



Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2020-01-08	2020-01-16	Södermanland		Fredrik Skoog Lena Lindh

Årsrapport

Innehåll

1. Sammanfattning	1
2. Måluppföljning	2
- 2.1 Medlemsrekrytering	2
- 2.2 Värde för medlem	2
- 2.2.1 Årsmöte	2
- 2.2.2 Opinionsbildning och påverkansarbete	2
3. Effekt	3
4. Goda exempel	4
5. Risker	5
6. Förbättringsområden	5
7. Övrigt	5

1. Sammanfattning

Första månaderna av året ägnades en stor del av det fackliga arbetet åt att informera om samt hålla sig informerad om arbetet om och kring HÖK. En eventuell konflikt förbereddes. När sedan väl HÖK tecknats övergick arbetet åt att informera medlemmar om dess innehåll samt teckna avtal med Region samt våra inom länet ingående kommuner.

Precis som föregående år har avdelning Södermanlands styrelse varit något decimerad, fem ledamöter med ett varierat uttag av facklig tid. Vid årsmötet i oktober tillkom ytterligare två ledamöter.

Trots den något decimerade styrelsen och det inte allt för höga uttaget av facklig tid är vår upplevelse att vi lyckats hjälpa alla enskilda medlemmar med de ärenden som uppstått. Det som blivit lidande är den uppsökande



verksamheten och till viss del vidareutbildningar för våra lokalt förtroendevalda.

2. Måluppföljning

2.1 Medlemsrekrytering

Avdelning Södermanland har under 2019 haft en positiv medlemsutveckling, dock en svag sådan. Vi hade satt ett mål på 15 nya medlemmar per månad – totalt ökade medlemsantalet med 27 under hela året. Vi har under året arbetat aktivt med att kontakta medlemmar som riskerat uteslutning relaterat till bristande betalning och vi har också fört samtal med medlemmar som vill lämna förbundet – på detta sätt upplever vi oss hindrat ett medlemstapp som eventuellt skulle lett till en negativ medlemsutveckling över året.

Vid träffar med förtroendevalda försöker vi förmå dessa att tala med sina kollegor om medlemskap i Vårdförbundet, förmå våra lokalt förtroendevalda att fråga om kollegan är medlem, framförallt vid nyanställningar.

En medlemsrekryterande åtgärd som vi tror på men som tyvärr fått stå tillbaka under året är ”synlighet och spontanitet” – alltså att vid arbetsplatser ”möta upp och diskutera” med icke-medlemmar såväl som med medlemmar.

2.2 Värde för medlem

Under synlighetsmånaden genomförde vi luncher för förtroendevalda enskilt men även gemensamma luncher för samtliga medlemmar, totalt sex lunchtillfällen genomfördes där vi inhämtade åsikter och delgav information. Stor del av diskussionerna handlade, ganska naturligt, om lönekriterier och särskilt yrkesskickliga.

Synlighetsmånden innehöll också många arbetsplatsbesök, både spontana och planerade vid flera olika arbetsgivare.

Ett populärt inslag som avdelningen genomfört under flera år under vecka 47 är Biokvällar, dessa kvällar skedde vid tre olika tillfällen i våra tre större städer i länet, Eskilstuna, Nyköping samt Katrineholm.

Året har också innehållit en aktivitet riktad mot chefsmedlemmar, en halvdagsutbildning kring patientsäkerhet, vårdtyngd och arbetsmiljö. Under året har vi också besökt samt delat ut närmare 50 stycken ”chefsportföljer”.



2.2.1 Årsmöte

Vid årsmötet 2019 deltog ett 50-tal medlemmar. Efter sedvanliga årsmötesförhandlingar, där två ytterligare ledamöter invaldes i styrelsen, åt vi gemensam middag och sedan underhöll komikern Jan Bylund församlingen.

2.2.2 Opinionsbildning och påverkansarbete

Vid möten med arbetsgivarrepresentanter står vi för Vårdförbundets åsikter och för fram dessa på ett sakligt sätt. Ett påverkansarbete vi eventuellt ser börjar ge effekt är diskussionerna kring AST (Akademisk Specialist Tjänstgöring). Ännu har ingen av våra kommuner eller regionen anammat vårt förslag till fullo – vi ser dock att det utvecklas åt det hållet, man inför liknande anställningar och utbildningsvägar.

Under året har vi vid några tillfällen fått debattartiklar publicerade i lokalpressen – artiklarna har då oftast varit centralt publicerade och utsända till lokalavdelningarna för att där anpassas till det som råder i avsett område.

Vad gäller opinions- och påverkansarbete är våra medlemmar den bästa ambassadören. Det är genom dessa vi har störst möjlighet till påverkar – när man ser tillbaka på året som varit har mycket av våra medlemmars energi och engagemang åtgått till att förstå det tecknade avtalet (HÖK 19).

3. Effekt

Under 2019 har vi genomfört 67 arbetsplatsbesök, flertalet besök har skett vid arbetsplatser med regionen som arbetsgivare men även kommunala, privata och statliga arbetsplatser har fått besök.

Under Vårdförbundets synlighetsmånad, november, arbetade vi mer aktivt med synlighet och försökte rekrytera medlemmar. Detta rekryteringsarbete ledde till 26 nya medlemmar. Den månad som dock gav störst ökning av nya medlemmar var september då 27 personer valde att ansluta sig.

