



Dokumentet skapat 2020-11-25	Senast ändrat 2021-01-18	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Skåne	Version 1	Författare Malin Tillgren
---------------------------------	-----------------------------	--	--------------	------------------------------

Årsrapport 2020

Innehåll

Sammanfattning	2
Måluppföljning	3
Medlemsrekrytering.....	3
Värde för medlem.....	5
Effekt	10
Goda exempel	12
Risker	14
Förbättringsområden	15

Sammanfattning

Året började med en, som vanligt, hög ambitionsnivå kring allt vi ville göra för våra medlemmar och förtroendevalda. Efter ett par månader fick vi, precis som alla andra, tänka om. Vi tog snabbt beslutet att ställa in fysiska träffar och övergå till digitala former.

Vi har alla ställts inför nya utmaningar i samband med pandemin, både på arbetet och på fritiden. Det har varit mycket nytt att ta in, lära sig och det har gått väldigt snabbt. Information och förhållningsätt har ibland skiftat från timme till timme. Första pandemivågen i Skåne visade sig bli relativt lindrig, sommaren och början av hösten kändes positiv medan slutet av året blev värre än nog någon kunde tänka sig. I början av pandemin var det mycket fokus på skyddsutrustning. Under hösten har det varit fokus på det snabbt ökande antalet insjuknade i Covid-19 och de kraftigt ökade antalet inläggningarna på sjukhus. Vårdförbundets medlemmar har ställts inför arbetsuppgifter man inte är van vid, scheman och arbetstider har förändrats, nya avdelningar har öppnats och flera medlemmar har även blivit förflyttade till andra enheter och orter. Som stöd för medlemmarna i allt detta har förtroendevalda, huvudskyddsombud och ombudsmän funnits för att bevaka förutsättningarna. Det har blivit tydligt hur viktigt Vårdförbundet är för medlemmarnas arbetsmiljö och villkor där arbetet med samverkan, skyddskommittéer och förhandlingar tagit mycket tid. Våra förtroendevalda som bemannar vår telefon har haft mycket att göra för att stötta alla våra medlemmar som hört av sig. Även våra kontaktpersoner gentemot chefsmedlemmar har stöttat i flera olika frågor. Många har förstått hur viktigt det är att vara med i Vårdförbundet och både antalet medlemmar och förtroendevalda har ökat.

Vårdförbundets medlemmar har gjort en enastående och livsviktig insats under pandemin. Aldrig förr har det blivit så tydligt för medborgarna hur viktiga våra fyra yrkesgrupper är!



Måluppföljning

Nedan har vi valt att presentera vad vi gjort utifrån de övergripande mål som styrelsen satte för året.

Medlemsrekrytering

Många aktiviteter vänder sig till medlemmar och potentiella medlemmar oavsett arbetsgivare. Även studenter är viktiga att rekrytera eftersom de är våra framtida kolleger.

Det har lanserats ett dokument på hemsidan där man som medlem kan be om arbetsplatsbesök alternativt medlemsmöte, både fysiska och digitala. Det har resulterat i flera digitala medlemsmöten, framförallt under hösten. Vi pratar också mycket om rekrytering på grundutbildningarna för förtroendevalda, poängterar vikten av att det är de som är de bästa rekryterarna eftersom de känner sina kollegor och vet vad som är viktigt för dem! Vi har som vanligt samarbete med Folksam där de har informationsträffar för medlemmar, dessa har ställts om till att vara digitala. De är välbesökta och vi satte därför in fler tillfällen under hösten.



Vi har haft väldigt svårt på grund av pandemin att kunna komma in på högskolorna för att möta studenter. De har ju till allra största delen gått över till distansutbildning och i de fall de finns på plats så har vi inte fått komma in. Vi har försökt på olika sätt att bli inbjudna till deras digitala forum för kort information och föreläsning.

Att rekrytera chefer är en annan viktig grupp. Vårdförbundet vill finnas med där beslut tas och vården påverkas. Vårdförbundets chefskontaktpersoner har bjudit in till digitala chefsmöten. Pga pandemin har vi inte kunnat besöka arbetsplatser i den omfattning vi hade planerat att göra.

Vid alla aktiviteter där vi möter medlemmar hör vi om det finns förtroendevald, annars berättar vi om varför det är viktigt. Den förtroendevalda på arbetsplatsen är den som är bäst på att rekrytera nya medlemmar. Till sin hjälp har alla förtroendevalda blivit uppmanade, och försedda med, välkomstkit att dela ut till alla nya kolleger som tillhör våra yrkesgrupper.

