



Dokumentet skapat  
2020-11-25

Senast ändrat  
2021-01-22

Avdelning  
Avdelning Örebro

Författare  
Ann-Sofie Gustavsson

## Årsrapport Örebro 2020

### Innehåll

Sammanfattning .....	2
Måluppföljning .....	2
Medlemsrekrytering .....	2
Värde för medlem .....	5
Effekt .....	7
Goda exempel .....	8
Risker .....	8
Förbättringsområden .....	9
Övrigt .....	9

## Sammanfattning

Året i Örebro har präglats av pandemin. Både den verksamhetsnära vardagen för avdelningens medlemmar och den fackliga verksamheten har förändrats.

Vi ser att medlemmar påverkats av pandemin direkt eller indirekt både i arbetslivet och socialt. Många har med kort varsel fått byta arbetsplats, ändrat schema, fått indragen semester och arbetat med den oro över en ny virusmitta som vi inte vet så mycket om. Villkor och förutsättningar för medlemmar har förändrats med kort varsel och utan förvarning. n

Lön, arbetsmiljö, arbetstider och rätten till semester har under året varit de viktigaste villkorsfrågorna för avdelningens medlemmar. Processen kring årets lönerevision har hos flera av avdelningens arbetsgivare dragit ut på tiden vilket påverkat utvärdering gällande HÖK19. I Örebro ser vi att hantering av begreppet SYS fortsatt inneburit både frustration. Vi behöver fortsätta arbeta med hantering av begreppet SYS då vi ännu inte har samsyn med arbetsgivaren. Vi är inte nöjda med årets utfall.



Arbetsmiljö och skyddsombudsrollen har under året varit i fokus då skyddsutrustning och säkerhet varit en återkommande samverkansfråga. Förtroendevalda tillika skyddsombud har haft ett intensivt år och skyddsombudsrollen har aktualiserats både på arbetsplats och i media.

Förutom pandemin har vår fackliga verksamhet påverkats av omorganisation. Omorganisation i samband med pandemin, den omorganisation som påbörjats i Region Örebro län och en intern omorganisation i Vårdförbundet

I samband med pandemin har avdelningar förändrats och nya arbetsplatser skapats och medlemmar har fått nya arbetsplatser. Gällande Regionens omorganisation så berör den initialt vår samverkansstruktur. Det innebär i praktiken att vi fått tacka av flera förtroendevalda som haft samverkansuppdrag på en övergripande nivå. Omorganisationen kommer i förlängningen påverka många medlemmar. Den interna omorganisationen i Vårdförbundet har medfört ändrat stöd, förändrade arbetsätt, och ett vi nu inte har anställda på plats i Örebro.

Vi har påverkat politiker och arbetsgivare, coachat förtroendevalda och haft medlemskontakter. Detta har främst skett digitalt eller i pandemianpassade lokaler och pandemianpassade förhållningssätt.

Vi har fortsatt använda sociala medier, blogg och webb som arbetsredskap. IGTV och film är mer frekvent återkommande och används numera som komplement i påverkans och informationsarbete. Lokalt har Vårdförbundet avdelning Örebro under året synts i media både via medlemmar, förtroendevalda och styrelsen.

Året har tydligt visat sig vilka professioner som är ovärderliga i vården. Medlemmar har bidragit till verksamhetens mål med en flexibilitet och kunskap som är långt över vad som kan förväntas i en anställning.

Till alla medlemmar vill jag säga att det är tack vare dig och ditt engagemang som vi kan fortsätta arbeta med de frågor som är viktigt för dig och avdelningens medlemmar. Du gör skillnad!

Ann-Sofie Gustavsson

## Måluppföljning Medlemsrekrytering

### *Vi prioriterar positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla hög anslutningsgrad*

Under året har vi ställt om eftersom förutsättningar för medlemsmöten förändrats. De inplanerade arbetsplatsbesöken, medlemscaféerna och våra strategiska platser ställdes in och vi fick tänka nytt. Det resulterade i ett år med att ses i dörren till arbetsplatser, digitala möten och möten utomhus. Ett år med avstånd, handsprit och säkerhet i fokus.

