



Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-01-14	2019-01-17	Östergötland	1	Emma Klingvall

## Årsrapport

### Innehåll

1. Sammanfattning .....	2
2. Måluppföljning .....	2
2.1 Hälsa och helhet .....	2
2.2 Hållbart yrkesliv .....	3
2.3 Rätt värderad kunskap .....	4
2.4 Medlemsutveckling .....	5
2.5 Verksamhetsstöd .....	8
3. Effekt .....	8
4. Goda exempel .....	9
5. Risker .....	9
6. Förbättringsområden .....	10
7. Övrigt .....	10

## 1. Sammanfattning

Internt har Vårdförbundet Östergötland under året präglats av förändringar i presidie och styrelse samt av arbetet med kongressförberedelser och kongressarbete. Men trots förändringar rullar verksamheten på och medlemmar och förtroendevalda jobbar oförtrutet vidare med arbetsmiljö, villkor, lön osv.

Även detta år ökar medlemsanslutningen i Östergötland. Vi möter medlemmar på deras arbetsplatser och ordnar givande aktiviteter utanför arbetet och vi erbjuder förtroendevalda utbildningar och coaching.

I september valdes en ny vice avdelningsordförande och en ny styrelseledamot på årsmötet vilket har stabiliserat det interna arbetet i avdelningen. Vi ser fram emot att jobba ihop oss i den nya konstellationen och erbjuda medlemmarna i Östergötland all vår samlade kraft 2019.



## 2. Måluppföljning

### 2.1 Hälsa och helhet

*Alla människor har rätt till hälsa och helhet. Därför prioriterar vi att utveckla vården och göra den säker. Därför prioriterar vi att arbeta för personcentrerad vård.*

Under året har arbetet med att sprida kunskap och information om personcentrerad vård fortsatt som en integrerad del av verksamheten. Vårdförbundet har även detta år funnits med i den strategiska arbetsgrupp som tar fram PCV i Region Östergötland.

Avdelningen uppmärksammar även personcentrerad vård i samband med årsmötet och utdelningen av bästa C-uppsats. Detta år gick det till Elin Brusman och Sara Larsson för sitt examensarbete ”Faktorer som kan påverka sjuksköterskans möte

med könsstympade kvinnor – En litteraturstudie” där de bland annat lyfter personcentrerad omvårdnad.

## 2.2 Hållbart yrkesliv

*Vårt arbete med en hälsosam vårdmiljö bidrar genom handlingsplan, verktyg och metoder till säkrare vård och bättre arbetsmiljö för våra medlemmar.*

Majoriteten av de medlemsmöten och de samtal som förs med medlemmar handlar om arbetsmiljö och svårigheterna att upprätthålla ett hållbart yrkesliv. Vi har en viktig uppgift att beskriva medlemmarnas vardag och arbetsmiljö i olika möten med politiker och beslutsfattare så att de kan ta sitt ansvar.

Avdelning Östergötland har organiserat sig inom olika coachning-grupper som arbetar strategiskt mot förtroendevalda och medlemmar inom sitt område. Detta är ett framgångsrecept där förtroendevalda och medlemmar upplever ett högt medlemsvärde genom att ha en eller flera utsedda coacher som de kan kontakta för stöd och frågor. Det är coacher som i första hand går på medlemsmöten, håller nätverksträffar för förtroendevalda och finns med som stöd i samverkansfrågor och överläggningar/förhandlingar.

I Östergötland finns tre förtroendevalda med regionfackligt uppdrag på heltid som enbart arbetar med enskilda medlemsärenden, den så kallade ”EMÅ-gruppen”. Det är en styrka att tre personer har detta uppdrag då de gemensamt samlar på sig mycket kunskap och kompetens i exempelvis rehabiliteringsärenden och diskrimineringsärenden med mera. De både stödjer och finner stöd i varandra och har ett nära samarbete med lokal ombudsman.

Vår lokala HSO-grupp för regionens huvudskyddsombud arbetar strategiskt med att stärka kunskapen och kompetens inom gruppen och utåt mot övriga förtroendevalda med facklig tid. En av deltagarna i gruppen är också med och håller i de arbetsmiljöutbildningar som sker i samverkan med arbetsgivaren Region Östergötland i syfte att stärka uppdraget som lokalt skyddsombud. HSO-nätverket i Enhet Sydost har samlats en dag i Växjö för att delge varandra kunskap och stärka varandra i uppdraget.