Region

Team Support och Utbildning, som består av förtroendevalda i Region Skåne med särskilt uppdrag, har alltid fokus på rekrytering inom regionen. Teamet arbetar på många olika sätt med att nå medlemmar och potentiella medlemmar inom regionen. Teamet har försökt att regelbundet besöka arbetsplatser för att visa att Vårdförbundet finns, höra hur de har det samt ev. prata om vikten av att ha förtroendevald. Vid Blocket i Lund har Vårdförbundet haft ett tält uppe vid ett tillfälle och mött medlemmar samtidigt som vi gick runt på sjukhuset för att göra arbetsplatsbesök. Vi har under året varit så pass synliga som vi kunnat vara, detta har skett på olika sätt på olika ställen.

Inom region Skåne har vi under året fått 464 nya medlemmar.



Kommun

I de mindre kommunerna har vi generellt en hög anslutningsgrad, medan den är betydligt sämre i de större kommunerna. I kommunerna görs ett aktivt arbete av olika förtroendevalda för att få fler att vilja vara medlemmar och förstå värdet av medlemskapet.

Vi anser att det är viktigt med förtroendevalda och huvudskyddsombud och har som målsättning att det ska finnas i samtliga kommuner. Här görs ett aktivt arbete av styrelsen tillsammans med, i förekommande fall, förtroendevalda och huvudskyddsombud i kommunen. Ett tillskott i detta arbete är vår nya fackliga verksamhetsutvecklare. Hennes roll är att stötta och stärka facklig organisering på arbetsplatser utifrån behov och med särskilt fokus gentemot kommuner.

I de 33 skånska kommunerna har vi under året fått 88 nya medlemmar.

Privat sektor / Stat

Under första delen av året var vi i uppstart av Vårdförbundets nya organisation med en egen sektion av anställda inom Vårdförbundet med uppdrag att specifikt arbeta gentemot medlemmar och förtroendevalda inom privat och statlig regi. Det tog lite tid att få sektionen i full drift men som nu har kommit igång. Här finns bland annat egna ombudsmän och en facklig verksamhetsutvecklare vars roll bland annat är att stötta och stärka facklig organisering på arbetsplatser utifrån behov som dessutom hanterar de flesta ärendena från privat och stat.

Riktad satsning mot blivande föräldrar

En grupp som vi sett att vi har svårare att nå är blivande och nyblivna föräldrar och har därför haft särskilt fokus på dessa. Vi hann med att ordna två tillfällen i våras med träffar om föräldraledighet osv. Kristianstad blev inställt pga. inga anmälda. Malmö blev av och blev väldigt lyckad och uppskattad. Vi anordnade även digitala träffar om föräldraledighet under hösten, dock var det så få anmälda att ombudsman kontaktade dessa separat istället för att ha ett gemensamt möte.

Värde för medlem

Kunniga och engagerade förtroendevalda/skyddsombud

Under året har vi fått 268 nya förtroendevalda/skyddsombud. Totalt i Skåne fanns det den 31 december 689 stycken förtroendevalda/skyddsombud.

I Skåne har HSO-teamet ansvar för stöd och kontakt med alla förtroendevalda/skyddsombud inom regionen medan styrelsen har delat upp kommunernas och privatas förtroendevalda/skyddsombud mellan sig. En av de största arbetsuppgift under 2020 har varit att stötta förtroendevalda/skyddsombud ute i verksamheterna. Många nya och svåra arbetsmiljösituationer har uppstått och dessa har krävt mycket av både förtroendevalda, HSO och styrelsen.

Vi uppmuntrar förtroendevalda att anordna medlemsmöten där team och styrelse erbjuder sig att delta. Förtroendevald på arbetsplatsen får en gång per år bjuda på något att äta och dricka i samband med medlemsmöte.

Alla nya förtroendevalda erhåller välkomstsamtal. Dessa har blivit än viktigare då det pga pandemin inte funnits samma möjlighet till att delta i grundutbildning. Under välkomstsamtalet knyts även kontakt så den nya förtroendevalda vet vem hen ska vända sig till för stöd. Vid välkomstsamtalet har vi särskilt tryckt på de digitala utbildningarna i väntan på grundutbildning.

