



| | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|---|--------------|-------------------------------|
| Dokumentet skapat 2020-11-25 | Senast ändrat 2021-01-18 | Grupp/avdelning/projekt 403/Avdelning Uppsala | Version 1 | Författare Sofia Lindström |
|---------------------------------|-----------------------------|---|--------------|-------------------------------|

Årsrapport 2020

Innehåll

| | |
|---------------------------|---|
| Sammanfattning | 2 |
| Måluppföljning | 2 |
| Medlemsrekrytering..... | 2 |
| Värde för medlem..... | 3 |
| Effekt | 5 |
| Goda exempel | 5 |
| Risker | 6 |
| Förbättringsområden | 6 |



Sammanfattning

Under 2020 har avdelning Uppsala ökat i antal medlemmar totalt sett. Däremot minskar vi i privat sektor samt i antal studentmedlemmar vilket vi ser som ett observandum. Vi har förbättrat resultatet i medlemsundersökningen och nått en bit på vägen vad gäller både lön och lokala avtal.

Vi har helt ställt om vår verksamhet efter pandemins förutsättningar. Samtidigt har vi förlorat många med facklig tid, bytt ordförande, vice ordförande samt tre nya styrelseledamöter.

Måluppföljning

För 2020 hade avdelning Uppsala följande rekryteringsmål:

Barnmorska 4 st
Biomedicinska analytiker 12 st
Röntgensjuksköterska 4 st
Sjuksköterska 84 st

Till skillnad från landet stort så ökar avdelning Uppsala i tre av fyra yrkesgrupper. Endast biomedicinska analytiker minskar i totala antalet medlemmar.

Totalt har avdelning Uppsala ökat från 3253 yrkesverksamma medlemmar till 3338 yrkesverksamma medlemmar.

Antalet studentmedlemmar har minskat från 402 till 369 st.

Medlemsrekrytering

| År | 2019 | 2020 |
|-----------------------------|------|------|
| Region | | |
| Barnmorska | 105 | 102 |
| Biomedicinska analytiker | 149 | 155 |
| Röntgensjuksköterska | 93 | 102 |
| Sjuksköterska | 2233 | 2321 |
| Kommun | | |
| Sjuksköterska | 316 | 321 |
| Privat sektor / Stat | | |
| Barnmorska | 15 | 10 |
| Biomedicinska analytiker | 10 | 11 |
| Röntgensjuksköterska | 8 | 7 |
| Sjuksköterska | 275 | 259 |



Värde för medlem

Under hela året har vi hanterat ett stort antal ärenden som gällt bland annat förflyttning av personal samt andra typer av pandemirelaterade ärenden, samtidigt har sedvanliga rehabärenden och medlemsärenden fortsatt att hanteras.

Aktiviteter

De flesta inplanerade aktiviteter för 2020 ställdes in pga. pandemin. Fokus blev istället att finnas till hands för förtroendevalda/tillika skyddsombud för att stötta och vägleda, speciellt de som inte hunnit gå facklig grundutbildning. Vi upprättade ett digitalt dialogmöte för förtroendevalda varje vecka med varierande deltagande, på hösten skapade vi också en Facebookgrupp för förtroendevalda i syfte förtroendevalda kan dela med sig av erfarenheter även när vi förtroendevalda med facklig tid inte finns till hands. Vi har även fokuserat på att hjälpa förtroendevalda att få kontakt med varandra via olika nätverk. I vissa områden har vi skapat grupper som träffas och diskuterar, vissa har kontakt med varandra via mail andra använder sig av den gemensamma Facebookgruppen.

Vi hann ha en synlighetsdag i Tierp enligt plan där vi bjöd på lunch och medlemmar från alla arbetsgivare i området fick möjlighet att träffa delar av styrelsen, förtroendevalda med facklig tid samt lokala kommunalråd. En givande aktivitet att återuppta när pandemin är över.

Vi har uppmärksammat yrkesdagarna, genom att bjuda på tårta för biomedicinska analytiker, barnmorskor och röntgensjuksköterskor. En uppskattad aktivitet som resulterat i bra synlighet och fler medlemmar och förtroendevalda. Till sjuksköterskans yrkesdag hade vi synlighet digitalt, med medlemmar som gjort små videoklipp.