Avdelningen håller årligen uppskattade professionsspecifika medlemsdagar för skolsköterskorna i vecka 44. Att få tid att mötas och prata om sitt många gånger ensamma och ibland utsatta arbete som skolsköterska är av stor vikt för dessa medlemmar. 49 skolsköterskor deltog och föreläste gjorde Anette Ekqvist, en av grundarna till föreningen Brännpunkten som tagit fram en metod "MittBpSamtal" som är ett enkelt verktyg för att fånga problematiken kring specifikt övervikt och fetma hos barn och leda motivationsarbetet mot de livsstilsförändringar som krävs.

Några ord från deltagarna på skolsköterskedagarna:

*"Jag vill att det ska ordnas även nästa år!"*

*"Det är så bra att få träffa andra skolsköterskor från övriga länet och får möjlighet att dela erfarenheter med varandra"*

*"Jättebra dag, och föreläsningen gav många bra tips"*

### **2.3 Rätt värderad kunskap**

*Vår kunskap ska värderas rätt. Därför prioriterar vi att arbeta för högre löner och bättre karriärmöjligheter.*

Avdelningens presidium och ombudsman påbörjade redan 2017 en dialog med regionledningen i syfte att utveckla löneprocessen utifrån huvudavtalet. Vi har lyckats skapa en god dialog med uppföljande och fördjupade samtal som är viktiga för medlemmarna i regionen. Dialog om löneprocess och kunskapens värderingar har även förts i samband med tecknandet av lokala kollektivavtal i länets kommuner. Vi har också ordnat frukostmöten med regionens politiska partier där samtal förts i ämnena rätt värderad kunskap, hälsosam vårdmiljö och chefens betydelse för verksamheten. Inför samtliga dessa påverkansmöten har material och berättelser från medlemmars arbetsliv samlats in och varit en grund för dialogen.

Regionen har presenterat lönekartläggningen för 2017. Denna typ av rapporter är värdefulla för fortsatt dialog med arbetsgivaren och inför överläggningar framöver.

Vi fortsätter vårt strategiska arbete med att stärka förtroendevalda i löneöversyn och löneöverläggningar. Under en heldag i december samlades förtroendevalda med facklig tid och förtroendevalda på produktionsenhet i Regionen samt i länets kommuner för att fördjupa sig i förhandlingsarbete och löneavtalet samt samverkansavtalen i syfte att stärka kompetensen och skapa gemensamma strategier inför överläggningar och samverkan med arbetsgivarna.

Avtalsgruppen har på uppdrag av styrelsen uppdaterat sitt syfte och innehåll. Arbetet i den gruppen har bland annat bestått i att analysera och utvärdera

nuvarande löneprocess i Region och Kommun och presenterat andra möjliga vägar att gå för att nå framgång med lönefrågan lokalt. Arbetet fortsätter nästa år med avstamp i avtalsrörelsen som är påbörjad. Vi har även en strategisk arbetstidsgrupp som på uppdrag av styrelsen ser över övertidsuttag och arbetstidssystem som förekommer med mera.

Professionsdagarna är viktiga att uppmärksamma. Biomedicinska analytikerdagen och röntgensjuksköterskedagen uppmärksammades på länets tre sjukhus med drop-in-träffar med goodie bags till medlemmarna. Sjuksköterskedagen inföll en lördag och då besökte förtroendevalda sjukhuset i Norrköping och delade ut goodie bags. Barnmorskedagen uppmärksammades tillsammans med Svenska Barnmorskeförbundet lokalt då lokal ordförande tillsammans med förtroendevald besökte de olika arbetsplatserna och delade ut goodie bags.

Det finns många goda exempel där medlemmar gjort karriär och avdelningen har sedan flera år som tradition att låta medlemmar presentera sina karriärvägar i form av korta föredrag i samband med det lokala årsmötet i september, så även detta verksamhetsår. Temat var chefskap och fyra chefsmedlemmar fick beskriva sina olika karriärvägar och uppdrag.



Även i år har vi skrivit AST-avtal med en kommun, denna gång Kinda kommun. Detta gör att vi nu har AST-avtal i Finspång, Söderköping och Kinda.

