt väg att gå.

Även detta år har mycket av vår fackliga arbetstid i vår roll som huvudskyddsombud gått till arbetsmiljöproblem och då oftast kopplat till brist på våra professioner på ett eller annat vis. Det är allt ifrån antal vårdplatser, antal patienter per sjuksköterska, vem som ska göra vad / kompetensväxling, arbetstider / övertid, semester – ja listan kan göras lång. Våra medlemmar 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 förut-

sättningar så kan denne lättare skapa rätt förutsättningar för alla övriga medlemmar. Vårdförbundet önskar att våra medlemmar ska vilja ta chefstjänster för att vara med och driva våra professioner och vården framåt.

Vi har även bistått ett antal medlemmar i enskilda medlemsärenden som även dem ofta är kopplade till arbetsmiljö och bristen av kollegor på ett eller annat sätt. Här ser vi att fackligt medlemskap gör skillnad för individen.

Vi har fortsatt att "ta tempen på arbetsmiljön" genom att spontan besöka arbetsplatser. Vi har då haft dialog med medlemmar / potentiella medlemmar och dela ut vår "Vårdförbundskasse". Alla dessa korta samtal med värdefull information från er medlemmar är så oerhört viktig för oss i vårt påverkansarbete, så tack för att ni tar er tid att prata med oss när vi kommer.

Vi har regelbundet mött politiker i både regionen och Örebro kommun och fört fram Vårdförbundets syn på arbetsmiljön i vården. Vi har erbjudit dem att "gå en dag i våra medlemmars skor" vilket flera av dem gjort. Det är viktigt att de som är ytterst ansvariga inte bara får höra vad arbetsgivaren säger – de måste även få höra vad ni medlemmar signalerar.

Styrelsen är tacksam för att de aktiviteter vi anordnar är välbesökta vilket innebär att vi når många medlemmar från samtliga fyra professioner med vår information. Vi har som målsättning att även anordna aktiviteter utanför Örebro men har av olika anledningar tvingats prioritera var vi har möjlighet att nå flest antal medlemmar detta år.

När vi nu står inför stora ekonomiska utmaningar inom SKR området är det viktigt att vi fortsätter vara många medlemmar och som gör våra röster hörda. Det är en stor utmaning att det fackliga arbetets resultat tar tid att se.



Ulrika Hedelind, ordförande Vårdförbundet avdelning Örebro

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Vikten av att vara många medlemmar samt en målsättning att ha förtroendevald / skyddsombud på samtliga arbetsplatser finns med som en röd tråd i alla våra aktiviteter och allt vi gör. Det är när vi är många som vi tillsammans kan förändra och göra skillnad som fackförbund. Det är med andra ord viktigt att både rekrytera nya och behålla befintliga medlemmar i Vårdförbundet.

När vi verksamhetsplanerade inför 2023 kunde vi konstatera att vi tappat i både antal medlemmar och förtroendevalda. Vi kunde även konstatera att antalet arbetsplatser som helt saknade förtroendevald hade ökat.

Styrelsen beslutade därför att verksamhetsåret 2023 skulle ha som mål att fokusera på lokalt förtroendevalda. Vi ser att de är nyckeln till att både behålla och rekrytera medlemmar samt nå ut med Vårdförbundets politik.

Vi ställde oss frågan om hur vi får fler arbetsplatser att välja lokalt förtroendevald? Hur kan vi som lokalavdelning stötta och stärka våra lokalt förtroendevalda (FV) tillika skyddsombud (SO)?

Vi kom fram till att vi aktivt behöver finnas ute i verksamheten för att informera om vikten av att ha FV/SO på arbetsplatsen. Vi har använt oss av spontana arbetsplatsbesök med fokus på de arbetsplatser som vi vet saknar FV/SO. Där har vi samtalat med medlemmar, "tagit tempen på arbetsmiljön" och delat ut en Vårdförbundskasse med aktuell information från Vårdförbundet samt information om förtroendevalda uppdraget och hur man går tillväga för att välja förtroendevald på arbetsplatsen. Dessa besök har i sin tur genererat ett flertal medlemsmöten och ett antal nya förtroendevalda i både Regionen och kommun.

