



Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2018-01-09	2018-01-17	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	7
3. Effekt	8
4. Goda exempel	8
5. Risker	9
6. Förbättringsområden	9
7. Övrigt	9

1. Sammanfattning

Under året har vi lyckats behålla och rekrytera medlemmar och ökat i medlemsantal vilket är väldigt glädjande. Att möta medlemmar i sin kliniska vardag samt ordna attraktiva mötesplatser och aktiviteter är viktigt för att vi ska bli många.



Vi har bjudits in till många viktiga dialoger och finns i många värdefulla forum där vi kan göra Vårdförbundets professioner synliga, påverka villkoren och vårdens utveckling. Vårdförbundet syns och märks i media och i sociala medier vilket medlemmarna uppskattar.

Året har präglats av den avsaknad av medarbetare som råder såväl i landet som i Östergötland. Fortsatt arbete med våra professioners utveckling, våra villkor och vår arbetsmiljö har därför varit prioriterat, dels genom att möta medlemmarna i deras kliniska vardag men också i de möten vi har med beslutsfattare och politiker.

I september firade vi Vårdförbundet 40 år under ett välbesökt årsmöte då en ny styrelse också valdes. Även kongressombuden valdes och arbetet inför kongressen har startat upp genom nomineringar och motionsarbete.

Vi ser fram emot de kommande årens arbete tillsammans med medlemmarna i Östergötland!



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 kring personcentrerad vård fortsatt. Den lokala arbetsgruppen i personcentrerad vård (PCV) har fortsatt sitt strategiska arbete med att bevaka Region Östergötlands implementering av PCV. PCV ligger högt på agendan i Region Östergötland och en styrgrupp för arbetsgivare och fackliga representanter i Region Östergötland har bildats efter påverkansarbete. Vårdförbundet är representerade i styrgruppen och är en självskriven part i det fortsatta arbetet.



Stipendiet för bästa C-uppsats gick till sjuksköterskorna Viktoria Karlsson och Amanda Suu för sin C-uppsats "Sjuksköterskans roll i att stödja patienter med hetsättningsstörning". Jurygruppen ansåg att den har ett stort värde ur perspektivet personcentrerad vård. En presentation av arbetet gjordes på årsmötet 29/9.

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 coaching-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 arbetar endast med enskilda medlemsärenden, den så kallade "EMÅ-gruppen". Gruppen arbetar nära lokal ombudsman och 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.

Avdelningen håller årligen uppskattade professionsspecifika medlemsdagar för skolsköterskorna i vecka 44. Skolsköterskans specifika yrkeskunskap och dess



avgörande bidrag till folkhälsan diskuterade. Föreläste gjorde också Lukas Svärd kring att födas i fel kropp och den koppling som finns mellan elevhälsa och skolsköterskans unika kompetens och uppgifter.

2.3 Rätt värderad kunskap

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

Avdelningens presidie och ombudsman har under året påbörjat en dialog med regionledning 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. Även frukostmöten med regionens politiska partier har 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 2016 som blivit färdig under året. Även lönekartläggningar från flera kommuner har samlats in. Dessa 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 januari och 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. Ombudsman och presidie tar tillsammans med avdelningsstyrelsen fram lokala strategier som ligger till grund för samtliga löneöverläggningar och avstämningar.

Professionsdagarna är viktiga att uppmärksamma och detta år valde vi att göra detta via ”drop-in-träffar” med ”goodie-bags” till medlemmarna på länets stora sjukhus i samband med barnmorskedagen och biomedicinska analytikerdagen. Sjuksköterskedagen uppmärksammades med ”drop-in-träffar” med ”goodie-bags” hos medlemmarna i länets kommuner. Röntgensjuksköterskedagen uppmärksammades på länets arbetsplatser med tårter.



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.

För att finnas för nyanlända kollegors möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden har vi en utsedd förtroendevald som är aktiv i regionens planeringsgrupp och utbildning för språksnabbspåret. Samma person har också etablerat kontakt med Sveriges Yngre Läkarförening (SYLF) och gemensamt påbörjat kartläggning av språkcafé på kvällstid.

Söderköpings kommun har tecknat AST-avtal med oss och dialoger har förts med flera kommuner i länet och förhoppningsvis tecknas fler AST med kommuner under nästa år.

2.4 Medlemsutveckling

Vårdförbundet växer i medlemsantal. Medlemmar upplever ett högt medlemsvärde.

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 350 arbetsplatsbesök under året av dessa är cirka 150 medlemsmöten och cirka 200 ”drop-in-träffar”, samt arbetsplatsbesök i samband med professionsdagarna. Vi har en rutin för medlemsutträden och ringer upp de som är nya i yrket en tid efter examen. Detta är dock tidskrävande då det är svårt att få tag i personerna och det är också svårt att utvärdera denna aktivitet på lång sikt.