Istället för besök på arbetsplatser har vi lämnat hälsning vid dörren eller skickat information via post. Under året har drygt 300 arbetsplatser fått en vårdförbundspåse. Tema under året har bl.a varit lön, arbetsmiljö utifrån skyddsombudsrollen och rekrytering. Vi har saknat dialog och det spontana mötet.

Under våren valde vi att lämna hälsning och fika till olika arbetsplatser som tydligt påverkats av pandemin. Ett sätt att nå både medlemmar och skyddsombud.

Under sensommaren anordnades strategiska platser utanför Universitetssjukhuset där vi bjudit medlemmar och blivande medlemmar på frukost samt ett utecafé med glass. Vi har också bjudit delar av medlemmar i primärvården på frukost.

Vi har erbjudit digitala medlemscaféer och medlemsmöten. Vi har också genomfört ett tjugotal medlemsmöten digitalt till de arbetsplatser som efterfrågat detta.

I samband med nationella rekryteringskampanjer har vi anordnat lokalanpassade aktiviteter i form av olika utmaningar eller tävlingar. Fikautmaning, att gissa var Vårdförbundet gömt sin väska samt utlottning av goodibag. Syftet är att synliggöra medlem, Vårdförbundet och medlemskapet. Vi har inte haft möjlighet att besöka arbetsplats i samband med fikautmaning men har haft dialog med berörd medlem, skickat fika samt uppmärksammat händelsen i sociala medier.



Vi har fortsatt möta studenter men i år har detta skett via zoom. Under våren kunde vi efter informationstillfälle möta upp studenter utanför Universitetet på förbestämda tidpunkter. Det gav möjlighet till dialog, information och att ge ut studentgåva. Vi har rekryterat samma mängd studentmedlemmar som tidigare år. Vi har fortsatt dela ut stipendier för bästa uppsats till de grundprofessioner som läser vid Örebro Universitet. För att ta del av prissumman behöver stipendiat vara Vårdförbundsmedlem. Ett sätt att ha fokus på medlemskap och profession. I år har alla stipendieutdelningar skett via zoom.

Under året har vi valt att visa medlemskapets värde och hur Vårdförbundets professioner gör skillnad via våra sociala medier. Via instagram har vi skapat olika synlighetsteman. Varför jag



är medlem, i frontlinjen för corona men bakom kulisserna, samt visa hur medlemmar har arbetat under pandemin. Ett sätt att synliggöra professioner.

Att rekrytera och behålla medlemmar har även under 2020 funnits med som ett övergripande mål, som tema och i alla aktiviteter. Det är genom att vara många medlemmar vi har förutsättning att arbeta med våra gemensamma viktiga frågor. Det är viktigt att fortsätta arbeta för att vara många, att rekrytera och framförallt behålla medlemmar. Vid möten är det fortsatt viktigt att medlem och dess aktuella frågor finns i fokus.

Arbetsgivare	2020-01-01	2021-01-01	Resultat
Region Örebro	2801	2802	+ 1
Kommuner	536	529	-9
Privat	150	99	-51 (Capio bildat egen avd.)
Statliga	65	66	+1

### **Region**

Vi har ett stabilt medlemsantal inom Regionen. Vi fortsätter tappa barnmorskemedlemmar framförallt inom slutenvården samt chefsmedlemmar. Vi ser en större rörlighet bland medlemmar och att fler specialistutbildade sjuksköterskor byter arbetsplats och arbetsgivare.

### **Kommun**

Inom avdelningens kommuner har vi tappat något i medlemsantal.

Avdelningen har tre förtroendevalda med facklig tid som har fokus kommun. Två arbetar mot Örebro kommun som är avdelningens största kommun och en har uppdrag gällande de andra kommunerna. Rekrytering av förtroendevalda är ett löpande arbete. Vi har ställt om till digitala möten och har erbjudit förtroendevaldaträffar som riktar sig till kommunerna. Vi ser att vi når fler förtroendevalda än tidigare.