För att stötta och stärka våra lokala FV/SO anordnar vi en temadag per termin där de får fördjupa sig i aktuella teman. Hösten 2022 Vårens tema var dygnsvila och hälsosamma arbetstider. Hösten tema kommer vara "Arbetsmiljöns betydelse för effektiv och säker vård". Båda dessa tillfällen bjuds även våra chefsmedlemmar in del av dagen då vi ser att vi når framgång där förtroendevald och chef driver arbetsmiljöfrågor tillsammans. De temadagar vi anordnat har varit i stort sett fullbokade med en blandning av erfarna och nya förtroendevalda från både region och kommun. Vi upplever det som givande värdefullt att de förtroendevalda får mötas och höra hur man arbetar med olika frågor på andra arbetsplatser och mellan arbetsgivare.



Vi har som målsättning att våra FV/SO ska veta att vi i avdelning Örebro alltid finns som stöd när de har behov av det. Vi har därför detta verksamhetsår erbjudit alla nyvalda förtroendevalda ett välkomstsamtal och de mer erfarna som kontakter oss försöker vi coacha och stötta i de frågor de har. Vi har regelbunden mailkontakt med alla förtroendevalda inom respektive område inför övergripande områdessamverkan i Regionen och Örebro kommun som är våra största arbetsgivare.



De aktiviteter vi anordnat i samband med nationella rekryteringskampanjer har varit välbesökta. November månad 2022 åkte vi på sjukhusturné och bjöd på glögg och pepparkakor utanför entréerna i Karlskoga, Lindesberg och Örebro. Under maj och juni 2023 rullade vår husbil ut på samma turné och vi bjöd på korv med bröd. I samband med dessa aktiviteter gick vi även runt till arbetsplatser. Det genererade många givande samtal med samtliga fyra professioner, allt ifrån studenter till äldre och erfarna medlemmar. Några nya medlemmar värvades på plats.

Juni – augusti har vi haft som mål att besöka arbetsplatser runt om i länet, 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 och obalansen mellan krav och resurser. Det tillkommer arbetsuppgifter utan att det medföljer mer resurser eller att något tas bort. Detta var ett återkommande tema främst i primärvården. Totalt har vi "tagit tempen" på 160 arbetsplatser varav ca 95 under sommarmånaderna.



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 106 yrkesverksamma medlemmar från oktober 2022 till juli 2023 och har med detta nått vårt mål att rekrytera i snitt 10 nya medlemmar per månad.

Studenter och yngre potentiella medlemmar

Vi har även som ett prioriterat mål att nå våra yngre kollegor och få dem att se värdet av medlemskap i Vårdförbundet.



Vi har ett gott samarbete med universitetet och har möjlighet att möta studenter i termin 1. Vi delar även ut stipendium för bästa examensarbete i termin 6, oftast i samband med en pampig examensceremoni. Drygt 100 nya studerandemedlemmar har rekryterats under tidsperioden oktober 2022 till juli 2023.

Barnmorskestudenterna har vi mött då de haft sin verksamhetsförlagda utbildning i region Örebro.

Stipendieutdelning för bästa kandidatuppsats sker på sjuksköterskeprogrammet, röntgensjuksköterskeprogrammet och båda inriktningarna av biomedicinska analytikerprogrammet. Författaren föräras med 3000 kronor samt diplom. Endast Vårdförbundets medlemmar kan ta del av prissumman. Universitet bistår med att utse bästa examensarbete. Det är ett trevligt sätt att uppmärksamma Vårdförbundet, våra professioner och även vikten av den akademiska utbildningen. Vi passar även på att informera om vikten av att nu bli yrkesverksam medlem.



Vårdförbundet deltar på regionens "mingelkväll" för studenter och nya i yrket. Här har vi ett gyllene tillfälle att åter igen prata om vikten av att bli yrkesverksam medlem och vilka frågor vi som förbund anser vara viktiga och arbetar med. Vi har även möjlighet att fråga de yngre och nya i yrket vad de anser som viktigt och hur de ser på medlemskap i Vårdförbundet. Många känner igen oss från termin 1 och kommer fram och pratar med oss.

Medlemsunderlag i denna rapport är baserad på juridiska medlemmar från oktober 2022 till första augusti 2023. Den totala sammanfattningen över verksamhetsåret 2023 kommer ske i januari 2024 via verksamhetsrapport.

