



Dokumentet skapat 2021-09-08    Senast ändrat 2021-09-27    Grupp/avdelning/projekt Örebro    Version 1    Författare Ann-Sofie Gustavsson

## Årsrapport 2021

### Innehåll

Årsrapport 2021 .....	1
Sammanfattning .....	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten .....	3
Medlemsrekrytering .....	3
Region .....	4
Kommun .....	4
Privat sektor / Stat .....	5
Värde för medlem .....	8
Lön .....	8
Arbetsmiljö .....	9
Arbetstid .....	10
Yrkets utveckling .....	11
Lokala utvecklingsområden .....	12
Inflytande och påverkan .....	12
Övrigt .....	13

## Sammanfattning

Året i avdelning Örebro har präglats av pandemin och effekten av att ha levt med en sådan i 1,5 år. Medlemmar har fortsatt påverkats både direkt eller indirekt både i arbetslivet och privat. Den verksamhetsnära vardagen och den fackliga verksamheten har varit förändrad jämfört med innan pandemin. Alla aktiviteter som innebär fysiska möten har pausats. Digitala möten och hybridmöten är numera vardag. Vaccination, avstånd och munskydd har genomsyrat stora delar av våren.

Under året har lön, arbetsmiljö, arbetstid och rätten till semester varit i fokus. Vi ser att villkorsfrågorna påverkar varandra. Får du som medlem fyra veckors semester innebär det ofta förändrat schema, fler extrapass och fler patienter att ansvara för.

Omorganisationer och uppbyggnad av ny verksamhet pågår runt om i länet vilket påverkar förtroendevalda, medlemmar och chefsmedlemmar. Förtroendevalda har haft ett intensivt år och skyddsombudsrollen har varit i fokus. Många förändringsprocesser sker snabb och samverkansmöjligheter har minimerats. Vid sidan av det pågår en omorganisation inom Vårdförbundets kansli vilket också avspeglats i den fackliga vardagen.

Vi har fortsatt påverka på olika arenor med Vårdförbundets medlemmar i fokus, bland annat genom regelbundna möten med styrande politiker och opposition, hög aktivitet i sociala medier och i många möten med arbetsgivare. Det har sällan varit så tydligt vad Vårdförbundets yrkesgrupper bidrar med i vården och samhället. Trots detta ser vi att löneutveckling och andra villkorsfrågor för medlemmar inte prioriteras.

Vi har tagit alla tillfällen som funnits att lämna hälsningar till arbetsplatser, alltid med hänsyn till pandemi och rådande rekommendationer. Medlemsaktiviteter har skett digitalt, vilket inneburit en begränsning. Grundutbildning för förtroendevalda har genomförts digitalt men fortbildning för förtroendevalda har pausats. Vi hoppas att nästa år ska bjuda på mer möjligheter att ses.

Avslutningsvis vill jag och styrelsen tacka för fyra intensiva och fantastiska år. Stort tack till dig som är medlem i Vårdförbundet och avdelning Örebro!

*Ann-Sofie Gustavsson*  
avdelningsordförande Örebro



## Måluppföljning och effekt av verksamheten

### Medlemsrekrytering



Totalt har avdelningen ökat antalet yrkesverksamma, men minskat i totalt antal medlemmar sedan föregående årsrapport. Medlemsstatistiken är inte helt jämförbar med tidigare år eftersom denna rapporten skrevs utifrån annat tidsperspektiv. Detta medlemsunderlag är från tidsperioden 2021.01.01 – 2021.08.31

Medlemmar totalt 4654 ( - 53)

Yrkesverksamma medlemmar 2562 ( +57)

Barnmorskor 105 ( - 2)

Biomedicinska analytiker 241 ( +20)

Röntgensjuksköterskor 126 ( +39)

Sjuksköterskor 3090 ( + 36)

Studerandemedlemmar 553 ( - 109) notera att höstens medlemmar inte registrerats vid detta datum.