I början av våren hann vi med att ordna några fysiska grundutbildningar samt även en omtyckt Workshop om lönekriterier. I slutet av våren gick vi över till digitala fackliga introduktionsutbildningar som vi även fortsatte med i början av hösten. Vi försökte sedan så smått att anordna corona-anpassade grundutbildningar med begränsat antal deltagare och på fyra olika orter. Vi hann med en och en halv innan det återigen blev striktare restriktioner. Därefter har vi gått över till att hålla den ordinarie grundutbildningen digitalt vilket har haft varierande framgång. Den är inte uppbyggd för att hållas digitalt men vi har försökt att anpassa den så mycket som möjligt. Då vi inte

haft möjlighet att utbilda alla nya förtroendevalda ser vi ett stort kunskapsbehov byggas upp, vilket kommer att behöva adresseras framöver.



Vårens utbildning för skyddsombud med tema "Löneprocessen och lönekriterier" blev bara delvis genomförd, då den pågick mitt i covidutbrottet och fick ställas in efter några enstaka tillfällen. Höstens utbildning med tema "Arbetsbelastning" genomfördes, men fick även den delvis vara digital. Dagarna har innehållit särskilt inspel från styrelsen kring betydelsen att vara många, hur förtroendevalda kan arbeta för detta samt varför det är viktigt att vara medlem i Vårdförbundet.

Inom regionen har HSO-teamet anordnat SO-träffar inom de olika förvaltningarna för informations- och kunskapsutbyte, nätverkande samt stöd till lokala förtroendevalda/skyddsombud. Initialt genomfördes de på sedvanligt vis fysiskt, men fick sedan övergå till digital form.

För att även förtroendevalda med uppdrag på facklig tid från regionen samt huvudskyddsombud inom kommun, stat och privata sektorn ska ha möjlighet att kompetensutvecklas, så har under året tre utbildningsdagar anordnats. Två av dessa dagar var digitala. Dagarna har innehållit föreläsningar och utbildning från förbundsombudsmän samt externa föreläsare bland annat från KPA, AFA samt även en heldag i skyddsombuds rätt med Maria Steinberg, docent i arbetsmiljörätt vid Örebro universitet.

Synligheten ska öka

Vi arbetar brett med att nå ut till medlemmar och vara synliga. Sociala medier spelar en viktig roll där vi ökat i antal följare under året. På Instagram har vi ökat från 395 följare nov 2019 till 847 följare (dec 2020). På Facebook har vi också ökat, från 2396 följare till 3435 (dec 2020). Nytt för året är att vi provat livesändningar på Facebook, bland annat intervjuer med politiker samt jul- och nyårshälsningar. Nyhetsbrev och Ordförande har ordet går ut till alla medlemmar via mejl samt publiceras på webben, vardera tio gånger per år. I ett nyhetsbrev annonserades det ut att de första 100 stycken som mejlade oss fick en mössa skickad till sig, vilket var väldigt populärt! Flera har också skickat in selfies på sig själv i mössan! Synlighet i en annan bemärkelse 😊.



Vårdförbundet i Skåne har synts mycket i olika medier under året, så som TV 4, Lokala nyheter Skåne, radio Kristianstad och Malmöhus samt alla våra olika dagstidningar och kvällstidningar. Vi har sett en tydlig förskjutning till att de etablerade medierna gärna kontakter Vårdförbundet och ofta som enda fackförbund. Vi har också skickat in flera debattartiklar som blivit publicerade.

Årsmötet var mellan den 12–15 oktober. På grund av Coronapandemin så ställde hela förbundet om till digitala årsmöten. Då detta var ett mellanår för avd. Skåne, vi hade inga personval, och inte fått in mer än en motion så hade vi inte så många punkter på dagordningen. För att locka fler in i mötet och bjuda på något lättsamt anordnade vi en förinspelad föreställning med Henrik Widegren "Skratt, inget man skojar om". Vi hade hoppats på stort deltagande men tyvärr blev det inte så. Om detta berodde på att vi provade ett helt nytt sätt eller om det handlade om pandemin vet vi inte.

Vi hade planerat för att medverka i Pride paraden i Lund men på grund av Corona pandemin blev denna inställd.

Större inflytande i privat verksamhet

Detta mål fick en annan vändning då Vårdförbundet valde att göra en omorganisation för de anställda och sektion privat/stat bildades. Därmed gick en stor del av styrelsen proaktiva arbete över till sektionens verksamhetsutvecklare.