	(Oktober 2021)	Oktober 2022	Juli 2023	+ / -
Medlemmar totalt	(4721)	4670	4617	-53
Yrkesverksamma medlemmar	(3511)	3445	3524	+79
Barnmorskor	(105)	99	99	+/-0
Biomedicinska analytiker	(228)	221	226	+5
Röntgensjuksköterskor	(127)	110	121	+11
Sjuksköterskor, inklusive spec.ssk	(3051)	3015	3076	+61
Studerandemedlemmar	(609)	614	484	* -130
Förtroendevalda (FV) / skyddsombud (SO) på arbetsplats	(318)	247	265	+18

* Notera att studentmedlemmar hösten 2023 inte registrerats vid detta datum.

Vi kan konstatera att vi nu ökat i antal förtroendevalda och antalet yrkesverksamma medlemmar vilket är glädjande och viktigt för att fortsätta vara en stark part i möten med arbetsgivare och politiker.

Vi tror fortsatt att det är viktigt att både rekrytera nya- och behålla befintliga medlemmar. 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.

Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

Lön

Avdelning Örebro fortsätter att driva lönefrågan gentemot arbetsgivare och politiker då det är en av de villkorsfrågor som är viktiga för våra medlemmar. Lön, lönebild, lönekartläggning och information om livslön och lönestruktur har funnits med under året i möten och påverkan i sociala medier.



Internt har avdelningen en grupp som fokuserar på lönefrågan utifrån Vårdförbundets politik och medlemmars inspel. Begreppet särskilt yrkesskicklig (SYS) har fortsatt varit "laddat" och omdiskuterat för både medlemmar och arbetsgivare. Vår analys är att det främst bottnar i hur arbetsgivaren valt att hantera antalet särskilt yrkesskickliga i Regionen (vår största arbetsgivare). Chefer som anser sig ha ett antal SYS har blivit tillsagda att prioritera – att de bara får lov att ha x antal SYS på arbetsplatsen. Vi har därför fortsatt att ha dialog med arbetsgivaren i Regionen samt våra kommuner om Vårdförbundets intension med SYS. Att erfarenhet, kompetens och det man bidrar med till verksamheten ska löna sig. Det ska vara möjligt att göra lönekarriär i det "patientnära" arbetet.



Vi har även deltagit i dialoggrupper tillsammans med lönesättande chefer och HR inom regionen där vi diskuterade olika case och hur man kan tänka kopplat till SYS. Detta för att partsgemensamt försöka skapa en enighet i vad begreppet SYS innebär och vad intentionen med SYS är.

Resultatet i årets lönerevision är vi inte nöjda med eftersom de flesta arbetsgivare levererade under märket till våra medlemmar trots att de uttryckt att de är prioriterade yrkesgrupper. Glädjande är dock att två kommuner levererade över märket.

Vårdförbundet hade ett gällande, sifferlöst, avtal och var därför färdiga med vår förhandling innan märket var klart för 2023. Vi begärde ny förhandling kopplat till detta där vi yrkade på att arbetsgivaren skulle kompensera upp till det normerande industrimärkets 4,1% men fick avslag på detta. Vi har varit tydliga med att vi ser att arbetsgivaren och våra politiker behöver ta med detta i budget inför 2024 års lönerevision. Våra medlemmar ska inte vara de som "halkar efter" i en lågkonjunktur.

Resultat löneöversyn 2023

Kommun	Resultat
Askersund	3,50%
Degerfors	3,05%
Hallsberg	3,34%
Hällefors	3,34%
Karlskoga	5,50%
Kumla	2,94%
Laxå	2,80%
Lekeberg	4,70%
Lindesberg	2,75%
Ljusnarsberg	3,20%
Nora	3,38%
Region Örebro	3,6%

Vi konstaterar att erfarenhet bör beaktas betydligt tydligare och efterfrågar information om lönebild / strategi 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 ska löna sig. Det är en jämställdhetsfråga!

Arbetsmiljö

Våra medlemmar signalerar tydligt att arbetsmiljöarbetet är viktigt. Det råder fortsatt stor obalans mellan krav och resurser på många arbetsplatser oavsett arbetsgivare. Det tillförs arbetsuppgifter utan att något tas bort eller nya resurser tillkommer.

