



Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-10-25	2020-01-20	Uppsala		KL

Årsrapport 2019

Innehåll

Årsrapport 2019	1
1. Sammanfattning.....	1
2. Måluppföljning.....	2
3. Effekt.....	3
4. Goda exempel.....	4
5. Risker.....	4
6. Förbättringsområden.....	5

1. Sammanfattning

2019 var ett på många sätt ovanligt verksamhetsår. Vårt centrala löneavtal var uppsagt och central förhandling pågick med arbetsgivaren fram tills mitten av maj. Under tiden arbetade vi i avdelning Uppsala med förberedelser inför en eventuell konflikt.

Årets löneöversyn blev också försenad i och med det uppsagda avtalet så hösten/vintern blev hetsig. Kriterier för särskilt yrkesskickliga skulle överenskommas med arbetsgivarna, vilket inte var helt lätt, men absolut nödvändigt. Utfallet av löneöversynen blev dessvärre i många fall en besvikelse.

Under året avslutade fyra styrelsemedlemmar sina uppdrag och fyra nya välkomnades vid årsmötet i oktober. I väntan på de nya styrelsemedlemmarna blev arbetsbördan stundtals för hög, med risk för sjukskrivning för enskilda styrelsemedlemmar.

I februari kunde vi också välkomna vår nya ombudsman.



I september sades vårt hyreskontrakt upp och från juli 2020 kommer vi att finnas på annan lokal än nuvarande, detta för att följa kongressbeslut som fattades på kongressen 2018.

2. Måluppföljning

Förtroendevalda med styrelseuppdrag och/eller facklig tid har egna ansvarsområden som inbegriper verksamhetsområden/arbetsplatser, både inom region-, kommunal och privat verksamhet. Regelbundna träffar med de förtroendevalda per ansvarsområde, arbetsplatsbesök, auskultering och andra aktiviteter har gjort att vi under 2019 ökade antalet förtroendevalda jämfört med året innan.

Detta arbetssätt ger också en bra inblick i arbetsmiljön på de olika enheterna och det har gjort att insatser för att lyfta arbetsmiljöfrågor fått en god genomslagskraft. Regelbundna möten för HSO (huvudskyddsombud) har stärkt arbetssättet och minskat stressen för enskilda HSO.

2019 innebar också en satsning på RSO (regionalt skyddsombud) med kartläggning av arbetsgivare, information till chefer mm. V.g se bilaga 1.

Enskilda medlemsärenden prioriteras då det är en medlemsbevarande aktivitet. Vi ser i Uppsala att lite mer krävande rehabiliteringsärenden ökar. Det gör att vi som förtroendevalda lägger mer och mer tid på dessa ärenden men känner att vi behöver hjälp med en Vårdförbundsstrategi för hur vi ska och bör agera. Vi vill göra en god och kompetent insats för våra medlemmar.

När det gäller arbetstidsmodellerna på Akademiska sjukhuset fanns en ambition att omförhandla modell 1 (akut avdelningar, intensivvård m.fl.) under 2019. Men under tiden som vårt centrala avtal var uppsagt kunde vi inte komma vidare med detta. När avtalet väl var klart fick löneöversynen företräde så vi kunde inte träffa arbetsgivaren förrän i slutet av november för inledande samtal. Vi har också i samband med detta tillsatt en grupp med förtroendevalda från alla avdelningar som idag har modell 1 som vi regelbundet träffar och utbyter åsikter med. Ett bra arbetssätt som ger oss som förhandlar en direkt kontakt med berörda medlemmar och vi kan ta deras behov och åsikter till förhandlingsbordet. Arbetet med detta fortsätter 2020.

Årets mest uppskattade aktivitet genomfördes en solig och varm lördag i augusti nämligen resan med museijärnvägen Lennakatten. 100 anmälda medlemmar och anhöriga fanns men bara 78 steg på vid Östra stationen och reste till Faringe där lunch i form av sallad var beställd. Tråkigt nog uteblev många föranmälda resenärer och vi stod plötsligt med 22 sallader över.

