



Dokumentet skapat
2020-11-25

Senast ändrat
2021-01-19

Grupp/avdelning/projekt
Värmland

Version
1

Författare
Helen Engström

Årsrapport 2020

Innehåll

Sammanfattning	2
Måluppföljning	2
Medlemsrekrytering	2
Värde för medlem	4
Effekt	7
Goda exempel	7
Risker	8
Förbättringsområden	9
Övrigt.....	9



Sammanfattning

År 2020 blev ett år för oss alla som vi aldrig kommer att glömma. Där Vårdförbundets professioner hamnade i frontlinjen i kampen mot en pandemi. Där Vårdförbundets medlemmar blev flyttade tillfälligt i några veckor upp till flera månader till nya arbetsplatser, fick mängder med övertid, fick indragna semesterdagar och veckor, där man gjorde allt för patienterna.

Året började med sedvanliga löneuppstarter, i både kommuner och Regionen, utbildning av nya förtroendevalda, arbetsplatsbesök, medverkan i examenshögtid, möten med lokalt förtroendevalda bland annat, men där allt fick ett stopp i början på mars.

Till att börja med var det så mycket oklarheter, utebliven samverkan osv. I samma veva gjorde Vårdförbundet en omorganisation och Värmland blev utan lokal administratör vilket kraftigt ökade arbetsbelastningen för styrelsen.

Styrelsen fick otaligt med samtal dagligen från både medlemmar och lokalt förtroendevalda under våren och resten av året. Vi kallades till förhandlingar eller kallade själva på medlemmars begäran. Under våren handlade det om förflyttningar, beordringar, indragna semesterdagar, osäkerhet med skyddsutrustning, gravida i Covid-vård och närmare sommaren indragna semesterveckor. När det gällde gravida i Covid-vård så lämnade Värmland in en 6.6a till Regionen vilken senare skickades till Arbetsmiljöverket för bedömning. I slutet av året kom deras utlåtande där de gav Vårdförbundet rätt i frågan. Många av de medlemmar som fick en semestervecka under sommaren indragen, kontaktade styrelsen och ville ha hjälp. Det resulterade i över 80 tvisteframställan vilket inte är klara än utan förhandlingarna fortsätter in på 2021.

Måluppföljning

Medlemsrekrytering

Vi går igenom medlemsstatistiken vid varje styrelsemöte. På det viset har vi koll på trender. Vi tittar även på in- och utträden samt orsak till utträden. Vi har haft utbildningar för nya förtroendevalda fram till mars. Sedan var det uppehåll fram till hösten då vi hade alla fyra dagarna här i Värmland i mindre grupper fram till december.

Region

Mål att värva 30st förtroendevalda totalt. Trots svårigheten att inte kunna åka ut på arbetsplatser så har vi fått nya förtroendevalda. Vi har fått 35 st nya förtroendevalda enligt Komet. Tyvärr har vi tappat några på vägen som bytt arbetsplats bl.a. Nätverksträffarna under våren fick vi ställa in av förklarliga skäl. Under hösten hade vi några tillfällen med max 10 st innan de nya direktiven nationellt kom. Sedan gick vi över till teams-möte varje vecka där dom som kan medverkat. Vi har haft mer telefonsamtal med förtroendevalda än vanligt istället och stöttat dom den vägen.

Enligt Komet har vi fått 105 nya yrkesverksamma medlemmar under året. Vi har inte kunnat göra så många arbetsplatsbesök i rekryteringssyfte som vi planerat. Vi har dock kunnat stå på sjukhuset när pandemin var lite lugnare efter sommaren. Vi har försökt synliggöra oss på sociala medier med olika positiva nyheter, som t.ex när vi delade ut presentkort på lunch som en ung man vid namn Simon Gustafsson samlat in pengar till. Vi har även haft olika tävlingar via våra sociala media, vi har delat ut den nya barnmorske-broschen till våra barnmorskemedlemmar.

Kommun

Mål att värva förtroendevalda i 3 kommuner inom vård-omsorg (Munkfors, Hagfors, Hammarö) och i 2 kommuner skolsköterska (Hammarö, Årjäng)
Värvat förtroendevald 2 i Hagfors samt 2 i Hammarö. Men gällande värvningarna Hammarö kommun värvad förtroendevald vård och omsorg i Hammarö startade aldrig upp sitt uppdrag utan fick annan tjänst samt att lokalt förtroendevald skolsköterska har ej deltagit i kallade träffar. Saknar fortsatt förtroendevald Munkfors, vård- och omsorg Hammarö, Vård och omsorg Grums samt skolsköterska Årjäng. Har totalt värvat 11 nya lokalt förtroendevalda i kommuner.