Kommunens förtroendevalda är med vid löneuppstart och avstämning i sin kommun. Vi har i år förtroendevalda i samtliga kommuner.

### **Privat sektor**

Vi har tappat i medlemsantal med anledning att Capio bildat en egen avdelning och medlemmar flyttat dit.

Avdelningens RSO ansvariga har förutom det uppdraget översikt gällande privat verksamhet.

## Värde för medlem

*Vi tecknar avtal och driver frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv  
Vi verkar för att förtroendevald, känd av medlem, finns på arbetsplatsen och får stöd i sitt uppdrag av lokala avdelningar*

Under 2020 genomsytrade pandemin medlemmars situation både yrkesmässigt och privat. Pandemin påverkad också det fackliga engagemanget och det fackliga uppdraget. Vi har inte haft möjlighet att genomföra utbildning och ha samma fortbildning för förtroendevalda som tidigare år. Vi har utsett månadens förtroendevald som uppmärksammats personligen, med fika till arbetsplats och via sociala medier.



Vi har ställt om till digitala medlemsmöten och där möjlighet funnits har vi anordnat möten utomhus.

HÖK 19 och lön har trots pandemin varit tongivande. Lön är en av de villkorsfrågor som fortsätter engagera avdelningens medlemmar. I Örebro var endast en arbetsgivare klar med löneprocess inom tidsram. Övriga arbetsgivare har det dragit ut på tiden. Region Örebro där avdelningen har flest medlemmar var inte färdiga med årets lönerevision förrän i december.

Vi är inte nöjda med utfall och process. Vi ser att begreppet särskilt yrkesskickliga fortsatt är en utmaning och har inte samsyn med arbetsgivare gällande hantering av begreppet. Vi anser att erfarenhet bör väga ännu tyngre för att se en löneutveckling över tid. Det är en lång väg kvar mot jämställd livslön.

AST tjänster är etablerade inom Region Örebro. Arbete med karriärmodeller har skjutits upp med hänvisning till pandemin. Vi har ännu inte teckna avtal gällande AST i kommuner men det finns en öppning att detta kommer införas. Arbete med lokalt samverkansavtal pågår i både Region och Örebro kommun men har pausats. Vi ser att samverkan fortsatt inte fungerar.

Yrkesdagar har efter nomineringsförfarande uppmärksammats genom att vi utsett bästa arbetsplats/arbetsplatser för respektive profession. De har sedan uppvaktats med diplom, fika eller fruktkorg och uppmärksammats i sociala medier.

Årsmötet genomfördes i år digitalt med inspelade filmer, möjlighet till digital dialog, tävlingar årsmötesförhandlingar och underhållning. En inspelad föreläsning av Glada Hudiks grundare Per Johansson som fanns tillgänglig under hela årsmötesveckan. Vid det digitala årsmötet deltog ett 40 tal medlemmar och vi ser att det var svårt att nå ut och få gehör gällande deltagande. Lägre deltagande än vanligt och mer utmanade att få till dialog.



Förutom årsmötet har vi genomfört digital pensionsinformation, försäkringsinformation via Folksam och digitala föreläsningar i samarbete med TCO Örebro. Vid dessa tillfällen har ett 250 tal medlemmar sammanlagt deltagit. Genom TCO föreläste Stina



Wollter med “Kropp, konst och motstånd” samt Jonas Söderström med “Jävla skitsystem, en kväll om digital arbetsmiljö”

Vi har under året fortsatt med regelbunden dialog med politiker, både region och kommun. Ett sätt att påverka, framföra medlemmars vardag och ge exempel på både utmaningar och lösningar. Under året har ett 15 tal träffar genomförts.

Avdelningens chefsstöd hann med två träffar med sammanlagt 15 deltagare för biträdande avdelningschefer i början av året. Frukostmöten fick sedan ställas in och ersattes av digitala möten där sammanlagt 40 chefer deltagit. Förutom detta har vi deltagit i webinarium, avslutning av och på den digitala vårdgalan.