Strävan efter att vara många och medlemsrekrytering har funnits med som ett övergripande tema i all verksamhet. De är när vi är många som vi tillsammans kan förändra.

Aktiviteter har främst skett digitalt. Pandemin har begränsat möjlighet till både primärt och sekundärt rekryterande aktiviteter. Vi har använt sociala medier, digitala aktiviteter, fikautmaningar och tävlingar. Vi har varit vid Universitetssjukhuset i Örebro och delat ut frukost samt besökt ca 150 arbetsplatser med sommarhälsning med rekrytering som tema. Sammanlagt har drygt 250 arbetsplatser besökt under året, där vi noga har följt Folkhälsomyndighetens rekommendationer.

De rent rekryterande aktiviteterna har i år främst fokuserats kring de nationella kampanjerna. Till detta har vi lagt egna lokala aktiviteter. Vi ser att de framförallt ger en



möjlighet att nå olika arbetsplatser för att möta medlemmar och ha dialog om medlemmarnas viktiga frågor. Avdelningen har deltagit på de medlemsmöten vi bjudits in till och i år har de främst skett digitalt.

Vi ser också att det är extra viktigt att behålla alla medlemmar, att de ska finna ett värde i att fortsätta vara medlem.

## **Region**

Vi ser en tendens att fler medlemmar byter arbetsplats och fler arbetar övertid. Arbetsbelastningen har ökat under sommarmånaderna då man också ökat antalet patienter per sjuksköterska vilket påverkat arbetsmiljön ytterligare.

Parallellt pågår en övergripande omorganisation som påverkar medlemmar, chefsmedlemmar och förtroendevalda. Hela chefsstrukturen är under förändring och samverkansstrukturen har förändrats. Omorganisationen går fort och vi ser att samverkan inte fungerar fullt ut. Under pandemin har dessutom APT- möjligheter begränsats och delar av ledning och chefer på många håll har arbetat på distans. Förtroendevalda har gjort ett fantastiskt arbete och vi önskar att vi kunnat erbjuda utbildning på annat sätt.

Vi ser generellt en tendens till ökad övertid och minskad möjlighet till återhämtning.

Vi har stabilt medlemsantal som ökar i Regionen och har fortsatt flest medlemmar inom Region Örebro län. Vi upplever att fler medlemmar oftare växlar arbetsgivare, både arbetsplats och arbetsgivare.

Förutom ordinarie samverkan så representerar vi medlemmar i olika formella och informella möten inom Regionen. Framtagande av karriärmodell och införande av digitala system är några exempel. Regionen fortsätter att erbjuda AST i de flesta specialistutbildningar samt till barnmorska. Vi ser fortsatt att det behöver kopplas pengar till detta för att få till en långsiktig förändring.

## **Kommun**

Länets kommuner har haft ett intensivt år. Vi har fortsatt att ha en förtroendevald som kontakt mot kommunerna. Vi har erbjudit separata förtroendevaldträffar för de förtroendevalda med anställning inom kommun.

Gällande Örebro kommun har de förtroendevalda erbjudits träffar regelbundet och vi har också mött politiken.

Löneöversyn kom tätt efter förra årets avslut. Vi är generellt inte nöjda med resultatet och ser att det finns en del att hantera gällande begreppet särskilt yrkesskicklig. Lönespannet varierade i kommunerna mellan 1,35 % – 5,37 % i utfall.

De mindre kommunerna har svårare att rekrytera och antalet specialistutbildade sjuksköterskor har minskat. Övertid har ökat.

Vi har ännu ingen kommun som tecknat avtal gällande AST men det finns ökat intresse gällande utbildningstjänster. Två mindre kommuner och Örebro kommun erbjuder i år AST-liknande tjänster.

Pandemin har fortsatt att påverka och Vårdförbundets yrkesgrupper har hanterat pandemin gällande hemvården. Vården blir alltmer avancerad och komplex med anledning av att vården flyttar hem vilket ställer allt större krav på Vårdförbundets yrkesgrupper.