Detta visar sig på arbetsplatsnivå men även på individnivå. Vi stöttar och handlägger ett flertal medlemmar i enskilda medlemsärenden där deras problem inte sällan grundar sig i en osund arbetsmiljö.

Vårdförbundet fortsätter argumentera för vikten av att ha tid för reflektion, inskolning av nya kollegor och studenter.

Vårt fokus på att öka antalet arbetsplatser som har förtroendevald / skyddsombud har varit en viktig åtgärd för att ha kontaktväg ut i organisationen och arbetsplatserna. Vi har varit på ett flertal medlemsmöten, totalt 46 hittills i år. Där vi har hjälpt till i vår roll som huvudskyddsombud att lägga en strategi för hur man kan arbeta vidare med den aktuella frågan / problemet. Det har på vissa arbetsplatser mynnat ut i en 66a (Arbetsmiljöframställan enligt Arbetsmiljölagen, AML, kap.6 §6a) för att tydliggöra arbetsgivarens ansvar för en god arbetsmiljö.



Vi hade i oktober 2022 en temadag för våra förtroendevalda / skyddsombud tillsammans med chefsmedlemmar och HR. Temat var "Vägen till ett hälsofrämjande arbetsliv" med Maria Steinberg som föreläsare. Där fick vi lära oss hur vi strukturerat kan arbeta med arbetsmiljöfrågorna och hur AML 66a kan vara ett hjälpmedel och inte ska ses som ett hot.

Vi ser också att fler förtroendevalda ökar vår möjlighet att möta upp och ta plats i samtliga samverkansgrupper. Det ger i sin tur bra förutsättningar för kommunikation mellan de olika samverkansnivåerna.

Våra spontana arbetsplatsbesök, där vi "tar tempen på arbetsmiljön" och delar ut en kasse med Vårdförbundsinformation leder till att vi får värdefull information som vi tar med oss vidare i möten med arbetsgivare och politiker.

Avdelning Örebro har också huvudskyddsombud som är 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.

Arbets tid

Vårdförbundets avtal, HÖK 22, har ett tydligt fokus på arbetstider utifrån ett arbetsmiljöperspektiv och ett hållbart yrkesliv. Det gångna året har förbundsstyrelsen tagit fram "Vårdförbundets 8 måsten" som tydligt visar vad som måste till för att vi ska få just ett hållbart yrkesliv i våra yrken.



Vi anordnade en biokväll i mars 2023 där vi informerade ca 250 medlemmar om vikten av Vårdförbundets 8 måsten. Det var medlemmar från samtliga yrken, arbetsgivare och ett stort åldersspann.

EU-direktivet och kollektivavtalet om 11 timmars dygnsvila har ytterligare förstärkt vikten av återhämtning för inte bli sjuk av sitt arbete. Många medlemmar tycker att det är bra med minimum 11 timmars vila mellan arbetspassen

så att man har bättre förutsättningar att vara utvilad på jobbet. Men konsekvenserna som uppstår på grund av att vi saknar kollegor gör att många medlemmar också är emot denna förändring. De beskriver att man upplever sig "inlåst" i sitt nya schema och att det är svårt, nästan omöjligt att byta arbetspass med en kollega när behov av detta uppstår.

Att det är svårt att ens ha möjlighet att lägga ett heltidsschema som följer lagar och avtal visar tydligt att vi på många arbetsplatser är underbemannade. Kanske visar det också att det arbetstidsmått vi har i dag inte är relevant när man arbetar dag, kväll, natt och helg?

Som fackförbund ska vi tillse att arbetsgivaren följer lagar och avtal. Att våra medlemmar får förutsättningar att utföra sitt arbete på ett säkert sätt och inte själva bli skadade eller sjuka på grund av sitt arbete. Arbetsmiljölagen och dygnsviloreglerna lyder under skyddslagstiftning och finns för att skydda oss som arbetstagare mot ohälsa. Vården ska vara bemannad så att behovet av övertid bara finns vid särskilda händelser. Det ska inte vara som nu – att vi bedriver en vård som vi inte har personal till – att vi är beroende av att personalen arbetar övertid för att vården ska gå runt. Detta måste våra politiker ta sitt ansvar för att tillgodose. De måste tillföra de resurser som krävs för den vård de vill erbjuda sina medborgare!