Under våren ökade trycket från förtroendevalda och HSO hos privata arbetsgivare gällande arbetsmiljön och hanteringen av Corona. Det har inneburit mer samtal och stöd till verksamheterna.

Vårdförbund Skåne är värdavdelning för bla Aleris Holding, Förenade Care och Diaverum AB.

I Aleris har vi en utsedd HSO med mandat att företräda Vårdförbundet.

I Förenade Care har vi ett flertal förtroendevalda som vi stöttar/utbildar men saknar en sammanhållande funktion inom företaget. Under året har vi deltagit i förhandlingar gällande chefstillsättningar, inrangering mm, Vi har även stöttat medlemmar i rehabiliteringsärenden och andra arbetsrättsliga frågor. Vi har även skrivit ett ramavtal gällande flexitid med förenade Care.

Diaverum AB har en mindre verksamhet med fem kliniker i Stockholm. Vi har ingen kontakt med företaget i dagsläget.

”Alla” ska driva en gemensam fråga gentemot arbetsgivaren

Vi valde professionshandledning som gemensamt tema att driva i Skåne. Dock gjorde pandemin att vi behövde prioritera bort detta.

Vi ska tuffa till oss

Styrelsen har valt att gå vidare med några ärenden till så kallad central förhandling enligt Medbestämmandelagen (MBL) §14. Ett av de ärenden vi drivit vidare är när Lomma Kommun valde att halvera antalet nattsjuksköterskor per natt till bara en. Resultatet blev att arbetsgivaren flyttade fram förändringen från januari -21 till mars -21 och alltså hållit fast i beslutet att genomföra det. Vi förklarade oss oeniga med arbetsgivaren. Då vi inte var nöjda med utfallet skrevs en debattartikel i Sydsvenskan, vilken har skapat stor opinion bland både befolkningen och politiker i Lomma kommun. Vi har ännu inte sett slutet på detta.

Skyddsombud och huvudskyddsombud runt om i Skåne har lagt så kallade 6:6a när arbetsgivare inte uppfyllt kraven på ett tillfredsställande sätt gällande arbetsmiljön. En 6:6a som fick stor betydelse i våras var den som lades på regional nivå kring skyddsutrustning kopplat till Covid -19.

Under 2020 vässade vi vår medverkan på regional samverkan och lämnade in flera protokollsanteckningar. Protokollsanteckningarna har i sin tur, mer än en gång, lett till att politikerna i regionfullmäktige och regionstyrelsen ändrat beslutsförslagen.

Twister har påkallats till när arbetsgivare inte följer olika lagar. Ett sådant exempel är i Tomelilla kommun där medlemmarna inte fick besked om sin sommarsemester i rätt tid. Denna tvist är ännu inte löst. En annan, fortfarande pågående tvist, är där region Skåne valt att förflytta en sjuksköterska mot, vad vi anser, helt mot hens anställningsavtal.



Våra ombudsmän har under året varit inkopplade på många förhandlingar för enskilda medlemmar gällande tex uppsägningar på felaktiga grunder och när arbetsgivaren velat ta till disciplinära åtgärder såsom varningar.

För att få (ännu) mer fokus på lönefrågan har vi påbörjat en strategi kring lön och som kommer att fortsätta utvecklas under år 2021. Vi har identifierat fyra viktiga fokus för att kunna nå framgång; politiker, tjänstemän och processen, medlemmar och förtroendevalda samt opinionsbildning.

Under året har vi arbetat med arbetsgivare, kopplat till löneöversynerna, kring begreppet särskilt yrkesskickliga. Hos de flesta har vi en bit kvar innan vi har en samsyn. Det ser även väldigt olika ut huruvida vi kan se att det gjorts en satsning på särskilt yrkesskickliga, både vad gäller antal och utfall i kronor. Ett annat fokus i vårt löneavtal HÖK-19 är ökad lönespridning. Här har alla arbetsgivare väldigt långt kvar...

Ett annat strategiarbete som är påbörjat är kring semesterhanteringen. Här ser vi att det finns mer att göra för att kunna påverka medlemmars rättighet till fyra veckors sammanhängande semester under sommaren.

Vi har försökt att ha regelbundna träffar med ledande politiker inom regionen. Men på grund av pandemin har det varit svårt att få till dessa möten.