## Privat sektor / Stat

Avdelningen har ca 150 medlemmar inom privat och statlig verksamhet.

Med ändring av att Capio bildat ny avdelning så minskade avdelning Örebro antalet privata medlemmar. Vi har fortsatt arbeta med två RSO (Regionalt Skyddsombud) som handhar arbetsplatsbesök och kontakt utifrån arbetsmiljö. Det innebär en del detektivarbete för att finna de privata arbetsplatserna. Vi upplever fortsatt att det generellt är svårt att nå medlemmar i privat verksamhet.

## Förtroendevalda/Skyddsombud

Antal förtroendevalda arbetsplats 318 ( - 22).

Avdelningen har minskat något i antal registrerade förtroendevald på arbetsplats jämfört med föregående Årsrapport. Anledning kan till viss del vara en stor omorganisation som pågår inom Region Örebro vilket påverkat arbetsplatstillhörighet och som skapat svårighet att ha uppdraget. Vi ser också en utmaning i att möta upp förtroendevalda då mandatperioden gått ut.

Under året har vi genomfört två digitala grundutbildningar för nya förtroendevalda. Vi har erbjudit regelbundna förtroendevaldaträffar, både kopplat till anställning och träffar som varit öppna för samtliga förtroendevalda. Vi ser att vi når förtroendevalda från kommunerna på ett bättre sätt med digitala verktyg men att vi har mycket svårare att nå förtroendevalda inom Region Örebro.

Under den omorganisation som pågår inom Regionen har vi även genomfört mindre träffar som rör förtroendevalda inom ett specifikt område. Vi ser att detta sätt att bilda nätverk behöver fortgå framöver.

Tre av avdelningens huvudskyddsombud har utbildat i arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud. Avdelningen har fortsatt haft två Regionala skyddsombud som har mer kunskap och möter de privata arbetsplatserna.

Generellt ser vi att förtroendevalda oftare har uppdraget kortare tid med anledning av att de byter arbetsplats. Vi anar också ett ökat motstånd hos olika arbetsgivare mot fackligt arbete. Förtroendevalda/skyddsombud har haft ett intensivt år med pandemi och mycket förändringsprocesser.

Vi ser ett ökat antal skyddsåtgärder i form av bl.a § 66a. Skyddsombudsrollen har med pandemin aktualiserats och kommit i fokus på ett tydligt sätt.



## Chefer/ Ledare

Vi har en förtroendevald som har fokus chefsmedlemmar. Uppdraget handlar om uppsökande verksamhet av nya chefsmedlemmar, ha ansvar att representera avdelningen gällande chefs och ledarskapsfrågor. Utsedd förtroendevald deltar också i rekrytering då det kräver förtroendevald med övergripande fackligt uppdrag. Grundtanken är att chefsmedlemmar med personalansvar, förstalinjens-chefer inte tryggt ska veta att de finns förtroendevald de aldrig möter i medlemsärenden.

I år har digitala träffar och även pensionsinformation för chefsmedlemmar anordnats. Vi deltar även i nationellt nätverk och vid inspirationsdagar som anordnats. På de lokala digitala aktiviteterna har drygt 100 chefsmedlemmar deltagit ( inte unika deltagare då flera deltagit vid mer än en aktivitet) .

Vi ser fortsatt att det är svårt att nå chefer mer övergripande chefsuppdrag.

## Studenter

Vi har fortsatt att möta studenter i termin 1 samt delat ut stipendier till termin 6. I våras skedde medlemsinformation digitalt och vi mötte även upp studenter utanför universitetet. Vi fick ca 90 nya studerandemedlemmar och hade förmånen att möta många blivande kollegor.