När vi mött arbetsgivaren har vi bland annat påtalat vikten av att kunna söka ledigt och få ledigheten beviljad i god tid för att kunna planera sitt privatliv.

Vi har även varit på ett flertal medlemsmöten där vi pratat om hälsosam schemaläggning, dygnsvilo-reglerna och Vårdförbundets 8 måsten.

Vi har anordnat en temadag för förtroendevalda och chefsmedlemmar där temat var "hälsosamma scheman och dygnsvilo-reglerna". Där framkom att vissa arbetsplatser redan fått till bra scheman som följer lagar och avtal. Men också att väldigt många arbetsplatser ser stora utmaningar just för att de saknar personal med rätt kompetens.

Vid möten med arbetsgivaren kopplat till HÖK 22 koll och kontroll avstämningar ser vi att över- och mertidsuttaget är stort. Styrelsen har därför beslutat begära att de arbetsplatser som har de största övertidsuttagen ska utarbeta en handlingsplan som visar hur arbetsgivaren arbetar med frågan. Vi har även fått en föreläsning av arbetsgivaren, RÖL, som kommer att anordnas för Vårdförbundets förtroendevalda och deras chefer nu i november 2023. Temat kommer vara kopplat till arbetsmiljö med föreläsaren Lotta Dellve. Tanken med denna föreläsning är att vi ska få partsgemensamma verktyg som hjälper oss att arbeta vidare tillsammans i regionen för att uppnå en bättre arbetsmiljö och schemaläggning.

Yrkets utveckling

Karriärvägar för Vårdförbundets samtliga yrken är en viktig pusselbit för att vara en attraktiv arbetsgivare som arbetar för att behålla våra medlemmar.

Avdelning Örebro har deltagit i dialog om karriärmodell med arbetsgivaren Region Örebro län. Man har startat med leg. Sjuksköterska och arbetsgivaren var på gång att införa modellen som "pilot" på utvalda testavdelningar men detta har pausats. Vi ser att arbetet måste återupptas och komma ut i verksamheten. Detta får inte bli en "pappersprodukt".

Vårdförbundets interna nätverk och mötesplatser har också varit en del av den fackliga vardagen. Dialog pågår fortlöpande med politik och arbetsgivare.

Forskning som karriärväg och behovet av "specialisttjänster" som säkrar att kompetensen tas till vara och implementeras i vården har diskuterats på möten med berörda medlemmar på forsknings- och utbildningscentrum samt med arbetsgivare och politiker. Detta lyfts även internt inom Vårdförbundets organisation.



Avdelningen har uppmärksammat samtliga internationella yrkesdagar. 2022 fick medlemmar nominera "bästa arbetsplatsen". Vinnarna besöktes, fick diplom och bjöds på tårta. Detta uppmärksammat i Vårdförbundet avdelning Örebro sociala medier. Vi har också haft flera blogginlägg och debattartiklar kopplat till vikten av våra fyra yrkens kompetens i vården.



Våra fyra yrken uppmärksammas även i vår årliga "advents-blogg".

"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 innehar den formella kompetensen för uppgiften. Det är viktigt att vi tillsammans "står upp" för vår unika yrkeskompetens. Vissa arbetsuppgifter kan inte ersättas och utföras av annan yrkesprofession!



Avdelning Örebro har två representanter i Vårdförbundets nationella barnmorskenätverk. Nätverket består av förtroendevalda barnmorskor som har sin tjänst i olika verksamheter runt om i hela landet. Där drivs professionsfrågor och Vårdförbundets idé om "en barnmorska under livet".

I november 2022 anordnades en biokväll där ca 250 medlemmar fick information om barnmorskenätverkets arbete.

Region Örebro län har AST- tjänster / utbildningstjänst till de flesta specialistsjuksköterskeutbildningarna 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 lönerevision.

Lokala förbättringsområden

Föregående årsrapport uppgav vi bland annat följande som utvecklingsområde:

"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."