Effekt

Nedan finns våra mål för 2020 och hur det har gått under året. Pandemin har påverkat allt vi gjort, mycket har fått ställas in eller göras om. En viktig aspekt har varit att våra medlemmar och förtroendevalda har haft svårt att få tid att möta oss.

Rekryteringsmål och resultat

<u>Grupp</u>	<u>Mål 2020</u>	<u>Resultat</u>
Chefer (nya)	25	5
Barnmorskor (nya)	25	12
Biomedicinska analytiker (nya)	60	38
Röntgensjuksköterskor (nya)	40	24
Sjuksköterskor (nya)	450	594
Förtroendevalda (nya)	100	268
Malmö stad (nya medlemmar)	20	13
Malmö stad (nya FV)	10	15
Studenter (anslutningsgrad)	70 %	Gick ej att mäta*
Akutmottagningarna (anslutningsgrad)	65 %	64%
Operation/anestesi (anslutningsgrad)	65 %	66%

*Tyvärr visade det sig att det inte går att ta fram aktuell statistik på anslutningsgraden av studenter.



De områden/grupper som är uppsatta som satsningsområden ska få minst två besök under året.

Cheferna har varit svåra att nå. Möjliga orsaker är att cheferna har varit väldigt upptagna med sitt arbete med anledning av bl.a. pandemin och inte haft tid, dels att vi kanske inte informerat i tillräcklig omfattning om att dessa möten har funnits samt

svårigheten med anledning av Covid att inte kunna besöka chefsmedlemmarna på deras arbetsplatser.

Att besöka alla områden/grupper två gånger under året har inte blivit fullt möjligt på grund av pandemin och svårigheten att nå medlemmar och potentiella medlemmar. Vi har genomfört så många arbetsplatsbesök vi kunnat under rådande omständigheter. Ibland har detta bara blivit ett samtal i dörren och på andra ställen har vi kunnat komma in och träffa medlemmar/potentiella medlemmar. Vi har varit synliga på många sätt, på många olika tidpunkter och i den omfattning vi kunnat. Vi har under hösten börjat mer aktivt att dela ut "välkomst-kit" till förtroendevalda, dels när vi möter dem fysiskt på grundutbildning, då vi möter dem på arbetsplatsbesök eller vid annat mingel.

Under året har vi ökat med 41 medlemmar och var den 31 december totalt 13 288 medlemmar. Alla medlemmar är viktiga, men de yrkesverksamma är de som ger oss mandat i förhandlingar med arbetsgivare. De yrkesverksamma medlemmarna i Skåne har ökat med 104 stycken och var den 31 december 10 910 stycken.

Värde för medlem – mål och resultat

Kunniga och engagerade förtroendevalda/skyddsombud

- Alla ska ha gått grundutbildning inom sitt första år.
Tyvärr har detta inte gått att uppnå då vi inte kunnat anordna alla de utbildningar vi tänkt. När vi gick över till digitala utbildningar är det inte heller möjligt att ta med lika många personer.
- Fler ska delta på Skyddsombudens dag och Skyddsombudsträffar
Då vi blev tvungna att ställa in majoriteten av Skyddsombudens dag i våras och höstens till största delen blev digitala har vi inte nått så många som vi önskade. Skyddsombudsträffarna gjordes även de om till digitala och där är det flera förtroendevalda som har fått möjlighet av arbetsgivaren att kunna delta på grund av brist på lokaler att sitta ostört i. Det krävs även en tillvänjning för att känna sig bekväm i digitala möten. För några förvaltningar har antalet närvarande ökat vid de digitala mötena, då de förtroendevalda inte behövt resa.
- Huvudskyddsombuden ska aktivt stödja förtroendevalda lokalt
I samband med pandemin har behovet av stöd för många förtroendevalda ökat och huvudskyddsombuden har arbetat väldigt aktivt med detta.
- Fördjupningsutbildning ska tas fram och starta under året
Då pandemin kom har vi sett att det har varit viktigare att prioritera att så många som möjligt har fått gå grundutbildning.

Synligheten ska öka

- Antalet följare på sociala medier ska öka
Dessa mål har uppnåtts med råge och mycket tack vara ett aktivt arbete med nästintill dagliga inlägg.
- Fler ska öppna och läsa våra nyhetsbrev
På grund av Vårdförbundets omorganisation blev det svårigheter med att få fram detta underlag. Men vi har upplevt att det är många medlemmar som tar del av nyhetsbrevet.
- Antalet deltagare på årsmötet ska öka
Tyvärr blev det inte så vilket vi tror beror på att det var första gången årsmötet hölls helt digitalt. Vi har fått till oss att flera har upplevt problem med tekniken och att man inte förstätt hur mötet skulle gå till och hur man kunde vara delaktig. Det visade sig att det inte var helt lätt att hitta länken.

