

Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-10-25	2020-01-22	Jämtland	1	Roger Bergebo

Årsrapport



Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Måluppföljning	3
Medlemsrekrytering	3
Värde för medlem	4
Förtroendevald på arbetsplatsen	5
3. Effekt	5
4. Goda exempel	6
5. Risker	7
6. Förbättringsområden.....	8



1. Sammanfattning

Under 2019 är det avtalsrörelsen som har genomsyrat hela året och tagit mest tid och kraft. På våren när parterna stod lång ifrån varandra och en farhåga fanns om att det skulle bli konflikt, så blev det mycket planering med konfliktförberedelse, inventering och sammanställande vart varsel skulle läggas och i stort sett skype-möten med konfliktledningen varje vecka.

Mycket tid lades på att kontinuerligt informera våra medlemmar om läget. Vi träffade medlemmar på medlemsmöten arbetsplatsträffar och många telefonsamtal. När avtalet var klart påbörjades arbetet med att teckna lokala kollektivavtal med Region Jämtland Härjedalen (Region JH), våra åtta kommuner och Jämtlands gymnasieförbund. Detta arbete behövde prioriteras så att den lokala löneöversynen skulle kunna komma igång så snabbt som möjligt.

Under hösten implementerades avtalet inom Region JH och i samtliga kommuner. Signaler av våra medlemmar är mest negativa både när det gäller utfallet i allmänhet men även de särskilt yrkesskickliga har fått ett magert utfall. Många olika tolkningar av särskilt yrkesskickliga har framkommit både hos arbetsgivaren och medlemmar.

Utöver avtalsrörelsen har arbetet med medlemsrekrytering varit i fokus under året. Trots intensiva rekryteringsinsatser ses endast en marginell ökning. Antal yrkesverksamma medlemmar per sista december 2019 var 1511 vilket är en ökning med 1 medlem sedan föregående år. Det är främst barnmorskedlemmar och sjuksköterskor som har valt att lämna Vårdförbundet men vi har även tappat chefsmedlemmar.

Under 2019 har Region JH fått ny politisk ledning och vår förhoppning i och med detta var att under året teckna kollektivavtal om Akademisk specialisttjänst (AST). Detta har inte infriats då politikerna främst fokuserat på Regionens budgetunderskott. Inför 2020 ska det sparas 120 miljoner och främst då på personal genom att ta bort 160–180 befattningar inom Region JH.

Region JH har valt att säga upp alla lokala arbetstidsavtal och vi har inlett förhandlingar med arbetsgivaren om ny modell.

I februari valdes fyra ordinarie styrelseledamöter in och styrelsen blev fulltalig men nio ledamöter. Som styrelse har vi stärkts under året och blivit mer sammansvetsade. Styrelsen har genom verksamhetsplanering målbilden klar för sig vart vi ska.



2. Måluppföljning

Medlemsrekrytering

Avdelning Jämtland har två styrelseledamöter som varit ansvariga för medlemsrekryteringen. Vårdförbundet har fått kritik att vi *"syns för lite"* och därför har vi under 2019 försökt att synas mer genom:



- Stått i entrén på sjukhuset varannan månad. Det har varit lite olika teman för olika årstider. Informationen har anpassats till det som varit mest aktuellt inom Vårdförbundet.
- Arbetsplatsbesök både planerade och spontana i våra kommuner och på Region JH
- Rutin att ringa upp de medlemmar som riskerar att uteslutas på grund av bristande betalning
- Medlemsmöten och deltagit på guldkantsmöten.
- Varit mer synliga på sociala medier Facebook, Instagram och Twitter
- Varit på mittuniversitet och föreläst till termin 6 studenter samt rekryterat studenter.

Pris för bästa
Kandidat-uppsats
utdelas vår och höst.



Värde för medlem

Villkor och avtal

Avtalsrörelsen har visat på att ökad lönespridning krävs för att unga ska vilja söka till yrket och att erfarna ska vilja stanna kvar och utvecklas i yrket.

Region JH har sagt upp alla lokala arbetstidsavtal och vi har inlett förhandlingar med arbetsgivaren om ny modell. Vi försöker i dialog få arbetsgivaren att förstå vikten av återhämtningstid och utvecklingstid.

Avdelning Jämtland har under året haft många individärenden och det känns som om klimatet har hårdnat och att arbetsgivaren är tuffare.

Twisten som inleddes 2018 mellan Region JH och Vårdförbundet gällande att arbetsgivaren inte följt samverkansavtalet har vi, med hjälp av Vårdförbundets jurister, kommit till en förlikning.

Vi har arbetat med nya lokala samverkansavtal under 2019. I två av våra åtta kommuner är samverkansavtalen i stort sett färdiga. I Östersunds kommun har Vårdförbundet valt att säga upp samverkansavtalet då samverkan på lokal nivå inte fungerar och kommunen inte visar någon vilja att göra något åt det.

Medlemsaktiviteter



Räkfrossa, relaxbesök, Ikearesa, föreläsning av Linnea Claesson, föreläsning till studenterna i termin 6 om "rättigheter och skyldigheter", bästa kandidatuppsats-uppsats, pizzakväll, guldkantmöte för förtroendevalda och uppmärksammat våra yrkesdagar har bland annat legat på agendan. När det gäller cheferna så har vi genomfört chefsforum. Vi har haft Vårdförbundets chefspecialister på besök och varit ute i verksamheten. Våra aktiviteter är både uppskattade och välbesökta.

Demokrati

Vi genomförde vårt årliga årsmöte på Jamtli Östersund. Vi fick byta lokal då den som vi hade tänkt oss gick i konkurs. Restaurang Hov på Jamtli rymmer 160 personer och den var fylld. Vi startade med mingel och passade då på att fråga våra medlemmar vad de anser om arbetstider, rekrytering och om de skulle tänka sig bli förtroendevald. Vice förbundsordförande Ragnhild Karlsson gästade oss.



Förtroendevald på arbetsplats

Under 2019 har vi lagt extra arbete på de förtroendevalda. Vi har kartlagt vart vi saknar förtroendevalda och riktat rekryteringen dit med gott resultat. Vi har även försökt stärka de förtroendevalda genom utbildningar, att de har en utsedd kontaktperson i styrelsen samt att vi träffar de förtroendevalda inför samverkansmöten.

Vi delar ut pris för Årets förtroendevald.



3. Effekt

Medlemstillväxt i Avdelning Jämtland

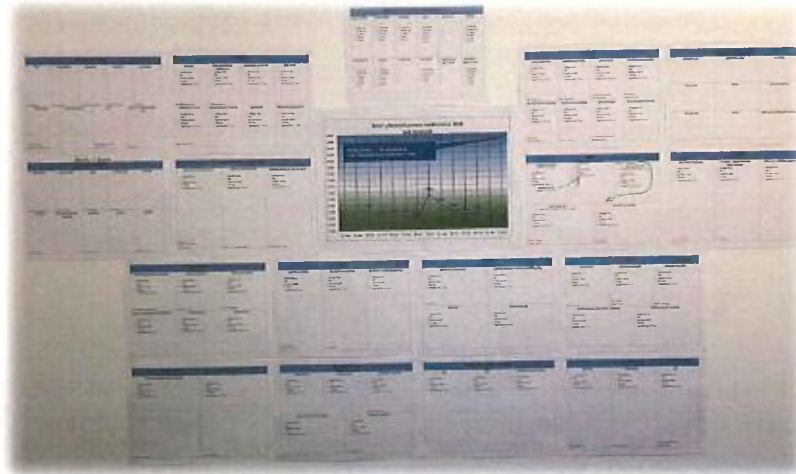
Under 2019 har medlemsantalet gått både upp och ned. Efter att avtalet HÖK 19 var klart tappade vi ytterligare sju barnmorskor på regionen och anledningen var att de tyckte att löneavtalet gav för lite. När vi tittar på antalet yrkesverksamma

per sista december 2018 så hade Avdelning Jämtland 1510 medlemmar sista december 2019 så var det 1511 medlemmar.

Vi har fått fler förtroendevalda och genom vårt ökade stöd till dem har gjort att engagemanget att arbeta fackligt ökat både på arbetsplatserna och hos förtroendevalda.

4. Goda exempel

Vi har gjort en kartläggning av Regionens områden och våra åtta kommuner. Detta har resulterat i att vi på en vägg satt upp ett A 4 ark motsvarar ett område. Där står information om vem i styrelsen som ansvar för området, namn på de arbetsplatser som finns i området, om det finns en facklig hörna på arbetsplatsen med aktuell information och när vi som styrelse varit på besök. Sedan beslutade styrelsen om vilka delar som var viktiga att bevaka och som skulle registreras på väggen. Detta diskuteras och vid behov revideras vid varje styrelsemöte. Vi specificerade en grundinformation som skulle finnas på varje arbetsplats samt att namn på den förtroendevalda. Detta gav oss en aktuell överblick av förtroendevalda på områdena samt vilken information som gått ut till medlemmar och vart behov fanns att styrelsen gav grundinformation samt satsade på rekrytering av förtroendevald inom ett område. Denna struktur har givit oss en visuell översikt av Region JH områden och kommunerna.



Ett annat gott exempel är att vi 2019 varit mer synliga som Vårdförbund, både i arbetsplatsträffar, medlemsmöten, guldkantsmöten och spontana besök på arbetsplatserna. Har varit synliga under de dagar vi har stått i entrén och pratat om Vårdförbundet både med medlemmar, icke medlemmar och allmänheten.



5. Risker

Eftersom Region JH har sagt upp alla kända och okända arbetstidsmodeller står vi inför en stor utmaning. Avdelning Jämtland vill teckna ett lokalt kollektivavtal som ger lägre veckoarbetstid och möjlighet till återhämtning. Vi anser att återhämtningen är nödvändig för att orka arbeta heltid i ett helt yrkesliv. Avdelning Jämtland vill även teckna in om reglerad utvecklingstid. Det finns en risk att arbetsgivaren och Vårdförbundet inte kommer överens om ett nytt avtal.

Region JH har utarbetat bemanningsnormer som områdena håller på att implementera. Det medför att det finns en ökad risk att overtidsarbete kommer att öka.

Medlemsantalet är oförändrat, ändå vet vi att vi haft både in och utträden under året. De största grupperna vad det gäller utträden är medlemmar som går i pension och medlemmar som utesluts på grund av bristande betalning.

Jämtland Härjedalen är ett stort län och vi har geografiska utmaningar att möta medlemmar i glesbygd.

6. Förbättringsområden

Avdelningen Jämtland önskar en ny arbetstidsmodell som ger våra medlemmar sänkt veckoarbetstid.

Vi hör av medlemmar att de arbetar övertid och mertid, för att få bättre kontroll på hur det är begär vi ut statistik på övertid och mertid månadsmässigt och splittrat på områdena inom Region JH.

Inför 2020 ska vi ha en diskussion i styrelsen och se om vi kan ändra arbetsätt gällande medlem med bristande betalning.

Avdelning Jämtland är det näst minsta avdelning med ganska få medlemmar men ett stort geografiskt område. Det innebär att vi är få som har facklig tid och att vi har svårt att hinna med att möta medlemmar i glesbygd. Vi värdesätter enskilda medlemmar så blir vi kallade på medlemsmöte så åker vi ut. Vi har under året också använt skype i flera ärende där det har passat.



Avdelning Jämtland kommer att förhålla oss kongressperioden till 2022 att vi ska vara ett växande yrkesförbund.



Roger Bergebo
ordförande avdelning Jämtland