Under andra halvan av 2019 har vi varit mycket aktiva med att till våra lokalt förtroendevalda utdela den "rosa påsen" (När hälsa är målet) samt bordsryttare. Rosa påsen att utdela till kollegor som ej ännu är medlemmar i förbundet och bordsryttare att placera strategiskt på avdelningen eller enheten. I samband med utdelande av dessa rekryteringsprodukter informerades och "peppades" de förtroendevalda att våga fråga om medlemskap.

Under året har vi både mejlledes och muntligen vid flera tillfällen informerat både medlemmar och förtroendevalda om att vi gärna kommer ut till avdelningar och enheter för att delta vid fackliga möten och informera om vad som är på gång i förbundet samt inhämta åsikter och idéer.



Vid årets slut hade vi 155 lokalt förtroendevalda, uppskattningsvis har vi förtroendevald vid 65 % av våra arbetsplatser – en siffra som vi under 2020 hoppas öka genom riktade insatser mot arbetsplatser som ej har någon förtroendevald.

	2018-12-31	2019-12-31	+/-
Medlemmar	2708	2735	+27
- Yrkesverksam	2179	2209	+30
- Yrkesverksam annat avtal	23	19	-4
- Ej yrkesverksam	19	16	-3
- Student	163	165	+2
- Pensionär	324	326	+2
Förtroendevald	122	155	+33

4. Goda exempel

2019 har, enligt oss i styrelsen, varit lite av ett ”mellanår” när det gäller större aktiviteter riktade till grupper av medlemmar. De goda exemplen som vi har, som samlat många medlemmar och varit uppskattat är de Biokvällar vi genomfört under vecka 47 – tre kvällar på tre olika orter. Dessa kvällar har under många år varit ett återkommande inslag i vår verksamhet – ett uppskattat sådant.

Vi har under året haft flera enskilda ärenden där vi hjälpt medlemmar på ett för dem fördelaktigt sätt. Några löneskulder som initialt uppgått till ganska stora belopp men där det efter förhandlingar och samtal med arbetsgivare slutat på betydligt mindre summor än utgångsläget.

Att vi deltar vid, och ses som en naturlig deltagare från HR:s sida, arbetet kring att få långtidssjukskrivna att komma åter i arbete är, som vi ser det, en framgång. HR ser oss som en naturlig samtalspartner och bjuder in till samtal inte enbart när det är problem utan även i det förebyggande arbetet.

Inom Regionen deltar vi regelbundet i det som kallas Partsgemensam Arbetsmiljöutbildning, en utbildning som utgår från Sunt Arbetsliv och deras arbetsmiljöutbildning. Denna Partsgemensamma Arbetsmiljöutbildning sker cirka fyra gånger per år och varje utbildning är tre dagar lång. Vid dessa utbildningar deltar lokalt förtroendevalda från olika fackförbund samt deras chefer. Ett mycket bra tillfälle för oss i Vårdförbundet att knyta kontakter och samtala med chefer från olika enheter.



5. Risker

Fortfarande finns det ett flertal arbetsplatser där det saknas förtroendevald – vid dessa arbetsplatser finns det en risk att medlemmars intressen vid samverkan inte tillgodoses till fullo.

Det administrativa medlemssystemet bygger på att medlemmar själva registrerar byte av arbetsplatser – detta är inte speciellt känt hos enskild medlem vilket innebär att många av våra medlemmar är registrerade vid arbetsplats där de inte längre tjänstgör. När medlemssystemet inte överensstämmer med verkligheten uppstår problem vid riktade utskick – de medlemmar man önskar nå är inte de man egentligen når och naturligtvis också tvärtom – de man ”inte” vill nå är de man når.

6. Förbättringsområden

Rekrytering av nya medlemmar är ett område där vi i avdelningen kan förbättra oss – man måste våga fråga och vara lite ”framåt” i detta.

Det är också av vikt att vi lyckas behålla de medlemmar vi redan har, vara stöttande i ärenden, ge bra och saklig/lättförståelig information vid rätt tillfälle och till rätt personer.

Rekrytering av förtroendevalda vid arbetsplatser som saknar detta är av stor betydelse för avdelningens arbete – det är genom lokalt förtroendevald vi i ett tidigt skede erhåller signaler om saker som fungerar mindre bra. Under kommande året är planeringen att ett riktat arbete skall ske mot avdelningar och enheter där det i nuläget ej finns någon förtroendevald.

Genom att få förtroendevalda vid i stort sett samtliga avdelningens arbetsplatser bör vi kunna få ett medlemssystem som till stor del överensstämmer med verkligheten – förtroendevalda uppmanas kontrollera vilka medlemmar som är registrerade som anställda vid arbetsplatsen och utifrån resultatet ändras det i medlemssystemet.

7. Övrigt

Precis som nämnts tidigare i texten har 2019 upplevts lite som ett mellanår. Styrelsen inledde året i en decimerad skara och detta har präglat arbetet så till vida att vi inte riktigt mäktat med det vi önskat. Det vi dock alltid sätter först i vårt arbete är medlemmen och den hjälp denne behöver. Vi har under året prioriterat att finnas tillgängliga och snabbt svara på inkomna ärenden, att tidigt skapa en kontakt.