## 2.4 Medlemsutveckling

*Vårdförbundet växer i medlemsantal. Medlemmar upplever ett högt medlemsvärde.*

Medlemsfördelning Östergötland	December 2016		December 2017		December 2018
Yrkesverksamma	4349	+73	4422	+28	4450
Studenter	448	-57	391	+65	456
Pensionärer	450	+45	495	+5	500
Övriga	103	-19	84	-3	81
<b>Totalt</b>	<b>5392</b>	<b>+45</b>	<b>5395</b>	<b>5487</b>	<b>+92</b>

Avdelning Östergötland har en relativt hög medlemsanslutning och ökar under året i antalet yrkesverksamma medlemmar. Vi prioriterar medlemsaktiviteter och arbetar aktivt med handlingsplanen och dess aktiviteter för att behålla och rekrytera medlemmar. En stor del i detta arbete är arbetsplatsbesök, både planerade

medlemsmöten men framför allt ”drop-in-träffar”. Avdelningen har genomfört cirka 250 arbetsplatsbesök under året. Av dessa är 122 medlemsmöten och cirka 125 ”drop-in-träffar”. Utöver dessa har vi besökt arbetsplatser i samband med professionsdagarna samt särskilda så kallade ”natt-turnéer” då vi gör drop-in-besök på sjukhusen nattetid.

Nytt för året är en ny rutin för medlemsutträden där två förtroendevalda har i uppdrag att ringa upp de som riskerar uteslutning på grund av bristande betalning. Detta är den grupp som står för flest utträden enligt statistiken. Utvärderingen visar att det är av värde att göra detta regelbundet och långsiktigt för att inte dessa medlemmar ska hamna utanför.

”Värva-medlem-kampanjen” gav nya medlemmar och Östergötland hamnade på fjärde plats i tävlingen mellan avdelningarna i landet.

Nytt är också att vi uppvaktar de nya kollegor som tar examen från biomedicinska analytikerprogrammet i Linköping och sjuksköterskeprogrammet i Norrköping och Linköping. I samband med deras examenssittningar delar vi ut en goodie bag med profilprodukter och information om Vårdförbundet. Vi uppmanar också till att skicka in examensarbetena för att ta chansen att vinna stipendie i samband med årsmötet.



Den viktigaste länken till medlemmarna är förtroendevalda på arbetsplats. I syfte att stärka förtroendevalda i sitt uppdrag, ge dem rätt verktyg och inspiration att bedriva sitt arbete lokalt höll coacherna i nätverksträffar för förtroendevalda två gånger under året. Sammantaget deltog 195 förtroendevalda i nätverksträffarna (observera att samma förtroendevald kan ha deltagit i två olika träffar).

Utbildningsgruppen höll i temautbildningar – två tillfällen på våren med tema Hälsosamma arbetstider och två tillfällen i november med tema Lön. Sammantaget deltog 119 förtroendevalda i temautbildningarna (observera att samma förtroendevald kan ha deltagit i flera träffar). De som deltar i dessa förtroendevaldaträffar är mycket nöjda.





Linköping är den ort som håller i Fackliga grundutbildningen för förtroendevalda för hela Enhet Sydost. Förtroendevalda ges möjligheter att samverka inom enheten och mellan länen vilket kan leda till värdefulla nätverk. Detta verksamhetsår hölls 9 så kallade "CUF:ar" med sammanlagt 165 nya förtroendevalda från enheten.

Vi skickar ut medlemsmail till avdelningens medlemmar med lokal aktuell information cirka fyra gånger per år. Medlemsmailen har en öppningsfrekvens på över 50 % vilket vi är mycket nöjda med. Utöver detta är vi aktiva på sociala medier och ökar ständigt antalet följare där.

Avdelningen har genomfört aktiviteter för studenterna. Under året har vi mött cirka 300 studenter i termin 1 från biomedicinska analytiker- och sjuksköterskeprogrammet via klassrumsträffar och så kallade kulvertorientering i studenternas regi, vår och höst. För biomedicinska analytikerstudenter och sjuksköterskestudenterna i termin 5 och 6 deltog vi i karriärkvällar arrangerade av studenterna både vår och höst. Vi mötte då cirka 80 studenter och syftet är att stärka studenterna inför det kommande arbetslivet och dess utmaningar samt beskriva värdet av ett medlemskap i Vårdförbundet. Vi deltog också i en så kallad "Kärleksvecka" på Universitetet i Linköping som vi var inbjudna till. Då pratade vi med cirka 40 studenter från termin 3–6 från de två utbildningsprogrammen.