Styrelsen tog beslut om att prioritera utbildning av nya förtroendevalda digitalt. Formen för detta har ändrats under året och mycket tid har lagts på planering och innehåll. Stor flexibilitet har funnits hos avdelningens förtroendevalda med facklig tid för att möta dessa förutsättningar.

Arbetsmiljö

Samverkan och riskbedömningar av alla de förändringar som följt pandemin har också varit prioritet där vi skapat nya rutiner tillsammans med arbetsgivare för att underlätta beslutsprocessen utan att göra avkall på rätten till vårt fackliga inflytande.

Det har under våren lagts två skyddsombudstopp som var relaterade till pandemin och skyddsutrustningen/handsprit. Även tre begäran om åtgärder, enligt AML (arbetsmiljölagen) kap 6:6a, som var relaterade till pandemin. En av dem gick vidare till arbetsmiljöverket.

Utöver det har vi gjort fem begäran om åtgärder, enligt AML kap 6,6a, som inte varit relaterade till pandemin, där en av dessa har gått vidare till arbetsmiljöverket.

Vi har under 2020 haft ett intensivt arbete med två begäran om åtgärder enligt AML, kap 6:6a, som 2019 gick till arbetsmiljöverket. Det har under året inneburit flertalet avstämningar med arbetsgivaren om arbetet framåt.



Vi har utvecklat en lokal arbetsmiljöstrategi där vi identifierat flera områden som vi kommer att utveckla för att bättre stötta skyddsombuden lokalt.

Tidigt under våren beslutade styrelsen att inte göra några besök i verksamheterna, förutom i undantagsfall, för att minska risken smittspridning. Vi var snabba med att förtydliga kontaktvägar då flera förtroendevalda med facklig tid som haft ett eller flera ansvarsområden valde att arbeta kliniskt under första vågen.

Ett av målen för 2020 var att rekrytera fler förtroendevalda tillika skyddsombud, vilket vi lyckats med, vi gick från ca 145 förtroendevalda till 165 förtroendevalda.

Avtal

Ett arbete som sträckt sig från början av mandatperioden fram till våren 2020 är det med arbetstidsmodellerna på Akademiska sjukhuset. Utvärderingen av dessa hösten 2018 ledde fram till omförhandling och tecknande av nytt avtal för 24/7 verksamheter med jämn bemanning under dygnet, i mars. De arbetsgivarensidiga ersättningar som kopplades till tidigare modeller har växlats in i lönetillägg.

Vi har påbörjat förhandling om lokalt samverkansavtal i Region Uppsala, något som framförallt kommer att innebära utbildningsinsatser för chefer, vilket vi har stort behov av och förhoppningsvis leder till ökat inflytande lokalt.

Vi har påbörjat förhandling om lokalt beredskapsavtal hos Region Uppsala.

Vi har också utvärderat lokalt kollektivavtal vid ambulanssjukvården och konstaterar att det fortsatt finns problem med tillämpningen, där vi nu har en strategi tillsammans med förtroendevalda för att snabbt hantera felaktig tillämpning i syfte att få en mer hälsosam arbetstidsförläggning och mer förutsägbarhet i schema.

Lön

I löneöversynen 2020 ser vi att regionen närmat sig målet att prioritera särskilt yrkesskickliga och att tendens till ökad lönespridning kan ses, mycket arbete återstår dock. Hos kommunerna har vi inte nått framgång i att etablera "särskilt yrkesskicklig" som begrepp. Det finns hos flera kommuner en motvilja att följa även andra delar av löneavtalet, exempelvis den gemensamma uppföljningen enligt bilaga 3 punkt 4 i HÖK 19. Något vi behöver arbeta vidare med under 2021 för att säkra att prioritering av särskilt yrkesskickliga görs.

Genom debattartiklar riktade till beslutsfattare har vi framfört behovet beslut om ekonomiskt utrymme samt mandat för att ge förutsättningar åt första linjens chefer för att lönesätta enligt avtal.

Vi har haft möjlighet att prata lön och ekonomiska förutsättningar med både socialministern och ansvariga regionråd.

Synlighet

Under pandemin har vi varit väl synliga i media, lokalt och nationellt. Vi har ledamöter som haft coronadagbok i lokalradio och SVT. Huvudskyddsombud har frekvent kommenterat arbetsmiljö i lokalmedia.