Större inflytande i privat verksamhet

På grund av omorganisationen inom Vårdförbundet har vi inte möjlighet att precisera hur detta mål har uppfyllts. 2020 blev året då den nya organisationen med större fokus på medlemmar anställda i privat och statlig verksamhet infördes och full effekt kommer att ses under 2021.

Goda exempel

Inom organisationen görs det otroligt många goda insatser från medlemmar, förtroendevalda på olika nivåer och anställda i Vårdförbundet. Här kommer ett axplock.

I Hörby kommun var Vårdförbundet, med huvudskyddsombudet Monica Rohlin i spetsen, med på en demonstration kring kommunens hantering av välfärden.



I Lomma kommun bestämde en av de nya förtroendevalda sig för att rekrytera en ny medlem under hens första år som förtroendevald. Genom att hon ställde frågan om medlemskap till kollegerna och berättade hur Vårdförbundet gör skillnad lyckades hon värva fem nya medlemmar på en månad.

I Malmö stad har huvudskyddsombuden arbetat som "covidkonsulter" inom Hälsa- Vård- och omsorgsförvaltningen. Genom sina specifika sjuksköterskekunskaper och kunskaper som skyddsombud har de drivit på så att det blivit rutin med att göra riskanalyser och uppföljningar på dessa.

Huvudskyddsombudet för skolsköterskorna i Kristianstad kommun gjorde i våras en stor insats för medlemmarna. Kommunen valde att förflytta gymnasieskolans skolsköterskor till särskilda boenden. Denna förflyttning blev inte bra och huvudskyddsombudet bevakade och låg på arbetsgivaren så att de efter några veckor valde att avsluta förflyttningen.

HSO-teamet stöttar förtroendevalda på olika sätt. På en arbetsplats var bristen på struktur och ledarskap påtaglig och där medverkade HSO på skyddsronde samt

ytterligare stöttning har gjort att den förtroendevalda nu känner sig trygg i möte med arbetsgivaren.

Ett annat exempel där HSO-teamet gjort skillnad för medlemmarna: Personal på en avdelning blev förflyttad till en helt annan arbetsplats (pga. pandemin) och mådde psykiskt dåligt då de inte kände att de hade rätt kompetens för det arbete de blev ålagda att utföra. När HSO kopplades in visade det sig att personalen inte fått tillräcklig bredvidgång eller utbildning för de nya uppgifterna. HSO lyfte det med arbetsgivaren som gjorde om. Dock dröjde det bara en vecka tills HSO fick rycka in igen då arbetsgivaren inte följde det de kommit överens om. HSO valde då att lyfta det i skyddskommitté på förvaltningen som såg allvarligt på det hela och förvaltningsledningen tog tag i problemet. Det ledde till möten mellan arbetsgivare och den förflyttade personalen och de kom gemensamt fram till rutiner och utbildningsplaner. Efter detta blev arbetet hanterbart, arbetsätten förändrade och avdelningen fick tre nya förtroendevalda.

Vi försöker hela tiden lyssna av vilka behov av utbildning våra förtroendevalda har. Det vi bland annat fångat upp är att det finns ett stort behov kring lönekriterier, både nya som erfarna förtroendevalda. Vi valde att anordna en workshop kring lönekriterier som blev väldigt uppskattad.

Pandemin har gjort att vi fått tänka annorlunda kring hur vi kan möta medlemmar. Vi är hela tiden måna om att det ska kännas tryggt och utan risk för smitta. Ett sätt har varit att möta medlemmar utomhus. "Tält-dagen" på SUS Lund, blev väldigt uppskattad och vi var väldigt synliga på sjukhusområdet denna dag. Team support och utbildning har varit runt på sjukhusen och haft mingel på olika säkra platser och olika tidpunkter för att kunna möta medlemmar. Det har då delats ut knäckebrödssandwich eller annat gott med Vårdförbundets logga på vilket varit väldigt uppskattat. Vi har varit synliga på många ställen på olika sätt.



En positiv effekt av pandemin har gjort att det blivit enkelt och bekvämt (efter ett tag) med digitala möten och att inte tid behöver läggas på resor. Detta gjorde att vi tidigt införde digitala veckovisa avstämningsmöten mellan avdelningsstyrelse, ombudsmän och förtroendevalda med facklig tid inom regionen. Detta har gett snabbare dialog, kommunikation och en enhetlighet. Denna enhetlighet fortplantar sig också snabbare ut till de förtroendevalda på arbetsplatserna, och det ger en enorm tyngd och kraft när Vårdförbundet pratar med samma röst och framför samma sak.

Risker

Vi ser en risk med att utbildningsbehovet ökar på ett sätt vi inte kan möta. Många nya förtroendevalda behöver grundutbildning, men även många erfarna behöver utbildning och stöttning. Eftersom vi inte kan träffas fysiskt i nuläget, kräver detta en omställning till digitala mötes och utbildningsformer. Digitala möten är svårare och det kräver mer av alla för att man ska få till en bra dialog. Det är även svårare att få förtroendevalda från vissa verksamheter att medverka, då de tycker att en stor del av mötesdynamiken går förlorad. I stort är detta ett övergående problem, dels eftersom vi förhoppningsvis kommer att kunna hålla fysiska möten och träffar till hösten, dels att en digital mötesvana kommer att infinna sig efterhand. Risken är att vi tappar förtroendevalda under tiden, då de kan känna att vi inte utbildar och stöttar dem tillräckligt.

En annan risk som kan finnas/uppkomma är att medlemmarna inte tycker att Vårdförbundet är tillräckligt synliga ute på arbetsplatserna och att vi tappar fart i rekryteringen då vi behövt ställa in flera aktiviteter pga. pandemin.

Ytterligare en risk är att vi inte rekryterar lika mycket studentmedlemmar som vanligt då vi inte i lika hög grad som vanligt kan vara synliga på lärosätena fysiskt och att vi inte på alla ställen kommer in ens digitalt.



En risk som också finns, och som är en pedagogisk utmaning, är att medlemmarna uppfattar det som att vi har mer makt att agera i frågan rörande lön och förflyttning än vad vi har utifrån de avtal och lagar som finns.

Förbättringsområden

Kunniga och engagerade förtroendevalda är fortsatt ett viktigt område. När det nu kommer en ny digital grundutbildning behöver denna prioriteras för att så många nya förtroendevalda som möjligt får möjlighet att delta. Vi behöver även se över om vi behöver fler utbildare. Vårens utbildningsdagar för skyddsombud kommer att vara digitala precis som de flesta möten med förtroendevalda. Här behöver vi arbeta aktivt och individuellt med förtroendevalda för att få dem att känna sig bekväma med och ha möjlighet att delta digitalt.

Synligheten är viktig för oss, vi vill möta medlemmar. Så länge pandemin råder behöver vi anpassa oss efter den. Digitala möten blir mer och mer accepterade och kan även vara ett bra komplement i framtiden. Många medlemmar har svårt att prioritera fackliga möten på fritiden, då kan kortare digitala möten vara ett alternativ. När pandemin släpper sitt grepp behöver vi hitta forum för att möta medlemmar fysiskt. Vi hoppas att den husbilsturné som vi hade planerat för i höstas istället kan bli av under våren. Då är tanken att vi åker runt till många orter och arbetsplatser i Skåne för att möta medlemmar, potentiella medlemmar samt allmänheten.

Så fort lärosätena öppnar upp igen behövs här en prioritering för att möta och rekrytera studenter.

Att få medlemmar att förstå vilket inflytande Vårdförbundet har och hur vi kan göra skillnad är ett ständigt pågående arbete. Vi behöver prata om det på medlemsmöten, i utskick till medlemmar, via sociala medier och via våra förtroendevalda. Genom att våra förtroendevalda är insatta i hur det fungerar når vi även medlemmar. Vi måste också fortsätta vårt påverkansarbete och visa när det gör skillnad. Vi kommer att fortsätta att arbeta för att få förtroendevalda på alla arbetsplatser oavsett arbetsgivare och vi behöver ha HSO i alla kommuner. Här ser vi en stor fördel med att nu ha en facklig verksamhetsutvecklare till hjälp. Vi har märkt att politikerna inom framför allt regionen börjar lyssna mer och mer på Vårdförbundet. Inför 2021 bör vi fortsätta förtäta direktdialogen med presidierna inom regionens styrelser och nämnder.