Denna punkt får stå kvar som förbättringsområde då den är grundläggande viktig för Vårdförbundets samtliga fyra yrken. Vi ser att behovet av trygga, erfarna och specialiserade kollegor i vården ger förutsättningar för allt ifrån trygg yrkesintroduktion till utveckling av erfarna kollegor och vården som helhet.

Generellt kan vi se att vi avdelning Örebro har en tendens att "springa på alla bollar". Vi behöver bli bättre på att prioritera och utveckla strategier som leder till att vi når våra mål på både kort och lång sikt. Det är utmanande när arbetsgivaren önskar förändra och det som regel ska ske med kort framförhållning. Men med strategier som är kända för våra lokalt förtroendevalda så blir vi en starkare part i dessa förändringar. Detta hänger ihop med vår syn på samverkan.

Vi ser fortsatt att påverkan via samverkan inte fungerar optimalt. Vi har inte helt samsyn med arbetsgivaren om hur samverkan fungerar, främst kopplat till arbetsmiljöfrågor. I förra årets Årsrapport beskrevs hur Vårdförbundet deltagit i ett projekt med samverkansutbildning i regionen. Eftersom utbildningsinsatserna var starten på en förändringsresa mot en bättre fungerande samverkansprocess så får denna punkt stå kvar även i år. Vi ser att det tar tid att nå målet.

Allt fackligt arbete tar tid vilket är en utmaning i sig.

Inflytande och påverkan

Avdelning Örebro ingår i Vårdförbundets nyhetsbrevs projekt. Detta innebär att ni som medlemmar har fått ca ett medlemsbrev per månad med både lokal och nationell information. Det finns även en länk till vår blogg i varje brev där ordförande har bloggat om vad som är aktuellt inom avdelning Örebro.

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.

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. Skolsköterskor och sjuksköterskor med specialistutbildning inom vård av äldre är några av de yrkesgrupper som tyvärr ofta jämförs med grundutbildade sjuksköterskor. 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.

Vi försöker att vara tillgängliga för våra medlemmar och synas ute på arbetsplatser regelbundet. De spontana samtalen vi får när vi är ute i verksamheter är viktiga för de strategier vi sedan arbetar vidare med. Vårt mål i avdelning Örebro är att medlemmar och förtroendevalda alltid ska kunna nå oss med sina frågor och idéer.

Övrigt

Chefer/ Ledare



Avdelning Örebro har en utsedd förtroendevald som har huvudfokus chefsmedlemmar. Uppdraget handlar om uppsökande verksamhet av nya chefsmedlemmar samt att representera Vårdförbundet gällande chefs och ledarskapsfrågor. Utsedd förtroendevald deltar också i chefsrekryteringar då det krävs förtroendevald med övergripande fackligt uppdrag. Grundtanken är att chefsmedlemmar med personalsvar, förstalinjens-chefer, tryggt ska veta att det finns en förtroendevald för dem som de aldrig möter i övriga medlemsärenden.

I år har träffar för chefsmedlemmar anordnats i Lindesberg, Karlskoga och Örebro. Avdelning Örebro deltar även i Vårdförbundets nationella nätverk och de inspirationsdagar som anordnats.

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

Övriga aktiviteter

Avdelning Örebro håller en facklig grundutbildning på totalt fyra dagar för våra nyvalda förtroendevalda. Dag 1 i utbildningen är övergripande för att snabbt ha möjlighet att komma in i uppdraget och den anordnar vi sex tillfällen per år. Dag 2-3 går mer på djupet och anordnas 3 gånger per år av oss i avdelning Örebro.

Vi har fortsatt ett gott samarbete med TCO Örebro. Det har anordnats tre föreläsningar per år som har varit välbesökta av Vårdförbundets medlemmar.

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



Pride har uppmärksammats via sociala medier och webb. Vårdförbundet gick i Pridetåget tillsammans med TCO.

Vi har också använt sociala medier för att uppmärksamma andra dagar och händelser som kan påverka vården och för våra yrkesgrupper. I närtid har vi visat vad Vårdförbundet anser om den föreslagna "angiverilagen".



Vi försöker att "ta tempen på arbetsmiljön" ute i verksamheten runt om i länet under sommarmånaderna. Vi har delat ut påskägg och nattvandrat för att möta våra medlemmar som arbetar natt.

Några medlemscaféer och strategiska mötesplatser har vi också ordnat under året.

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