Avdelningen har en utsedd coach för chefer och ledare som håller i ett så kallat "Vårdledarforum" med 10 deltagande chefer som setts fem gånger under året. Där diskuteras chefsfrågor, Vårdförbundets politik, villkorsfrågor och påverkansarbete ur ett strategiskt perspektiv. Aktiviteterna för chefsmedlemmarna är uppskattade även om de kunde vara mer välbesökta. På våren erbjöd chefscoachen "Afternoon

tea” då 16 chefsmedlemmar deltog. Under vecka 47 genomfördes tre luncher för sammanlagt 38 chefsmedlemmar.

## 2.5 Verksamhetsstöd

Vårdförbundet Östergötland hade sitt årsmöte den 27 september med cirka 100 deltagande medlemmar. Inför och under kvällen hade vi en medlemsenkät på webben och på papper i syfte att få in önskemål och synpunkter kring verksamheten för styrelsen att ta med i verksamhetsplaneringen för 2019. Årsmötet bjöd på karriärföreläsningar av chefsmedlemmar samt föredrag från de vinnande C-uppsatsstipendiaterna. Nytt för i år var att vi även delade ut stipendiet till en biomedicinsk analytiker, Elina Nordin, för examensarbetet ”Detektion med Realtids-PCR av TBE-virus, Lyssavirus och Borrelia species i fladdermusfästingen Argas vespertilionis och fladdermusskinnbaggen Cimex pipistrelli”.



Avdelningen tackade av Ragnhild Karlsson som vice avdelningsordförande och välkomnade Eva Edelönn som ny vice avdelningsordförande. Helene Esping valdes in som styrelseledamot. Kvällen avslutades med en middagsbuffé.

I augusti träffades avdelningsstyrelser och anställda i Enhet Sydost för kompetensutveckling i ämnet media och sociala media, Anna Olsson och Anna E Olsson från nationella kansliet höll i dagen.



## 3. Effekt

Tack vare avdelningens organisering med coachning av förtroendevalda och medlemmar har vi god kännedom om arbetsplatserna, var det finns arbetsmiljöproblem, bemanningsbrist, var det sker stora och små förändringar med mera. Coachningen bidrar till en kontinuitet för förtroendevalda och medlemmar som är värdefull på lång sikt genom att det skapar goda relationer och förtroende.



Vi är glada och stolta över att vårt medlemsantal fortsätter öka under 2018. Slutsatsen är att vi satsat på att vara synliga för medlemmarna genom att göra många arbetsplatsbesök över hela året och visa detta genom att vara aktiva på sociala medier. Besök ute i verksamheterna är värdefulla i och med att det skapar dialog och fortsatt kommunikation. Medlemmarna märker att Vårdförbundet gör nytta. Vårt påverkansarbete med hållbart yrkesliv och hälsosam vårdmiljö synliggörs och förbättrar för medlemmarna direkt och indirekt.



Rekrytering av förtroendevald barnmorska på facklig tid har också en genomslagskraft, liksom mobiliseringen av barnmorskor som väljer att stanna kvar i Vårdförbundet. Det har resulterat i att Östergötland har hittills minst antal utträden till Svenska Barnmorskeförbundet.

Det känns positivt att antalet studentmedlemmar har ökat igen från att ha varit nere på låga siffror. Våra uppskattade studentaktiviteter som vi både bjuder in oss till men också blir inbjudna till gör Vårdförbundet synliga för studenterna.

#### 4. Goda exempel

Coachningen av förtroendevalda och medlemmar ger kontinuitet och medlemsvärde och är en framgång som beskrivits i tidigare avsnitt i årsrapporten. Coachningens fokus på arbetsplatsträffar och medlemsgruppens strategiska arbete med handlingsplanen och ”drop-in-träffar” är faktorer som gör att vi växer i antal medlemmar under året.

