



Dokumentet skapat 2021-01-10	Senast ändrat 2021-01-22	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Västernorrland	Version 1	Författare Åsa Holgersson
---------------------------------	-----------------------------	--	--------------	------------------------------

Årsrapport 2020

Innehåll

Sammanfattning	2
Måluppföljning, effekt och värde för medlem.....	2
Hälsa och helhet	2
Hållbart yrkesliv.....	3
Rätt värderad kunskap	3
Medlemsutveckling och medlemsrekrytering	3
Verksamhetsstöd	5
Goda exempel	5
Risker	6
Förbättringsområden	6
Övrigt.....	6

Sammanfattning

Avdelning Västernorrland har arbetat intensivt med att implementera löneavtal med SKR, HÖK 19 genom att genomföra aktiviteter i enlighet med avtalets intentioner. Vi har haft ett omfattande arbete med att inleda, genomföra och avsluta löneöversyn 2020 i regionen och våra sju kommuner. Vårdförbundet och arbetsgivarna har tillsammans, utifrån olika uppfattningar och mål, försökt hitta gemensamma tolkningar av begreppet särskilt yrkesskickliga som båda parter kan acceptera och detta arbete har förstått lett till att lösningar och resultat varierat. Region Västernorrland gav 2020 ett löneutfall på 2,68% och bland kommunerna i länet så var Kramfors kommun i topp med 4,51%. Ånge kommun, som sedan många år har ett nattavtal, har arbetat med att se över det och få till ett ännu bättre avtal.

Samverkansavtal är något som det arbetats med både i Regionen och i några av våra kommuner. Bristen på våra fyra professioner, vilket bland annat, visar sig som kompetensbrist och stora arbetsmiljöproblem och ett ökat antal enskilda medlemsärenden har gjort att detta varit ett intensivt år. Förutom det så är det fortfarande stora omorganisationer på gång både i Regionen och i kommunerna som på olika sätt påverkat våra medlemmar.

Under året har vi försökt att träffa så många politiker som vi bara hunnit, både inom Region och kommuner, för att vara med och påverka i frågor som berör våra medlemmar.

Rekrytering av medlemmar är alltid i fokus och var extra intensiv under synlighetsmånaden samt att synas ute på arbetsplatserna. Mycket av detta har dock påverkats utav den pågående pandemin, Covid-19, med inställda aktiviteter och möten/träffar/utbildningar.

Resultatet av den beslutade nya kansliorganisationen i förbundet har som befarat gett en ökad belastning av bland annat administration för i huvudsak ordförande och vice ordförande.

Måluppföljning, effekt och värde för medlem

Hälsa och helhet

- Under vinter/våren tog Covid-19 fart vilket medförde skapandet utav fler vårdplatser, förflyttningar av personal, både frivilliga och ofrivilliga, vilket bland annat ledde till schemaförändringar, i vissa fall arbete med andra arbetsuppgifter, hög arbetsbelastning och oro. Nya rutiner kom dag för dag och skapade emellanåt förvirring om vad som gällde. Det skapades också och nya samverkansgrupper och ökad mötesfrekvens med arbetsgivaren. Medlemsärenden överlag har ökat (rehab ärenden och många ärenden utifrån Covid-19).
- Sommaren var som vanligt mycket ansträngd med övertid, koppling, erbjudanden om att skjuta på semester mot ersättning. Ohållbart för våra medlemmar vilket vi tar upp i samverkan med arbetsgivare och i möten med politiker.



- Fortsatt höga kostnader av hyrpersonalkostnader pga. brist på våra yrkesgrupper inom framför allt Regionen.

Hållbart yrkesliv

- Träffar med arbetsgivare, tjänstemän och politiker i Region och kommuner om hållbart yrkesliv, arbetsmiljö och karriärvägar/AST
- Genomfört löneprocessen utifrån HÖK19 samt uppstart av löneprocess 2021.
- Tvärfackligt samarbete inom Regionen för en bättre arbetsmiljö utifrån Covid-19 och omorganisation i Regionen.
- Arbetat med kartläggning med arbetsplatser som saknar förtroendevald och med information om vad man som medlem går miste om utan en facklig företrädare på arbetsplatsen.
- Fortsatt arbete nytt samverkansavtal Härnösands kommun
- Fortsatt arbete med nytt samverkansavtal i Regionen.