- Utveckla tillsammans med ombudsman: stödmaterial till förtroendevalda för att skapa trygghet och självständighet.
Har utvecklat och genomfört lönebandatsutbildning, för att skapa trygghet i löneprocessen som lokalt förtroendevalda i kommunen deltar i.
- Bibehålla förtroendevalda.
5 har avslutat sitt uppdrag.
- Bibehålla tillgänglighet och nära relation till förtroendevalda genom bland annat telefonsamtal varje termin. Detta har tyvärr ej kunnat genomföras dels på grund av ej tillräckligt med facklig tid r/t föräldradighet bland annat. Har mejlat samtliga förtroendevalda för uppföljning vid några tillfällen med låg svarsfrekvens. Startat upp under senhösten teamsgrupp med bokade möten.

Nätverksträff 2 gr/år. Vårens närverksträff genomförde ej pga pandemin. Höstens nätverksträff genomfördes digitalt.

Nätverksträff skolsköterskor en eftermiddag/termin. Genomfördes fysiskt både under våren och hösten.

Lönebandatsutbildning genomfördes.



Privat sektor / Stat

Genomfört ett digitalt möte med Verksamhetsutvecklare Privat/Stat samt ett möte med Förtroendevalda inom Försvarsmakten.

Mål att värva 10 nya medlemmar och 5 förtroendevalda inom den privata sektorn. De privata företagen i Värmland har ofta få anställda och utspridda på ett stort geografiskt område. För att nå dessa medlemmar och potentiella medlemmar har det under det gångna gjorts försök till kontakt via mejl och telefon. Då en kontakt etablerats har möten genomförts digitalt. Några arbetsplatsbesök kunde genomföras dock långt ifrån lika många som tidigare år. Årets resultat blev 7 nya medlemmar och en ny förtroendevald

Studenter

Vi hann in på T1 i januari för att berätta om Vårdförbundet och värvade som vanligt ca 80% av dom nya studenterna. I augusti var det distansundervisning och vi kom inte fram till hur vi bäst kunde göra. Däremot var vi med på deras nollning och sponsrade korv och bröd. Vi kunde där rekrytera ett 20-tal.

Värde för medlem

Vi har deltagit i skyddskommittéer, skyddsronder, riskanalyser vid organisationsförändringar och handlingsplaners uppföljning, varit med när arbetsmiljöverket gjort inspektioner på olika nivåer där vi saknar lokalt skyddsombud.

Vi har stöttat enskilda medlemmar i ärenden som rehabilitering, varningar, utköp mm. Ett uppdrag som ökar speciellt vad det gäller rehabilitering då arbetsmiljön är ansträngd på grund av att det är vakanser på många arbetsplatser och efter den ansträngda våren och sommaren. Många medlemmar ringer och frågar både stort och smått och vi svarar och stöttar.

Vi hann med 65 st arbetsplatsbesök/medlemsmöten av dom 100 vi tänkt oss.

-Kommun:

- Be lokalt förtroendevalda inventera i kommunernas databas vilka avtal som vårdförbundet har lokalt. Genomfördes ej. Låg svarsfrekvens.
- Avtal skrivs efter framställan av arbetsgivare. Avtals skrivs enligt delegeringsordning och förhandlingsordning. Krislägesavtal skrevs i samtliga



kommuner. Samverkansavtal arbetas fram tillsammans med lokalt förtroendevalda i några kommuner. Alla kommuner har inte arbetat med det senaste samverkansavtalet. Det har i enskilda kommuner skrivits bland annat flexavtal och beredskapsavtal.

Lokalt förtroendevald skolsköterska i Karlstad kommun har tillsammans med lokalt förtroendevald skolsköterska i Kristinehamns kommun samt lokalt förtroendevald skolsköterska Sunne kommun, arbetat ihop ett material om skolsköterskans uppdrag och kompetens. Lokalt förtroendevald skolsköterska i Karlstad kommun har arbetat med detta material tillsammans med HR på gymnasieförvaltningen i Karlstad kommun och där arbetat fram gemensamt lönekriterier och tittar på karriärmodell för skolsköterskor. Karlstad kommun är en av de kommuner som ingår i partsgemensamt samarbete mellan SKR och Vårdförbundet gällande karriärmodeller för våra yrkesgrupper.

-Regionen:

Vi har 3 st förtroendevalda på facklig tid (10%-50%) på alla tre sjukhusen. Det har underlättat en hel del för styrelsen och vi har fått tidiga signaler om något varit avvikande. Dom har även varit med på skyddskommittéer om vi inte haft möjlighet.