Stipendieutdelning skedde även den digitalt. Bästa kandidatuppsats på sjuksköterskeprogrammet, röntgensjuksköterskeprogrammet och båda inriktningarna på biomedicinska analytikerprogrammet. En uppsats föräras med 6000 kronor samt diplom. Endast Vårdförbundets medlemmar kan ta del av prissumman. Universitetet bistår med att utse bästa uppsats. Det är ett trevligt sätt att uppmärksamma våra professioner och även vikten av den akademiska utbildningen.

Vi har ett gott samarbete med universitetet och har tankar på att framöver utöka mötesplatser för Vårdförbundets studenter.





## Värde för medlem

### Lön

*Lönen ska vara individuell och differentierad.  
Vi prioriterar stöd till medlem och förtroendevald i den lokala löneprocessen.  
Vi arbetar för en ökad lönespridning inom respektive yrkesgrupp där lönen för den som är mest erfaren är minst dubbelt så hög som lönen för den som är minst erfaren.*

Avdelning Örebro har fortsatt haft fokus på lön. Det är en av de villkorsfrågor som är viktiga för avdelningens medlemmar. Dialog med arbetsgivare och politiker sker regelbundet.

I år har det framförallt handlat om påverkansarbete på olika nivåer. Dialog med medlem och förtroendevald har skett där tillfälle getts. Lön har funnits med som en stående informationspunkt på de digitala träffarna och under slutet av 2020 anordnades digitala medlemsmöten om lön. Vi har mött länets arbetsgivare inom SKR- området. Vi har tyvärr tidsmässigt inte haft möjlighet att ha dialog och möten i den mån vi önskat då årets löneprocess kom igång direkt efter föregående års lönerevision. Pandemin har begränsat mötesplatser, vilket orsakat att mycket har skett digitalt.

Lön, lönebild, lönekartläggning och information om livslön och lönebild har funnits med under året i möten och påverkan i sociala medier. Tacka med lön har även i år funnits med som budskap till politiker, arbetsgivare och allmänhet. #tackamedlön

Internt har avdelningen fortsatt en grupp som fokuserar på lönefrågan utifrån Vårdförbundets politik och medlemmars inspel. Särskilt yrkesskicklig har fortsatt varit ett laddat begrepp. Olika arbetsgivare i länet har tolkat begrepp och hantering på varierat sätt. Vi är inte nöjda med årets löneutfall. Vi ser att det fortsatt saknas ekonomi att följa avtalet.

Särskilt yrkesskicklig har hanterats på olika sätt runtom i länet. Vi har fortsatt inte samsyn gällande hantering av begreppet. Vårdförbundet ser att erfarenhet bör beaktas betydligt tydligare och efterfrågar information om lönebild på kort och lång sikt.

Vi ser också att lön fortsatt är en av de viktigaste villkorsfrågorna för avdelningens medlemmar och att jämställd livslön påverkar livet och din framtida pension. I år har pensionsfrågan lyfts ur ett livslöneperspektiv i samband med #pensionhelaåret.



## Arbetsmiljö

Detta vill Vårdförbundet:

*Vårdförbundet ska vara en självklar part i samverkansprocessen där förtroendevald tar en naturlig plats. Vi ska utveckla samverkansprocessen och medlem ska ha direktinflytande över frågor i sitt arbete. Vi ska bidra till tidig dialog kring bemanning och kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Vi påverkar så att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar för att få hälsosamma arbetsplatser.*

I samband med pandemin kom skyddsombudsrollen än mer i fokus. Vi ser behov att utöka information och utbildning till skyddsombud.

Under året har arbete med nya samverkansavtal pågått men vi upplever att vi inte helt har samsyn med arbetsgivare gällande samverkan och arbetsmiljö. De är svårt att hitta



forum där arbetsmiljön hamnar i fokus och arbetsmiljö har varit pressad under det senaste året.