EMÄ-gruppens unika kunskap och kompetens med enskilda medlemsärenden skapar medlemsvärde och ger värdefull kunskap i hela organisationen genom exempelvis kopplingen mellan coachens arbetsmiljöarbete på en arbetsplats och rehabiliteringsärenden inom samma arbetsplats.

Coachningen av chefer och ledare och det vårdledarforum som är inarbetat och efterfrågat skapar värde för chefsmedlemmarna.

Vi har bildat ett barnmorskenätverk lokalt för förtroendevalda barnmorskor, vi har rekryterat förtroendevald barnmorska på facklig tid samt aktivt hört barnmorskorna och fört dialog med dem och sammantaget har det gett oss minst antal utträden till SBF hittills.

#### 5. Risker

Vårdförbundet lägger ett stort ansvar på de som är förtroendevalda på arbetsplats. Medlemmar ska känna att beslutsvägarna är korta och att deras representant i arbetsmiljö- och villkorsfrågor finns nära medlemmarna. Vi ser dock en risk i att deras förutsättningar att axla uppdraget har blivit sämre för varje år till följd av den höga arbetsbelastningen och de krav som ställs i verksamheterna.



Coachningen handlar därför mycket om att lära känna verksamheterna och de som befinner sig där. Minskar engagemanget och det lokala påverkansarbetet hos förtroendevalda som finns närmast arbetsplatsen – på grund av det hårt pressade läget i sjukvården – måste de som finns på facklig tid vara ännu mer synliga och nära medlemmarna framöver.

## 6. Förbättringsområden

Mot bakgrund av ovanstående risker satsar vi extra mycket på förtroendevalda på arbetsplatserna under kommande år. Vi kommer erbjuda förtroendevalda en utbildning i uppdraget som tar avstamp i drivkrafter och engagemang fördjupade kunskaper i samverkan och verktyg för att driva lokalt fackligt arbete och rekrytera medlemmar. Vi kommer knyta ihop säcken under året genom coacherna och uppföljande träffar ute på arbetsplatserna. Vi kommer också erbjuda en guldkantsdag i april med inspiration och energi till förtroendevalda.

Vi vill fortsätta öka medlemsantalet i Östergötland. Detta gör vi via en medlemsgrupp som tar fram handlingsplan för medlemsutveckling. Styrelsen och medlemsgruppen fortsätter med den inslagna väg som fungerat under året och tar med sig alla goda exempel in i nästa verksamhetsår och planerar in attraktiva aktiviteter och föreläsningar för att öka medlemsvärdet. Vi vill bli mer synliga för medlemmarna dels genom att planera ”drop-in-träffar” som vi upplever som värdefulla, men också genom att synas regelbundet på de stora arbetsplatserna och i sociala medier.

För medlemmarna är lön och löneutveckling över tid en prioriterad fråga. Vi fortsätter under nästa år att arbeta med att fördjupa kunskapen och stärka förtroendevalda i löneprocess, strategier och påverkansarbete kring lön. Presidium och ombudsman för fortsättningsvis en dialog med beslutsfattare och politiker i länet med syfte att utveckla löneprocessen utifrån huvudavtalet.

Arbetsmiljöarbetet ska ske utifrån fackligt påverkansarbete men ligger också på medlemmar att själva ta ansvar för. För att detta ska fungera behövs täta dialoger mellan förtroendevalda och medlemmar, fånga upp och ta tillvara medlemsaktivism och prioritera medlemmars engagemang i arbetsmiljöfrågor.

## 7. Övrigt

I början på året hade styrelsen en styrelseutveckling under två dagar. Ombudsman från annan enhet i Vårdförbundet och extern kursledare från Sensus höll i dessa dagar. De var mycket givande och gav kraft.

Året präglades en hel del av kongressen i maj. Kongressledamöterna i Östergötland, 9 till antalet, samt ersättare förberedde sig inför kongressen under tre gemensamma dagar varav en gästades av vice förbundsordförande Ann Johansson. Med tanke på antalet motioner och propositioner med väldigt många tilläggsyrkanden på plats hade vi behövt minst en halv dag till för att hinna läsa in oss och prata ihop oss på plats under kongressen.



Vårdförbundet Avdelning Östergötland har under året varit mycket synligt i lokal media via debattinlägg, radioinslag och TV-inslag.