Vi har fortsatt att stödja medlem i enskilda ärenden och ser det som ett av de viktigaste uppdragen. I år har vi även deltagit vid olika möten och förhandlingar kopplat till hantering av pandemin. Vi har bl.a. påverkat ersättning av flyttade semesterveckor och fört tvist angående sent besked av semester.

Att möta beslutsfattare, tjänstemän och politiker i dialog och påverkansarbete är en viktig del av det fackliga uppdraget. Vi har under året använt möten med politiken, arbetsgivare och i sociala medier till dialog gällande lön och lönebildning. Pandemin har visat hur viktiga Vårdförbundets yrkesgrupper är och under året har begreppet #tackamedlön myntats.

Sammanfattningsvis har vi fortsatt att representera avdelningens medlemmar och påverka på de arenor vi finns, på olika nivåer och olika sammanhang. I år har detta mest skett digitalt.

I möten med förtroendevalda finns dialog om att vara många. Att bli nya medlemmar och att behålla de som är medlemmar. Viktigt i ett större perspektiv samt i det lokala arbetet. Förtroendevalda har haft ett intensivt år med utmaningar i samverkan. Fokus på skyddsombudsrollen och skyddsutrustning. Arbetsmiljöutmaningar och omorganisation påverkar en ansträngd arbetssituation.

Under året har vi ställt in grundutbildning för förtroendevalda dag 2 - 4 men har genomfört dag 1 digitalt. Sammanlagt har 6 tillfällen genomförts och vi har mött ungefär 50 nya förtroendevalda. Vi har genomfört digitala förtroendevaldaträffar uppdelade på anställning. Ett 30tal tillfällen har erbjudits förtroendevalda inom Regionen och under första vågen hade vi ett par tillfällen till dialog per vecka. För Örebro kommun har ett tiotal träffar genomförts och vid sidan av det har separata träffar för länets mindre kommuner erbjudits. Vi ser att vi på detta sätt möter fler förtroendevalda i kommunerna men färre av Regionens förtroendevalda än tidigare år.

Vi har två RSO som arbetat mot privat verksamhet. De arbetar strukturerat med RSO uppdrag för att stötta arbetsmiljöarbete och förtroendevalda i privat sektor. RSO har under året genomfört 9 arbetsplatsbesök varav vissa varit digitala. Vid sidan av arbetsplatsbesök har de mött upp via telefon och mail.

Förtroendevalda är medlemmarnas representant och länken till avdelningsstyrelsen och har en viktig roll i Vårdförbundet. Vi kommer fortsätta arbeta för bättre och förändrade kontaktvägar kommande år.

## Effekt

Örebro	2020-01-01	2021-01-01	Differens
Medlemsantal total	4670	4718	+ 18
Yrkesverksamma	3558	3505	-43
Barnmorska	128	107	-21
Biomed. analytiker	227	221	-6
Sjuksköterska	3078	3054	-24
Studerandemedlem	582	642	+60
Chef	229	214	-15

Under 2020 har vi ökat i medlemsantal men minskat antalet förhandlingsbara medlemmar. Till del beror minskning av att Capio bildat egen avdelning i Vårdförbundet och därav flyttade drygt 60 medlemmar till den avdelningen.

Vi har fortsatt tappa barnmorskemedlemmar till barnmorskeförbundet och chefsmedlemmar till ledarna. Högre chefer har också valt att gå ur Vårdförbundet.

Vi har under året uppmärksammat drygt 300 arbetsplatser med vårdförbundskassen. Det är färre arbetsplatser än de vi planerat besöka och det har sin grund i det som hänt i samhället. Sedan tidigt i våras har vi inte haft möjlighet att besöka arbetsplatser. Vi har lämnat påse i dörren men inte haft samma möjlighet till dialog.

De nationella Rekryteringskampanjerna har kompletterats med lokala. Utmaningar via instagram och fikautmaning. Vi har bjudit på frukost och delat ut glass. Detta har resulterat i ett antal nya medlemmar. Vi har använt sociala medier att uppmärksamma de tävlingarna och professionerna. Detta har resulterat ett antal nya medlemmar.