Andelen § 66a ökar, något om är en direkt koppling till arbetsmiljö. Vi ser också tydligt att vi inte har samsyn gällande bemanningsfrågor och kompetensväxling. I år har sjuksköterskor under sommaren fått utökat ansvar för patientantal med anledning av utökade sängplatser. Vi ser också att kompetensväxling ökar utan att ha dialog om kompetens.

Tre av avdelningens huvudskyddsombud har deltagit som utbildare i den goda arbetsplatsen som är Regionens och Örebro kommuns utbildning för chef och skyddsombud.

RSO har fortsatt att på ett strukturerat sätt möta upp länets privata arbetsplatser. Rapport sker regelbundet till styrelsen på ett tydligt och strukturerat sätt. De deltar också på de träffar för RSO som anordnas.

## Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

*Vi ska verka för hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning ingår i arbetstiden vid nattarbete och schemalagningen säkerställer dygnsvila på minst 11 timmar. Våra medlemmar ska ha fyra veckors sammanhängande semester under den lagstadgade semesterperioden, juni-augusti. Beredskap och jour ska begränsas till att endast förekomma i den omfattning som är absolut nödvändig och beredskap ska räknas in i ordinarie arbetstid.*

Villkorsfrågor är medlemmarnas viktigaste frågor. Under året har villkorsfrågor såsom semester, schema utifrån arbetstider och beredskap funnits i fokus.

Internt har vi arbetat med arbetstidsfrågan och ATL. Vi ser att övertid och avsteg ökar.

Under året har vi framförallt fått frågor om tätare helgtjänstgöring och semester. Arbetsgivare runt om i länet har i varierande grad erbjudit semesterpaket och ekonomiska ersättningar för att lösa sommaren.

Beredskap och beredskapsliknande former ökar. Arbetsgivare erbjuder fler egna lösningar och vi blir inte alltid informerade om dessa erbjudanden. Vi ser också att villkor kring arbetstider påverkar arbetsmiljö och möjlighet att behålla erfaren personal.

## Yrkets utveckling

Detta vill Vårdförbundet:

*Vi vill se en progression i flera steg genom yrkeskarriären och att att läsa vidare på avancerad nivå och tjänsterna på avancerad specialistnivå utvecklas. Vi ska spela en roll för att stödja medlemmar i karriär och yrkesutveckling.  
Vi ska verka för rätt kompetens på rätt plats och att våra yrken inte ska ersättas av andra yrkeskategorier.*

Under året har vi mött studenter i samtliga utbildningar

Avdelningen har uppmärksammat samtliga internationella yrkesdagar. Vi har också uppmärksammat olika medlemmar och deras arbetsplats, efter att de nominerats, och har sedan uppmärksammat dem i sociala medier. Vi har haft många blogginlägg och flera debattartiklar.

Vi har deltagit i dialog om karriärmodell med arbetsgivaren Region Örebro län. Styrelsen har haft workshop för att ta del av hur arbete fortgår inom Regionen. Vårdförbundets interna nätverk och mötesplatser har också varit en del av den fackliga vardagen. Dialog pågår fortlöpande med politik och arbetsgivare.

Vi möter studenter i samband med terminsstart och delar ut stipendier i samband med examen för att främja och uppmärksamma profession. Detta uppmärksammas också i sociala medier samt webb. I år har all information till nya studenter och utdelning av stipendier skett digitalt. Vi har sedan mött upp utomhus för att dela ut välkomstgåva samt svara på frågor.

Vi har delat ut stipendier till sjuksköterskeprogrammet, röntgensjuksköterskeprogrammet, biomedicinsk analytiker; inriktning fysiologi och inriktning biomedicin.

Kompetensväxling är ett växande begrepp och ett återkommande samtalsämne med politiker och arbetsgivare. Vi ser att kompetensväxlingen oftare handlar om vem som ska utföra arbetsuppgiften och inte vem som är mest lämpad och kompetent.