Vi har ökat vår aktivitet på sociala medier, tex. uppmärksammat skyddsombudens dag, utbildningsdagar, medlemsantal, arbetsplatsbesök, förtroendevalda, kampanjer, visat personer på facklig tid för att medlemmar ska få bättre i insyn i det dagliga fackliga arbetet. Via sociala medier försökte vi även göra medlemmarna mer aktiva i årsmötet. Vi har också lyft några av våra chefsmedlemmar som gjort bra insatser. Vi vill också öka trafiken till vår lokala webbplats genom sociala medier.

De biomedicinska analytikerna uppmärksammade vi med tårta när pandemin dragit igång och de arbetade över sin kapacitet. Vårt besök där var uppskattat och många tog sig tid att prata med oss om det rådande läget. Redan tidigt under våren påtalade vi bristen på biomedicinska analytiker för beslutsfattare och den kraftigt ökade arbetsbelastningen vi befarade som sedan blev verklighet.

Vi var också tidigt ute på flera utsatta arbetsplatser för att bjuda på tårta och därmed uppmana medlemmar att höra av sig till Vårdförbundet vid behov av stöd och ibland med uppmaning att välja förtroendevald på arbetsplats.

Vi har i de fall det varit möjligt varit på arbetsplatsbesök för att uppmärksamma nya förtroendevalda genom att bjuda på fika. Under vissa delar av året har vi istället fått skicka ett paket med material och godis för att uppmärksamma avdelningar som fått nya förtroendevalda.

Innan sommarsemestrarna tog fart delade vi ut "tacka med lön" material och godis till ett trettiotal avdelningar, i huvudsak de som saknar förtroendevalda. Detta har varit mycket uppskattat av medlemmarna, och vi har vid varje besök fått med oss nya utmaningar att arbeta med.

Effekt

Bättre resultat i årets medlemsundersökning jämfört med 2018 vad gäller "kännedom", "sammanfattande omdöme" och "värdefullt att vara medlem".

Fler förtroendevalda och fler medlemmar än 2019.

Goda exempel

Tillgänglighet digitalt med veckovisa dialogmöten. Rekrytering av förtroendevalda genererar nya medlemmar på den arbetsplatsen. Relationsskapande kontakter med förtroendevalda inom sitt ansvarsområde där vi hjälper förtroendevalda att skapa nätverk inom sitt område som på sikt blir självgående.

För att hålla ihop arbetsgruppen bland de med facklig tid som jobbar på olika håll har vi skapat nya rutiner för daglig styrning och avstämningar genom att ha digitala fikapauser och digital lunch på fasta tider. Det har ökat sammanhållningen och minskat dubbelarbete samtidigt som vi på detta sätt också kunnat måna om varandra och vår arbetsmiljö.



Risker

Obalans i kontinuiteten i styrelsen kan innebära risk för att vi tappar fart i det strategiska övergripande arbetet. Det ger heller ingen tid att utvärdera insatser utan har istället inneburit introduktion av nya ledamöter. Det finns också en oro inför ny mandatperiod för både avdelningsstyrelse och förtroendevald på arbetsplats från hösten 2021.

Stor omsättning av förtroendevalda med facklig tid har inneburit att vi tappat fart i det operativa arbetet och har gjort att vi inte riktigt kommit igång med det vi planerat.

Stöd till förtroendevalda på arbetsplats när vi inte ses fysiskt, förutsättningar för nätverk och mötesplatser samt digital utbildning.

Förbättringsområden

Introduktion av förtroendevalda med facklig tid behöver förbättras, håll i de strategier vi planerat för och utveckla efter utvärdering. Förtydliga styrelseuppdraget kontra facklig tid genom bland annat styrelseutbildning.

Hålla i de beslutade strategierna för 2021 och utveckla efter att ha utvärderat.

Skapa forum mellan medarbetare i förbundet och förtroendevalda för att utveckla arbetet sinsemellan och undvika konflikter och andra friktionsytor.

Utveckla studentrekryteringen så att den fungerar digitalt, speciellt eftersom vi historiskt har haft svårt att få klassrumstid på Uppsala universitet.

Utveckla strategi kring årlig löneöversyn, både med opinionsarbete inför budget hos respektive arbetsgivare men också kring själva processen, exempelvis genom att stärka medlemmar kring rättigheter och skyldigheter.