Årets lönerevision flyttade vi fram till hösten pga. pandemin. Det gav inte det utfall vi hoppats på. 2,92% i snitt och särskilt yrkesskickliga var några fler än föregående år med ett extra påslag med 1100kr. Vi har haft många individ-ärenden som t.ex. rehab-process, avslut och avstängningar. Efter sommaren ökade individ-ärenden ytterligare. Vi har drivit 80 st enskilda tvister för medlemmar som bara fick 3 veckors sammanhängande sommarsemester.

Vi har varit med vid rekryteringar och intervjuer av verksamhetschefer, områdeschef och hälso- och sjukvårdsdirektör.

Vi har avslutat en tvist angående införande av beredskap i en verksamhet, samt en tvist ang. Brott mot MBL som gått till central förhandling. Vi är med i partsgemensamt samarbete för att utveckla karriärmodell för sjuksköterskor i Regionen och där nästa steg är för biomedicinska analytiker.

-Medlemsaktiviteter och erbjudanden:

Alla våra medlemsaktiviteter som vi hade planerat fick ställas in pga Covid-19 tyvärr. Vi hade många planerade aktiviteter för alla medlemmar, medlemmar + icke medlemmar, förtroendevalda, chefer som fick ställas in. Vi annonserade när det var något som man kunde delta via webben, som föreläsningar t.ex.

Vi hann med en fysisk examen och där delade vi ut stipendium till bästa C-uppsats. Under hösten delade vi ut stipendium till dom två som skulle ha fått det i juni.

-Demokrati:

Vi fick under sensommaren snabbt ställa om vårt planerade årsmöte till ett webb-årsmöte. Så gjorde alla lokala avdelningar. Vi var med i första veckan och det var



väldigt tidskrävande i planering och utförande, i en tid då vi var tungt belastade med medlemsärenden av olika slag. Vi annonserade och skickade ut information till alla medlemmar. Tyvärr var det inte så många medlemmar som deltog.

-Opinionsbildning och påverkansarbete:

Vårdförbundet Värmland har förekommit i lokal media som tidningar, radio och TV frekvent under året. Det har även varit nationell media t.ex. i samband med vår 6.6a gällande gravida och Covid-19. Ifrån april och framåt var vi intervjuade varje vecka och ibland dagligen. Vi har via teams träffat lokala politiker vid flertalet tillfällen. Vi har skrivit debattinlägg. Vi har uppdaterat vår lokala Facebook-sida och Instagram frekvent med viktig information osv. Vi har uppmärksammat yrkesdagarna med att låta medlem för varje yrke skriva om sitt arbete och yrke och vi var ute på olika arbetsplatser med tårta.

-Privata

Ett arbetsplatsbesök mynnade ut i att chef ville ha hjälp med att skapa lokalt avtal. Vid ett digitalt möte med ett ny uppstartat företag ville chef ha hjälp med att teckna kollektivavtal.

Hjälpte ett företag med skyddsron. Då de aldrig hade haft skyddsroner tidigare satt vi med hela rondan samt gav information om hur och varför en skyddsron måste göras.

Fysiska arbetsplatsbesök och senare under året digitala möten där vi etablerade en kontakt med företaget och även informerade och undervisade om det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

Planerade inför fysiska nätverksträffar för förtroendevalda och medlemmar, tyvärr satte pandemin stopp för själva utförandet. Vilket även blev fallet med de kvällsaktiviteter av mer nöjesbetonad natur som planerades för alla privata medlemmar

Veckobrevutskick för förtroendevalda och medlemmar. Där vi försökte informera och aktivera medlemmar med hjälp av nyheter, avtal mm.

Jobbat i nätverk för RSO nationellt. Där vi haft erfarenhets- och informationsutbyte.

Månatliga rapporter för redovisning av RSO-arbete och årlig kvalitetsredovisning som sammanställs centralt, skickas till TCO som i sin tur sammanställer och återskriver till arbetsmiljöverket. Detta för att vi ska kunna beviljas ekonomisk ersättning för RSO-verksamheten.

Nytt nätverk inom Vårdförbundet för stat och privatanställda. Som erbjudit digitala möten, frågestunder och utbildning för nya förtroendevalda, samt information i sociala medier.

Kartläggning av arbetsplatser och medlemmar. Ett löpande arbete då företag kommer och går.



Lämnat ut goodiebag till medlemmar och potentiella medlemmar. Med matnyttig information om RSO och arbetsmiljö.

Uppmärksammat barnmorskor med att dela ut Vårdförbundets nya barnmorskebrosh.

Då Coronan kom och medlemmar riskerade att bli korttidspermitterade skickade vi mejl med information om vart de skulle vända sig ifall de blev drabbade. Medlemmar som riskerades att drabbas av korttidspermitteringar fick även hjälp med riskbedömningar.