Rätt värderad kunskap

- Träffar med arbetsgivare, tjänstemän och politiker i Region och kommuner om hur vi skall värderas rätt och våra karriärvägar/AST
- Planerade utbildningsdagar för förtroendevalda där det diskuteras lön, karriär och profession blev tyvärr inställda på grund av Covid-19.
- Uppmärksammat professionsdagarna med att man på arbetsplatserna får utse Årets Barnmorska m.m. och den personen får sedan ett Diplom samt arbetsplatsen bjuds på Vårdförbundstårta.
- Styrelsen har varit mycket synliga i media, intervjuer och debattartiklar.
- Deltagande i Barnmorskenätverket.

Medlemsutveckling och medlemsrekrytering

Medlemsantalet i länet är fortsatt högt men vi har tyvärr även under 2020 minskat något, dock ser vi att tappet av Barnmorskor har avstannat. Vi har ett flertal arbetsplatser med 100 procentigt medlemskap som har förärats med Vårdförbundstårta och uppmärksammas på vår lokala webb samt i sociala medier.

	2020-01-01	2020-12-31
Yrkesverksamma totalt	2 677	2 648
<ul style="list-style-type: none"> • (Chef och ledare inom alla våra fyra yrkesgrupper) (146) (133) • (Barnmorska) (74) (70) • (Biomedicinsk analytiker) (133) (133) • (Röntgensjuksköterska) (65) (63) • (Sjuksköterska) (2 405) (2382) 		
Studenter	316	280
Pensionärer	438	462
Yrkesverksamma, inom annat avtalsområde	22	18
Ej yrkesverksamma	20	19
Totalt	3 473	3 427

Aktiviteter för att rekrytera och behålla medlemmar samt få förtroendevalda på alla arbetsplatser:

- Synlighetsmånaden där vi delat ut frukostpåsar samt frukt/godis/fikabröd till arbetsplatsbesök med information om medlemskapets värde. Delat ut Rekryteringskit till alla förtroendevalda.
"Rekryteringsbord" i sjukhusentréer, dessa rekryterade inte så många, men uppskattas av våra medlemmar genom att vi varit synliga och att man kunnat stanna till och pratat med oss.
- "Positiv medlem i media" som föräras med Vårdförbundsmugg och uppmärksammats på vår lokala webb samt i sociala medier.
- "Extra krut" att kartlägga och kontakta arbetsplatser utan förtroendevalda och förklara vikten av att ha förtroendevalda. De bästa rekryterarna är de förtroendevalda.
- "Guldkantmöten" där även icke medlemmar är välkomna (rekryteringsmöjlighet). Tema lön och medlemsutveckling. Uppskattade möten med information om vad som är på gång i förbundet, löneavtalet m.m. samt möjlighet att diskutera hur man har det på arbetsplatsen och tillsammans gå ut och äta. Lätt att samla medlemmarna vid dessa möten.
- Öppet Hus för medlemmar på de mindre sjukhusen i länet.
- Teamsutbildning i Rättigheter och skyldigheter till våra medlemmar i länet.
- Delat ut stipendium till bästa C-uppsats hos avgångsstudenterna i länet.
- Deltagit i Rekryteringsnätverkets träff i enhet Nord.



Aktiviteter för att rekrytera och behålla chefs- och ledarmedlemmar:

- Digitalt lunchmöte med Örnsköldsviks kommun.
- Telefonkontakt med chefer och ledare.