Region Örebro län har AST- tjänster i de flesta specialistutbildningar och till barnmorska. Vi för regelbunden dialog om hur arbetsgivaren hanterar dessa tjänster. I år har även Örebro kommun erbjudit specialistutbildning gällande distriktsjuksköterskeprogrammet men har inte tecknat AST.

## Lokala utvecklingsområde

Samverkansavtal, fortbildning förtroendevalda, skyddsombudsrollen utbildning och fortbildning, nätverk förtroendevalda, AST i kommunerna, avtal, barnmorskor utifrån att barnmorskeförbundet bildats, personcentrerad vård.

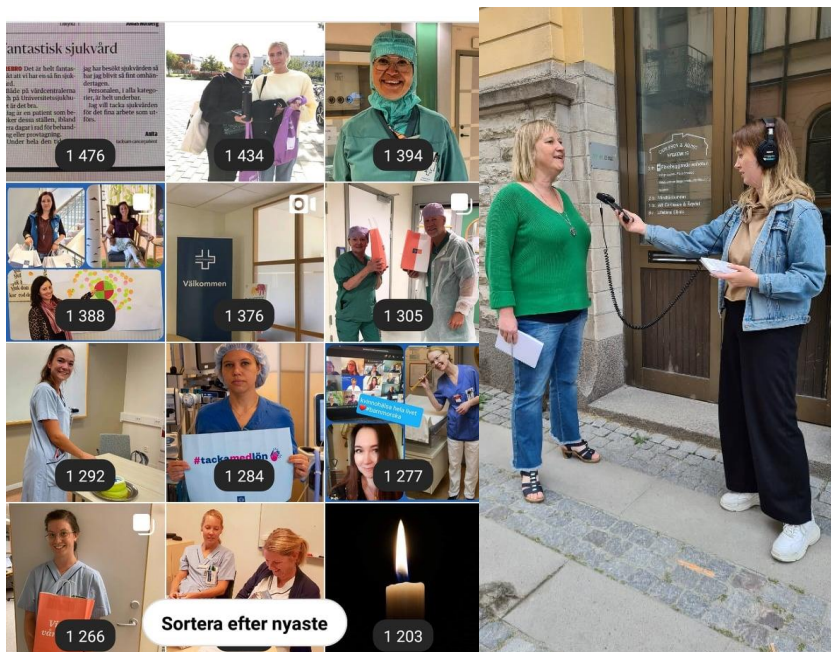
## Inflytande och påverkan

Vi har under året fortsatt att möta politiker och arbetsgivare på olika arenor. Under året har möten skett digitalt. Vi har mött region- och kommunpolitiker i Örebro. Utvecklingspotential finns gällande att bredda påverkansarbete med möten eller genom annan kontakt med politiker från de mindre kommunerna.

Vi uppfattar att information och att påverkan via samverkan inte fungerar optimalt. Vi har inte helt samsyn med arbetsgivaren om hur samverkan fungerar. Samtidigt ser vi en tendens att ensidiga arbetsgivarebjudanden ökar.

Sociala medier, webb, och debattartiklar är en av våra tydliga påverkanskanaler. Både utifrån aspekt om vad som sker men också gällande ren påverkan för att kunna skapa förändring. Det är också viktigt att hänga med på de arenor och möjligheter som media ger. Ett exempel är "tacka med lön" och "lön hela dagen"

Allt fackligt arbete tar tid vilket är en utmaning i sig. Det är emellanåt svårt att acceptera de små stegen som tas som framgång.



## Övrigt

Vi har fortsatt haft gott samarbete med TCO Örebro.

Digitala aktiviteter som anordnats under året är bl.a. försäkringsinformation i samarbete med Folksam och pensionsinformation.

Pride har uppmärksammats via sociala medier och webb. Vi har också använt sociala medier för att uppmärksamma andra dagar och händelser som kan påverka vården och för våra yrkesgrupper.

Slutligen vill jag och styrelsen rikta ett stort tack till dig som medlem i avdelning Örebro!