Effekt

Vår strategi för att värva nya medlemmar var att försöka få till fler förtroendevalda och på det sättet få hjälp i rekryteringen. Det är ju dom lokalt förtroendevalda som ser när det kommer nya till arbetsplatsen. Vi har haft olika utbildningsinsatser för att ge så mycket stöd till de förtroendevalda för att dom ska ställa frågan om man är medlem eller ej till de nyanställda. Även i grundutbildningen för förtroendevalda läggs mycket fokus på rekryteringsfrågor.

Vi fick flera nya medlemmar under våren och sommaren då många förstod vikten av medlemskapet pga. alla förändringar som arbetsgivaren gjorde med hänvisning till Covid-19. Även att vi synts mycket i media har gjort att vi fått medlemmar då de tycker att Vårdförbundet agerar i olika ärenden.

Goda exempel

*Värmland lämnade in en 6.6a angående gravida medlemmar i patientnära arbete med misstänkta Covid-smittade eller konstaterade smittade, som gick vidare till Arbetsmiljöverket. Deras utlåtande gick på Vårdförbundets begäran med ett utdrag ur deras text:

"Kunskapsläget är inte helt och hållet klarlagt kring hur den gravida, fostret och det nyfödda barnet påverkas av det nya coronaviruset. Men det finns studier som pekar på att infektionen kan ge ökad risk för tidig förlossning, kejsarsnitt och tillväxthämning hos fostret.

Av den anledningen menar Arbetsmiljöverket att försiktighetsprincipen ska råda. Det betyder att **fler skyddsåtgärder ska vidtas hellre än för få** i alla situationer som identifierats i det aktuella ärendet, där gravida arbetstagare arbetar med behandling eller omvårdnad av patienter eller omvårdnadstagare med bekräftad infektion av covid-19."

*Alla tvister som vi drivit/driver har synliggjort Vårdförbundet och förhoppningsvis kommer det ge rätt till de medlemmar som begärt tvist.

*Under hösten och tillsvidare har vi teams-möte en gång i veckan med alla lokalt förtroendevalda som har möjlighet att delta. Det här har varit väldigt uppskattat.



*Som RSO har vi givit och hjälpt till att visa vart information finns. Exempelvis olika kurser och utbildningar om arbetsmiljö på nätet så som Prevent och Suntarbetsliv vilket både är för både arbetsgivare och skyddsombud.

Vi har informerat om SAM, fysik, organisatorisk och social skyddsronnd på privat arbetsplats.

*Motiverat medarbetare till val av skyddsombud/förtroendevald på privat arbetsplats med 8 medlemmar i Vårdförbundet samt andra yrkesgrupper.

*Att vi träffar våra förtroendevalda så ofta ger oss viktig information om hur våra medlemmar har det och hur deras arbetsmiljö ser ut. Det gör att vi kan möta upp med arbetsgivaren i ett tidigt stadium. Samtidigt har våra förtroendevalda stärkts i sina uppdrag och kan ta större ansvar.

*Vi har delat ut barnmorske-broschen till alla barnmorskor som är medlemmar i Vårdförbundet och det har varit väldigt uppskattat.

Risker

Om vi inte kommer till ett någorlunda normalläge där vi kan besöka arbetsplatser fysiskt igen, så blir det svårt att rekrytera nya medlemmar och förtroendevalda.

Universitetet hade distansundervisning under hösten vilket gjorde att vi inte kom in i T1 för att informera och rekrytera. Risken är att vi tappat ca 50 medlemmar i den klassen. Några rekryterade vi ute när dom hade sin nollning. Vi hoppas kunna komma in i T2 till dom, senare under våren 2021.

Att vi fortsatt saknar förtroendevalda på så många arbetsplatser innebär att de medlemmarna missar mycket information och inflytande. För styrelsen innebär det att vi deltar skyddskommittéer, skyddsronder och riskanalyser där det normalt skulle ha varit ett lokalt skyddsombud som deltagit.

Att inte medlemsregistret blir uppdaterat av medlemmar vid förändringar av deras arbetsplats och mejl, innebär att många medlemmar missar information om man har felaktiga mejl eller arbetsplats registrerat. Vi kan bara fortsätta informera om det vid varje medlemsmöte.

Förbättringsområden

Vi behöver åter igen göra en inventering över vilka arbetsplatser som saknar förtroendevald och prioritera dom för besök. Det är ett ständigt pågående arbete.

Fortsätta utveckla vårt användande av sociala medier.

Vi kan alltid förbättra rekryteringsarbetet.

Övrigt

Värmlands år i bilder:



