

Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-10-25	2020-01-21	Örebro		Ann-Sofie Gustavsson

## Årsrapport

### Innehåll

1. Sammanfattning .....	1
2. Måluppföljning .....	3
3. Effekt .....	7
4. Goda exempel .....	9
5. Risker .....	10
6. Förbättringsområden .....	11
7. Övrigt .....	11

### 1. Sammanfattning

Jag vill inleda med att tacka just DIG som är medlem i avdelning Örebro! Det är tack vare dig, ditt medlemskap och engagemang vi kan fortsätta påverka i det som är viktigt för dig, för våra medlemmar, för vården och samhället. Tack. Du är med och gör skillnad.

Lön, arbetsmiljö och arbetstider är de frågor som fortsätter att engagera mest. I år har vi bedrivit avtalsrörelse och tecknat ett nytt avtal; HÖK 19. Begreppet särskilt yrkesskicklig har med det nya centrala avtalet introducerats i lönesammanhang och vi ser att det har hanterats olika runtom i länet. Vi är inte nöjda med årets process eller utfall och ser tydligt att det är långt kvar till jämställda livslöner. Vi ser att det saknas pengar. Det betyder inte att vi ger upp.





Vi är bara i startgropen med att försöka förändra lönebilderna för Vårdförbundets yrkesgrupper. Efter 15 år i yrket planar löneutvecklingen ut och det behöver ske en förändring. En god löneutveckling och livslön är en förutsättning för att vården ska behålla erfaren personal och rekrytera i framtiden. Utan de erfarnas kompetens fungerar inte vården.

En ständigt pågående omorganisation fortsätter präglade vården och Vårdförbundets medlemmar i länet. Förtroendevalda har fortsatt ett intensivt arbete med samverkan och förändringsarbete. Vi ser att många förändringar genomförs alltför snabbt och att samverkansprocessen inte följs. Chefsmedlemmar arbetar med bemanning och daglig drift och vi ser att medlemmar har en tuff arbetsmiljö. Kompetensväxling, där annan profession tas in istället för den som är utbildad att utföra arbetet, skapar både arbetsmiljöutmaningar och patientrisker. Vi märker en oroande tendens av nedmontering i vården som skylls på kompetensbrist. Bristen på Vårdförbundets medlemsgrupper påverkar både arbetsmiljö och vården.

Vi fortsätter att representera och påverka för våra medlemmar på olika arenor. Under året har vi haft förmånen att återigen möta många medlemmar och besöka olika arbetsplatser. Vi ser att trots den ökande arbetsbelastning och de olika förändringsprocesser som genomsyrar det dagliga arbetet för många medlemmar finns det stort engagemang för vården och våra medlemmars villkorsfrågor.

Under året har vi tappat något i medlemsantal. Vi har framförallt förlorat barnmorskor i samband med att Barnmorskeförbundet blev en del av SRAT, men vi tappar också chefsmedlemmar och medlemmar i samband med avtalsrörelsen och årets löneprocess. Det känns viktigt att arbeta för att vända den trenden. Vi ser en styrka i att vara enade och många. Gemensamt för Vårdförbundets fyra professioner är att vi är kvinnodominerade, legitimerade universitetsyrken som tyvärr saknar löneutveckling. Det behöver ske en förändring gällande detta om vården ska kunna rekrytera och behålla kompetens i framtiden.

Avslutningsvis önskar styrelsen skicka en hälsning till alla medlemmar i avdelning Örebro och tacka för alla möten och allt engagemang under 2019.

Ann – Sofie Gustavsson  
Ordförande Vårdförbundet avdelning Örebro

## 2. Måluppföljning

### Medlemsrekrytering

*Vi prioriterar en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad.*

Vi har under året besökt 400 arbetsplatser, spontant och planerat, utifrån arbetsplatsbesök med temapåse. Anordnat 6 strategiska platser på våra tre sjukhus, och anordnat ett medlemscafé per månad. Caféquerna är alltid placerade på eller nära arbetsplatser. Utöver detta har vi blivit inbjudna och deltagit på drygt 60 medlemsmöten, anordnat riktad medlemsmöten och nattvandrat.



Fikautmaning sker tidsmässigt i samband med nationella kampanjer Om du som medlem rekryter en kollega och kontaktar avdelning Örebro så kommer vi till arbetsplatsen med fika.

Ett sätt att uppmärksamma nya medlemmar, träffa redan befintliga medlemmar och möta arbetsgruppen utifrån deras önskemål i samtal och frågor. I år har fikautmaningen genererat ett 15 tal arbetsplatsbesök vilket är jätteroligt!

Vi har fortsatt möta studenter under deras första termin i samtliga utbildningar som startar på Örebro Universitet och deltagit vid mingelkvällar anordnat av arbetsgivare. Vi har delat ut stipendier för de utbildningar inom våra grundprofessioner som finns på Örebro Universitet. För att ta del av prissumman behöver du vara studerandemedlem i Vårdförbundet. Stipendieutdelning sker i samband med avslutning. Ett sätt att sätta fokus både på medlemskap och profession.

Förutom möjlighet att vid förfrågan ta med icke medlemmar på medlemsmöten, till strategiska platser och medlemscaféer har vi under 2019 öppnat upp att bjuda mig sig potentiell medlem vid After Vård och vid en av årets chefsaktiviteter.



Samarbete med TCO Örebro fortsätter och under året anordnades tre föreläsningar på Örebro konserthus. Martin Shibbye - Jakten på Dawit, Mariett Lindstein - om livet i en sekt och sekters inflytande på samhället och Kristina Paltén - ensam genom



Iran 184, mil av tillit. Drygt 200 medlemmar har deltagit i dessa kvällsaktiviteter.

Att rekrytera och behålla medlemmar har under året funnits med som ett övergripande tema i möten och aktiviteter. Det är genom att vara många medlemmar vi ges förutsättning att arbeta med våra gemensamma viktiga professions – och villkorsfrågor. Det är viktigt att fortsatt arbeta för att vara många, att rekrytera och framförallt att behålla medlemmar. Vid alla möten är det självklart att medlem och arbetsplatsens aktuella frågor finns i fokus.

## **Värde för medlem**

*Vi tecknar avtal och driver frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv.*

*Vi använder våra gemensamma resurser på ett effektivast sätt som skapar värdeför medlem.*

Under 2019 har arbetet med HÖK 19 varit tongivande. Det innebar ett intensivt arbete innan avtalet tecknades, samt en intensiv period i efterförloppet med att möta avdelningens samtliga arbetsgivare, informera förtroendevalda och möta medlemmar.

Dialog kring löneprocess efter tecknandet av HÖK 19 har varit i fokus under hela hösten. Att informera förtroendevalda, möta medlemmar, svara på frågor och ha dialog om avtalet och medlemmars löneutveckling på kort och lång sikt. Vi ser att många frågor vi får rör begreppet särskilt yrkesskicklig samt årets utfall.

Till dialoger och information har vi använt redan inplanerade mötesplatser samt anordnat extra möten för chefsmedlemmar, förtroendevalda samt medlemsluncher. Även i möte med politiker och tjänstemän finns fokus på dialog om avtalet, att prata intention, målbild och pengar.

AST- tjänster är sedan ett par år tillbaka etablerade inom Region Örebro län där de flesta specialistutbildningar samt barnmorskeutbildning nu erbjuder AST. Region Örebro län erbjuder årligen 60 – 70 AST- tjänster. Under året har vi i samband med Lok tecknande bjudit in till dialog med avdelningens samtliga kommuner gällande kompetensförsörjning och AST. Ännu har ingen kommun teckna avtal om AST. Vi tar fortsatt alla tillfällen att påverka och föra dialog om detta.

Arbete med lokala samverkansavtal pågår runtom i länet. Ett otroligt viktigt arbete då många frågor och förändringar som berör våra medlemmar hanteras via samverkan. Avdelningens två största arbetsgivare Region Örebro län och Örebro kommun är ännu inte klara med arbetet kring avtalen.



Vi märker en allt tydligare tendens att arbetsgivaren aviserar att avsluta lokala avtal med fackliga organisationer och under året har ett flertal lokala avtal sagts upp.

Yrkesdagarna är ett tillfälle att tydligt uppmärksamma Vårdförbundets professioner. Under 2019 har vi efter nomineringsförfarande valt att uppmärksamma arbetsplatser där berörd profession arbetar. Arbetsplatsen och yrkesgruppen har uppmärksammats både på hemsida samt via sociala medier.

Till årsmötet kom ett 100-tal medlemmar. Kvällen bjöd förutom traditionella årsmötesförhandlingar där Anders Printz valdes att leda årsmötet på mingel, möjlighet att skicka med inspel till 2020, samt avslutades med underhållning av Marika Carlsson. Under mötet valde vi i år att beskriva frågor kring avtalsrörelse och avtal utifrån dialogform ledd av mötesordförande.

Förutom årsmötet har vi under året anordnat mötesplatser med information om pension, en biokväll och After Vård. Sammanlagt har drygt 500 medlemmar deltagit vid dessa kvällsaktiviteter.

Avdelningens chefsstöd har både vår och höst anordnat frukostträffar på tre geografiskt spridda platser i länet. En frukostträff för chefer i Örebro kommun samt lunchträffar för chefsmedlemmar i samband med tecknande av HÖK 19. Vid dessa tillfällen har vi mött drygt 110 chefsmedlemmar. I år gavs chefsmedlemmar möjlighet att delta vid höstens heldag för förtroendevalda. Syftet var att sätta fokus på arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete. Avdelning Örebros chefsstöd arbetar aktivt med uppsökande verksamhet.

Vi fortsätter stödja medlem i enskilda ärenden, vilket är ett av de viktigaste uppdragen.

Avdelning Örebro arbetar aktivt med sociala medier och har en välbesökt blogg. Syftet är information och att påverka. Vår blogg och sociala medier har under 2019 ökat i räckvidd, fler interagerar, läser och kommenterar. Vi ser att det är ett bra sätt att informera, påverka och sprida budskap.

Styrelse och fackliga på tid fortsatt arbetat med handledning utifrån coachande förhållningssätt och har genomfört en intern studiecirkel i personcentrerad vård.

Att möta beslutsfattare, tjänstemän och politiker, i dialog och påverkansarbete är en viktig del av det fackliga uppdraget. I år har vi mött majoriteten i regionen samt i Örebro kommun.

Sammanfattningsvis har vi fortsatt representera avdelningens medlemmar och påverka på de arenor vi finns, på olika nivåer och sammanhang.

***Vi verkar för att förtroendevald känd av medlem finns på arbetsplats och får stöd i sitt uppdrag av lokala avdelningar***

Ett viktigt uppdrag och en förutsättning för avdelningen är att det finns förtroendevalda på arbetsplats.

Grundutbildningen anordnats i samarbete med Enhet Mitt som består av avdelning Dalarna, Gävleborg, Västmanland och Örebro. Under 2019 har 62 förtroendevalda från Örebro gått grundutbildningen. Av dessa har 9 dag 1 introduktionsdagar samt 3 tillfällen med dag 2-4 förlagts i Örebro.

Till vårens fortbildningsdag för förtroendevalda deltog ett 80 tal förtroendevalda. Förbundsombudsman Alicia Lykke föreläste och förde dialog med fokus arbetsmiljö och samverkan. Dagen innehöll även grupparbete om arbetsmiljö och HÖK 16.

Höstens fortbildningsdag anordnades för förtroendevalda och chefsmedlemmar och där deltog ett 80 tal förtroendevalda samt 30 chefsmedlemmar. Anders Jorén från Nyckeltalsinstitutet föreläste om vinster med god arbetsmiljö. Därefter pratade vi om aktuella frågor med fokus på HÖK 19 och årets löneprocess.



Två omgångar eftermiddagsträffar öppna för all förtroendevalda oberoende av arbetsgivare, geografiskt utspridda på tre ställen i länet har anordnats. Sammanlagt har 145 förtroendevalda deltagit. Under samtliga träffar har vi pratat arbetsmiljö, lön framförallt HÖ19 samt årets löneprocess.

En av temapåsarna med fokus på arbetsplatser utan förtroendevalda vilket resulterat i 20 nya förtroendevalda. Jätteroligt och ett bra sätt att komma till arbetsplatser som saknar förtroendevald.

Vi har som tidigare år fortsatt med halvdagsträffar för förtroendevalda med övergripande samverkansuppdrag inom Region Örebro län. Fokus är samverkan, huvudskyddsombudsuppdrag och aktuellt i Vårdförbundet. I år har även Örebro Kommun anordnat en träff för förtroendevalda med övergripande uppdraget.

Avdelningens två RSO har fortsatt att arbeta strukturerat och med uppsökande verksamhet vilket genererat 20 arbetsplatsbesök. Besöken har också genererat 2 nya skyddsombud samt ökad förståelse för SAM och AML.

Två av avdelningens huvudskyddsombud har som tidigare deltagit som föreläsare vid den utbildning om arbetsmiljö som anordnas av arbetsgivaren och vänder sig mot skyddsombud och chefer. Fem av avdelningens huvudskyddsombud har deltagit vid Gilla Jobbet.



Styrelsen har i år arbetat med fortsatt arbeta med coachande förhållningssätt, med mål att utveckla och arbeta i möten och i kontakt med förtroendevalda.

Under alla möten med förtroendevalda finns dialog om vikten av att vara många, att få nya medlemmar samt behålla redan befintliga medlemmar med som ett samtalsämne. Vi ser att förtroendevalda har det intensivt med mycket arbetsmiljöproblematik, frågor kring HÖK 19, förändringsarbeten och en samverkan som inte alltid fungerar.

Förtroendevalda är medlemmarnas representant och länken till avdelningsstyrelse och en otroligt viktig roll i Vårdförbundet.

### 3. Effekt

Örebro	2019-01-01	2020-01-01	Differens
Medlemsantal total	4718	4670	-48
Medlem förhandlingsbara	3578	3558	-20
Barnmorska	158	127	-31
Biomedicinska analytiker	215	227	+12
Röntgensjuksköterska	133	126	-7
Sjuksköterska	3075	3078	+3
Studerandemedlemmar	619	582	-37
Chefsmedlemmar	229	229	+ - 0

Under 2019 har vi rekryterat sammanlagt 368 nya medlemmar varav 130 nya är förhandlingsbara medlemmar. Totalt har vi minskat med 48 medlemmar varav 20 yrkesverksamma.

Vi har under året tappat medlemmar både yrkesverksamma och på totalen. Anledning är att Örebro Universitet inte startade röntgensjuksköterskeutbildning och att barnmorskeförbundet bildats. Vi ser också att vi tappat medlemmar i samband med avtalsrörelsen samt i samband med missnöje över årets lönerrevision.

Utifrån profession ser vi att vi tappar barnmorskor och röntgensjuksköterskor men antalet medlemmar bland biomedicinska analytiker samt sjuksköterskor ökar. Specialistutbildade sjuksköterskor är en stabil engagerad medlemsgrupp som ökar i medlemsantal.

Vi har besökt cirka 400 arbetsplatser genom avdelningens lokala arbetssätt med tema samt deltagit vid drygt 60 medlemsmöten. En följd av de strategiska platserna, arbetsplatsbesök och medlemscaféerna är att vi bjuds in till arbetsplatser, medlemsmöten samt kontaktas av medlemmar och förtroendevalda. Detta sätt ger möjlighet att förmedla information, komma i kontakt med arbetsplatser och en möjlighet att lyssna in och ha dialog om aktuella frågor. Vi ser att det genererar kontakter, engagemang, och vi kan fånga upp vad som är aktuellt. Vi kan också justera tema efter vad som är aktuellt utifrån ett lokalt perspektiv.



Under 2019 har vi haft tema utifrån lön, villkor, chef, förtroendevald, fairtrade, sommar, höst och arbetstider. Exempelvis kan nämnas att under tema fairtrade besökte vi arbetsplatser med få medlemmar med fairtradechoklad. Under påskveckan besökte vi framförallt 24 -7 verksamheter med tema arbetstid. Temapåsarna resulterar i att vi enkelt kan komma ut till olika arbetsplatser spontant och planerat.

Rekryteringskampanjerna kompletteras med en lokal fikautmaning och i år har besökt ett 15 tal arbetsplatser med anledning av att de rekryterat ny medlem. Det synliggöra både medlemskap, arbetsplats och profession. Det ger dessutom styrelsen ännu ett tillfälle att besöka olika arbetsplatser för att både lyssna in och ge information. Under novembermånads kampanj provad vi synlighet med att finnas vid ett av länets sjukhus tidig morgon. Vi delade ut information och en rosa påse med något ätbart till 300 personer från Vårdförbundets yrkesgrupper.

Avdelnings chefsansvarig har utifrån önskemål från chefsmedlemmar planerat årets aktiviteter. Frukostträffarna är välbesökta och det ges möjlighet att önska innehåll till framtida träffar. Under året har drygt 110 chefsmedlemmar deltagit vid dessa tillfällen.

Årets stora medlemsaktiviteter är framförallt till för att möta medlemmar, att behålla medlemmar och skapa mervärde. Vi har valt inarbetade mötesplatser med möjlighet att möta många medlemmar, ett tillfälle att förmedla aktuell information, finnas tillgängliga och att skapa gemenskap och kollegiala mötesplatser. I år har samtliga mötesplatser varit plattform för information om avtal och avtalsrörelse. Biokvällen, årsmötet, informationskväll om pension, After Vård och TCOs föreläsningsserie har sammanlagt 700 medlemmar deltagit.

Under biokvällen visades filmen "En kvinna bland män". Ett talande budskap om genus, jämlikhet och hur detta påverkar villkor, lön, individ och samhälle.





Under året har vi med tanke på avtalsrörelsen, samt efterfrågan av information anordnat extra medlemsluncher, riktade medlemscaféer. Extrainsatta luncher för chefsmedlemmar samt använt de redan befintliga mötesplatserna. Vi har nått ett 100 tal medlemmar under dessa träffar och haft tillfälle att informera om arbetet med avtal på kort och lång sikt. Vi märker att medlemmar pratar om lön på ett helt annat sätt än tidigare år.

Vi har fortsatt att använda sociala medier som grund att synas, påverka och sprida vårdförbundets gemensamma frågor. Vi ser att vi ökar antalet följare, fler interagerar vilket innebär vidare spridning av budskap.

Att vi valt två regionala skyddsombud, RSO, innebär att vi har fokus på privat verksamhet. En arbetsmarknad för våra medlemmar som växer och är under ständig förändring. Avdelningens RSO har deltagit vid utbildningstillfällen som anordnat av Vårdförbundet nationellt samt vid TCOs utbildningar. De har sammanlagt besökt 20 arbetsplatser.

Vid samtliga möten med förtroendevalda förs dialog om vikten av att vara många. En av temainsatserna var riktad mot arbetsplatser utan förtroendevalda och samband med detta rekryterades ett 15 tal nya förtroendevalda.

#### 4. Goda exempel

##### **Arbeta utifrån tema:**

Vi fortsätter utveckla mötesplatser för att enkelt komma närmare arbetsplatser. Medlemscaféer, strategiska platser och arbetet med temapåsar är under ständig utvärdering och utveckling.

##### **Personcentrerad vård:**

Vi ser att begreppet personcentrerad vård lever. Det är flera chefsmedlemmar som går Vårdförbundets chefsprogram varje år. I år vann en av Vårdförbundets chefsmedlemmar Vårdförbundspriset Personcentrerad vård. Jätteroligt!

##### **Sociala medier:**

Sociala medier används för att informera, synliggöra och påverka. Ett levande arbetssätt om vi kopplar det till resterande verksamhet. Vi ser det som ett klokt och enkelt arbetsredskap. Under året har vi ökat antalet följare och räckvidd på instagram och facebook.

##### **Avtalsbilder:**

I samband med avtalsrörelsen tog vi fram lokal bilder med medlemmar från många av vårdförbundets professioner för att åskådliggöra den obefintliga löneökningen. Stor spridning och medlemmar pratar lön!



### **Samarbete:**

Vi har fortsatt samarbeta i TCO Örebro gällande föreläsningar. Det är gynnsamt med fackligt engagemang i ett bredare perspektiv i lokal regi.

Under 2019 har vi starta upp ett samarbete med Folksam för att kunna erbjuda medlemmar enkla kontaktvägar och information om medlemsförsäkring.

## **5. Risker**

Det finns en risk att fortsätter vi tappar medlemmar.

Vi har se en stor utmaning att lokalt stödja chefsmedlemmar på högre positioner.

Att arbetsgivaren fortsätter kompetensväxla utan dialog eller risk och – konsekvensanalys. Detta påverkar våra medlemmar och vården.

Att arbetsgivarna inte följer tecknade avtal och fortsatt säger upp lokala avtal. Att vi har olika syn på intentionen med avtalen.

Att löneöversyn 2020 fortsatt endast handlar om begrepp och inte om intention med avtalet och pengar.

Att vi tappar förtroendevalda. De saknar tid för uppdraget och det är en utsatt roll.

Att Vårdförbundets interna omorganisation påverkar värde för medlem och möjlighet att anordna mötesplatser.

Att vi tappar vårdpolitik i det lokala arbetet. Verksamhetsplanen har tydligt fokus på rekrytering.



## 6. Förbättringsområden

Vi behöver fokusera på att behålla medlemmar. Rekrytera fler medlemmar än de vi förlorar. Arbeta med både analys och åtgärd.

Synliggöra olika professioner samt specialistutbildade.

Vi har förlorat medlemmar till Barnmorskeförbundet och ser att det är ett fokusområde vi behöver fortsätta arbeta med. Det är genom att vi är sammanhållna och många vi kan fortsätta arbeta med våra gemensamma viktiga frågor.

Chefsmedlemmar – framförallt ser vi behov av stöd till högre chefer. Önskvärt att detta sker från ett nationellt perspektiv.

Vi ser behov av förtroendevalda på fler arbetsplatser. Önskvärt är att det finns minst en förtroendevald per arbetsplats. Behov finns av ett överskådligt system av arbetsplatser för att fullt ut arbeta med frågan.

Vi behöver fortsatt arbeta med sammanhållen information om förtroendevalda i samverkan. Få en överblick vem som har samverkansuppdrag. Vi önskar få material från Vårdförbundet i god tid.

Vi vill ha stöd av förbundet, stöd när vi arbetar med idén. Material och möten behöver komma i god tid.

HÖK 19 och begreppet särskilt yrkesskicklig är något vi behöver fortsätta ha dialog om. Det är en lång bit kvar till en rimlig löneutveckling och jämställda livslöner.

## 7. Övrigt

Ett stort tack till alla medlemmar och förtroendevalda i avdelning Örebro!