Verksamhetsstöd

- Digitalt årsmöte Sundsvall med mycket lågt deltagande. Vår utvärdering är att det är svårt att aktivera medlemmarna att delta digitalt, fysiska årsmöten är att föredra. Årets förtroendevald och Årets Vårdchef/ledare utsågs och premierades med diplom och present.
- Arbetsutskott inför alla styrelsemöten
- Presidierna i nya sektion Nord (ordförande och vice) träffas digitalt för att planera och strukturera våra verksamheter. Viktigt samarbete där vi kan stötta varandra, skapa samsyn och hjälpas åt med de utmaningar vi har i vårt uppdrag.
- Efterlängtd utbildning i Umeå för våra HSO i gamla enhet Nord. Uppskattad utbildning med många givande diskussioner.
- En förtroendevald i styrelsen går Vårdförbundet utbildning "Framtidens fackliga ledare"
- Våra ombudsmän är ett viktigt stöd för oss förtroendevalda och medlemmarna, dock har de en tung arbetsbelastning och bemanning av dessa skulle behöva utökas så att det blir ett bra medlemsvärde.
- Utökat antalet förtroendevalda med facklig tid, bland annat i Sundsvalls kommun där vi under lång tid saknat förtroendevald med facklig tid.

Goda exempel

- Vi har under året lärt oss mer om att använda digitala distansmöten och därmed kunnat hålla träffar/utbildningar via dessa.
- Våra möten med medlemmar ger oss själva en positiv energi, är uppskattade av våra medlemmar och ger oss möjlighet att rekrytera nya medlemmar.
- Vi använder oss av våra sociala medier för att nå ut till våra medlemmar på ett snabbt sätt. Foton och text i samband med olika aktiviteter, delar nyheter och "slogans" som kommer från förbundet.
- Vi träffar våra förtroendevalda regelbundet vid våra träffar (både fysiska och digitala) som vi i snitt har en gång per månad.
- Konceptet Guldkantsmöten som vi haft i många i många år, som innebär att den förtroendevalda bjuder in någon från styrelsen samt medlemmarna på arbetsplatsen (även ickemedlemmar) till ett möte med olika tema för varje år. Dessutom ges möjlighet att prata om hur man har det på arbetsplatsen. Vi budgeterar 200 kr/år och medlem för att man efter mötet skall kunna gå ut och äta tillsammans alt. beställa cateringmat till arbetsplatsen.



Risker

- Vi ser att vi fortsatt har för få lokalt förtroendevalda, framför allt inom privat sektor och i vissa kommuner, och vårt mål ska vara att få förtroendevalda på alla arbetsplatser. Risken om man saknar förtroendevald på sin arbetsplats är att man missar mycket och viktig information från Vårdförbundet, att man saknar en möjlighet för inflytande och att missförhållanden på dessa arbetsplatser kommer styrelsen sent till känna.
- Vi måste få våra medlemmar att bli bättre på att uppdatera sina uppgifter i medlemsregistret. Risk om man inte gör det är att man inte får den information som riktas till arbetsplatser, yrkesgrupper etc.
- Vi vill mer än vi förmår, utifrån att vi är en liten länsavdelning med få förtroendevalda. Vi behöver använda all vår fackliga tid inom Regionen, vilket vi inte gör idag.
- Nya kansliorganisationen medför ökad administrativt arbete framförallt för ordförande och vice ordförande vilket har lett till minskad tid för medlemmarna.
- Ökad arbetsbelastning för medlemmar/förtroendevalda som resulterar i sämre uppslutning på träffar, möten och utbildningar.

Förbättringsområden

- Vi är ute på många arbetsplatser men kan alltid förbättra oss
- Öka insatserna för att få förtroendevalda på fler arbetsplatser, målet bör vara minst en förtroendevald per arbetsplats.
- Vår närvaro och vad vi lägger ut på sociala medier kan alltid förbättras eftersom vi ser att vi når många medlemmar den vägen
- Vi kan bli bättre på att fånga upp yrkesverksamma potentiella nya medlemmar. Kontakta nya chefer och motivera dem att bli kvar i Vårdförbundet och även rekrytera nya, motivera gamla och återansluta barnmorskor, som valt att lämna förbundet.
- Öka antalet studentmedlemmar (minskat under de sista åren)
- Öka användandet av vår fackliga tid i Regionen.

Övrigt

- Medlemskvällen/mötet under året med våra medlemmar i länet som är Röntgensjuksköterskor blev också inställd på grund av Covid-19.
- Trots detta jobbiga år för våra medlemmar har allmänhet och politiker blivit mer medvetna om vikten av våra yrken och att vår livsviktiga kunskap gör skillnad vilket förhoppningsvis ger resultat i framtiden med mer än applåder.