Yrkesdagarna har uppmärksamats genom att vi utsett årets arbetsplatser. Genom detta har både profession, medlemmar och arbetsplatser uppmärksamats. Inläggen får stor spridning i sociala medier, ett sätt att synliggöra professionerna.

Samtliga stora medlemsaktiviteter har ställts in förutom föreläsning i samarbete med TCO, försäkringsinformation via Folksam samt pensionsinformation som genomförts digitalt. Utmaningen är att det inte finns samma möjlighet till dialog och information som ett medlemsmöte där vi ses i samma lokal. Vid pensionsinformation och de digitala föreläsningarna har drygt 250 medlemmar deltagit.





Avdelningen har fortsatt två Regionala skyddsombud. Även de har ställt om och genomfört möten digitalt.

Under samtliga träffar med förtroendevalda lyfts vikten av att vara många. Vi har förtroendevald i samtliga kommuner men har inte kunnat erbjuda grundutbildning eller fortbildning under året.

Huvudskyddsombud har fortsatt deltagit som utbildare i arbetsgivarens arbetsmiljöutbildning.

Effekt av pandemin har resulterat i att vi ställt om till digitala aktiviteter och att information getts via webb, digitalt eller per telefon.

Vi fortsätter använda sociala medier som arbetsredskap och ökar interaktioner och följare på facebook och instagram. Ett sätt där medlemmar och avdelningsstyrelsen tillsammans påverkar och når ut med budskap.

## Goda exempel

### **Att ställa om:**

Vi är under året ställt om verksamhet för att möta medlemmar digitalt. Vi har också mött förtroendevalda digitalt. Detta har inneburit att vi erbjudit fler förtroendevaldträffar och kunnat nå fler förtroendevalda inom kommunal verksamhet.

### **Sociala medier och media:**

Sociala medier är ett arbetsredskap vi använder för att informera, synliggöra och påverka. Vi försöker ha en helhetssyn och koppla sociala medier till övrig verksamhet. Målet är att informera och påverka. Under året har vi ökat följare på facebook och instagram. Örebrobloggen har som mål att publicera minst ett blogginlägg per vecka. Under året har vi på olika sätt syns regelbundet i media och Vårdförbundets medlemmars åsikter efterfrågas.

### **Förhandling**

Vi har olika exempel på förhandlingar som generat ersättning för enskild medlem.

### **Förtroendevalda:**

Digitala förtroendevaldaträffar innebär att vi möter fler förtroendevalda från avdelningens kommuner.

### **Tvärfackligt samarbete:**

Föreläsningsserie med TCO Örebro. Fackligt samarbete lokalt tvärfackligt både inom samverkansgrupper och inom TCO berikar och vidgar kontaktnät.

### **Studenter:**

Att möta studenter via zoom och följa upp med möte har inneburit att vi mött och rekryterat lika många studerandemedlemmar som tidigare år.

## Risker

- Att vi tappar medlemmar då vi inte har möjlighet att besöka arbetsplatser.
- Att vi fortsätter tappa barnmorskemedlemmar och chefsmedlemmar. Har dessutom svårt att nå ut då vi inte kan besöka arbetsplatser.



- Digitalt årsmöte. Lågt engagemang och lågt deltagande. Oro att vi behöver genomföra ett digitalt möte även 2021.
- Att vi inte hinner utbilda ikapp förtroendevalda.
- Omorganisation internt. Har påverkat verksamheten och det finns fortsatt många utmaningar. Administrativa arbetsuppgifter har ökat i den fackliga verksamheten.
- Nyval/Omval av styrelse mitt i pandemiår.
- Omorganisation i Region Örebro. Påverkar både samverkansstruktur och medlemmar.

## Förbättringsområden

- Utveckla digitala mötesplatser för förtroendevalda och medlemmar
- Rekrytera fler chefsmedlemmar och barnmorskor
- Fortsätta tänka om och tänka nytt
- Utveckla sociala medier som plattform för fortsatt påverkansarbete
- Med regelbundenhet delta i politiska nämnder

## Övrigt

Tack alla medlemmar och förtroendevalda.