Medlemsfördelning	December 2016		December 2017
Yrkesverksamma	4349	+ 73	4422
Studenter	448	- 57	391
Pensionärer	450	+ 45	495
Övriga	103	- 19	84
Totalt	5350	+ 45	5395



Under vecka 47 hölls cirka 60 så kallade ”drop-in-träffar” på länets fyra sjukhus nattetid. Samtliga arbetsplatser där vi fick tillträde besöktes. Dessa besök var uppskattade med många bra dialoger. Alla - medlemmar och potentiella medlemmar - vi mötte fick en profilprodukt i rekryterande och behållande syfte. Under vecka 47 hölls utöver ”drop-in-träffar” också 10 medlemsmöten dagtid i syfte att uppmärksamma medlemsvärdet. Vecka 47 sammanföll med ”värva-medlem-kampanjen” och den specifikt bidrog till 11 nya medlemmar.

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 coacher i nätverksträffar för förtroendevalda fyra gånger under året, sammantaget deltog 210 förtroendevalda i nätverksträffarna (observera att samma förtroendevald kan ha deltagit i flera träffar). Utbildningsgruppen höll i temautbildningar – två tillfällen på våren med tema ”Lön” och två tillfällen i december med tema ”Arbetsmiljö och skyddsombudets roll”, sammantaget deltog 130 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 certifierade utbildningen 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 8 så kallade ”CUF:ar” med sammanlagt 130 nya förtroendevalda från enheten.



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

Avdelningen har tillsammans med studentombudsmän genomfört aktiviteter för studenterna med träffar i termin 1 för sjuksköterskestudenter och biomedicinska analytikerstudenter både vår och höst med cirka 150 deltagare. För sjuksköterskestudenterna i termin 5 och 6 höll vi workshops på våren och hösten i syfte att stärka studenterna inför det kommande arbetslivet och dess utmaningar och värdet av ett medlemskap i Vårdförbundet. Cirka 75 studenter deltog i dessa workshops.



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. Under vecka 47 genomfördes tre chefsluncher med temat "Chefens villkor och förutsättningar". Totalt deltog cirka 30 chefer vilket är färre än föregående år. Troligen beroende på att regionen hade en chefsdag vid ett av tillfällena.

2.5 Verksamhetsstöd

Vårdförbundet Östergötland hade sitt 40-årsjubileum i samband med årsmötet den 29 september. 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 2018. Förutom årsmötet och de föredrag om medlemmars karriärvägar (som beskrivits tidigare i rapporten) visades 40-årsfilmen och kvällen fortsatte med mingelbuffé och underhållning av Linda Bengtzing. Avdelningen hade 180 deltagande medlemmar på årsmötet vilket är fler än tidigare år, så vi kan konstatera att konceptet var lyckat!



I oktober hade enhet sydost en gemensam träff i Nässjö för att dels introducera de nya styrelseledamöterna på ett positivt sätt men också för att bekanta oss med varandra som enhet och lägga upp gemensamma aktiviteter i verksamhetsplaneringen för 2018. Även i december träffades enhet sydost, denna gång i Alvesta, för att få en gemensam introduktion av enhetschefen samt administratörer.

3. Effekt

Tack vare avdelningens organisering med coaching 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 har ökat under 2017. 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.



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 en faktor 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.

Styrgruppen i personcentrerad vård med regionen som arbetsgivare och den insyn det ger Vårdförbundets representanter är betydelsefull för att driva på arbetet med PCV i regionen.

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

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.

Vi har de senaste åren sett ett minskat antal studentmedlemmar vilket kan vara en följd av den ändrade organisationen nationellt och arbetet med att rekrytera studenterna har därmed minskat. Det är en trend som vi anser måste vändas under nästa verksamhetsår.

6. Förbättringsområden

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. Presidie 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

Vårdförbundet deltog med förtroendevalda i vår monter på röntgenveckan i Linköping i september. Bra dialoger kring medlemsvärdet fördes.

Manifestationen ”En annan vård är möjlig” hölls i Linköping den 3 september. Initiativet kom från en medlem i Östergötland. En av huvudtalarna var dåvarande avdelningsordförande Helena Eriksson. Medlemmarna som engagerade sig var relativt nya i yrket samt studenter.



Som nyvald ordförande fick Emma Klingvall i oktober chansen att hålla i ett lunchmöte med hälso- och sjukvårdsminister Annika Strandhäll tillsammans med medlemmar från avdelningen samt regionpolitiker och kommunalråd. Ämnen som avhandlades var våra villkor kopplat till vår möjlighet att utveckla vården inom respektive profession, vårdens hierarkier och ekonomiska styrsystem som förhindrar framåtskridande och utveckling. Medlemmarna lyfte vardagsnära frågor och vad som fungerar bra och mindre bra i deras verksamheter samt vad som behöver utvecklas för att få vården att fungera. Detta gav ett lokalt perspektiv till politikerna vilket var mycket uppskattat.



Minister Annika Strandhäll med sakkunnig Morgan Eklund, regionråd Torbjörn Holmberg, regionfullmäktiges ordförande Eva Andersson, förtroendevald Heléne Esping, socialdemokratisk ombudsman Eva Vikmång, medlemmar: Maria Hellman Holmström LAH Finspång, Anki Svedberg Dialysen ViN, Åsa Andersson Finspångs kommun, Kicki Boman Barnmorska ViN, Åse Högstedt Norrköpings kommun. Heléne Esping gav Annika ett "bu-cancer"-armband till förmån för barncancerfonden.