Årsmötet den 8 oktober genomfördes på Uppsala Konsert och Kongress och 150 medlemmar deltog. Fyra nya styrelsemedlemmar valdes in i styrelsen. Även 2019 hade vi åsiktstorg för att inhämta idéer och behov som våra medlemmar vill att vi arbetar med lokalt utifrån de prioriterade områdena. Stort engagemang och många bra tankar bollades som vi tar med i 2020 års verksamhet.



Utbildningsinsatsen som styrelsen i Uppsala står för tar mycket av våra personella resurser i anspråk, men ger också mycket tillbaka i form av välutbildade och peppade förtroendevalda. Uppsala tillsammans med Stockholm, Södermanland och Gotland utbildar vår enhet.

Biokvällar hade vi tre stycken, välbesökta.

Samarbetet med SYLF rörande underläkare termin 9 som ersätter sjuksköterskor stärktes under året. Vi kan hjälpa varandra med argument och med att göra arbetsförhållandena säkrare, då det är ett arbetssätt som tyvärr är här för att stanna.

Vid årets löneöversyn hade vi ett tätare samarbete med lokalt förtroendevalda än vid föregående avstämningar. De förtroendevalda som önskade fick lönelistorna skickade till sig för genomgång av hur arbetsgivaren använt sig av kriterierna för särskilt yrkesskickliga. Vi fick därefter bra och relevanta argument att ta med till avstämningen.

Vi hade möten för förtroendevalda, chefer och medlemmar och informerade om det nya avtalet samt hur vi önskade förtroendevaldas medverkan på arbetsplats. Vi sammanfattade hur långt vi kommit i våra kommuner och regionen och lade ut informationen på vår hemsida, vilket blev mycket uppskattat.

Ett sätt att uppmärksamma arbetsplatser på vikten av förtroendevald som vi provade 2019 var att uppvakta med fikabröd och ett besök för de nyvalda. Mycket uppskattat och ett bra sätt att synliggöra arbetet som bedrivs lokalt, vilket också sätter fingret på vikten av att vara medlem.

I Uppsala går nyutbildade sjuksköterskor något som heter KUÅ, Kliniskt Utvecklings År. 20 % av arbetstiden avsätts för detta som kanske kan liknas vid en kort version av läkares AT tjänstgöring. Vårdförbundet är med och informerar om arbetsvillkor, arbetstider med mera ur ett fackligt medarbetarperspektiv. Mycket uppskattat och en bra rekryteringsåtgärd då de flesta inser värdet av medlemskap efter informationen.

3. Effekt

Ett systematiskt arbete för att värva fler förtroendevalda och ge dem ett gott stöd och en utbildning av hög kvalitet gör att vi når ett fint resultat över vår målsättning för 2019. Detta trots att mandatperioden löpte ut i oktober vilket vanligen ger ett ras i antalet förtroendevalda. Återhämtningen har gått snabbt och vi avslutar året med 150 förtroendevalda. Målsättningen var 130.

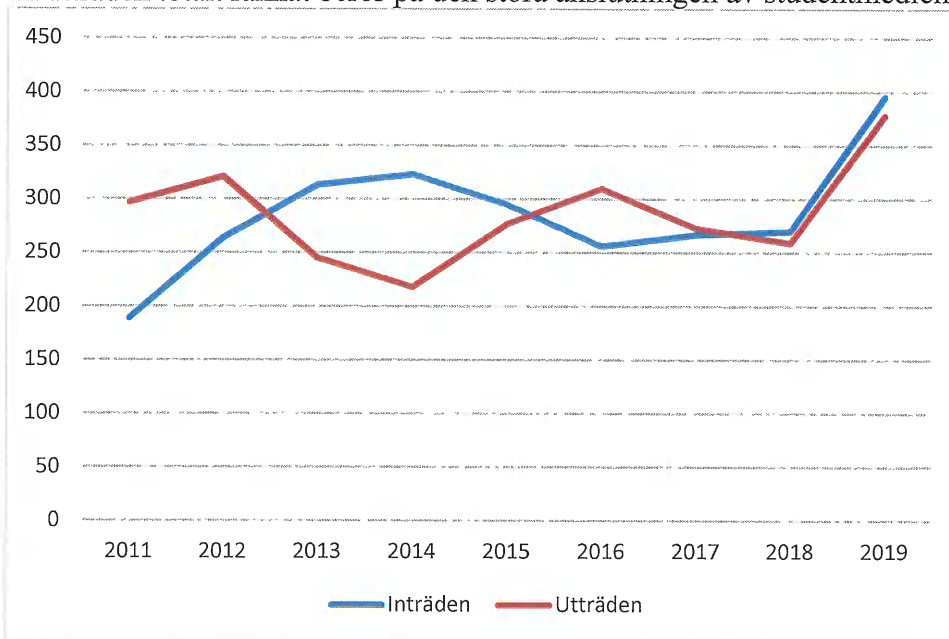
Vi har också nått våra mål avseende rekrytering av studenter:

Rekryterade studenter	Målsättning	Inträden 2019	
Biomedicinska analytiker	15	19	Målet uppfyllt
Röntgensjuksköterskor	15	15	Målet uppfyllt
Sjuksköterskor	100	184	Målet uppfyllt



Även det sannolikt som en följd av ett strukturerat arbete tillsammans med vår studentinformatör Elin Jonsson.

Rekrytering av yrkesverksamma medlemmar har inte gått lika bra under 2019. Det är tyvärr fler som väljer att avsluta sina medlemskap än som söker inträde, det gäller alla 4 yrkesgrupper. Att vi sammantaget landar på något fler inträden än utträden totalt räknat beror på den stora anslutningen av studentmedlemmar.



4. Goda exempel

Vid flera insatser rörande arbetsmiljö där vi använt oss av HSO har vi i samband med detta rekryterat förtroendevald/valda lokalt. En insats som visar på nyttan av att vända sig till sitt fackförbund för att få hjälp, men som samtidigt visar på behovet av att ha en lokal representant.

Vårt interna arbete med ansvarsområden gör det också lättare att ha insyn i de olika verksamheterna och en tät kontakt med lokalt förtroendevald. Ett bra stöd till förtroendevalda stärker möjligheten till påverkan både när det gäller lokal samverkan som arbetsmiljöåtgärder.

En övergiven medicinvagn hämtades från ett möbelförråd och kläddes med Vårdförbundets profilprodukter. Den har vi använt för att på Akademiska sjukhuset göra Vårdförbundet mer synligt. Den underlättade kontakt med medlemmar och icke medlemmar under synlighetsmånaden november. Vi ställde upp den på strategiska ställen och den drog blickar och personal till sig. Eftersom den också är laddad med profilprodukter med mera kunde vi snabbt få ut budskapet. Flera nyrekryteringar samt även nya förtroendevalda tillkom.

5. Risker

Avsaknad av lokalt förtroendevalda är en riskfaktor när det gäller arbetsmiljö och löneutveckling för att bara ta två exempel men det finns många fler.



Dålig arbetsmiljö är en vanlig anledning till att medlemmar tar kontakt med oss fackliga, vi kan göra insatser som förbättrar deras situation genom att inleda ett samarbete med ledning och fackliga företrädare.

Vi har under 2019 sett att vi har haft svårt att få riktigt bra genomslagskraft hos privata vårdgivare, det har framför allt varit svårt att nå ut och att få tiden att räcka till. Då fler och fler av våra potentiella medlemmar arbetar privat har vi sett detta som ett område som behöver förstärkas.

6. Förbättringsområden

Fortsatt arbete med ansvarsområden för att på så sätt kunna öka målsättningen för antalet förtroendevalda. Vi ser att förtroendevalda på arbetsplats ger fler medlemmar och bättre möjligheter att påverka våra medlemmars arbetsmiljö.

För att nå de som arbetar i privat sektor har vi internt i styrelsen lagt upp arbetet annorlunda 2019. Två av styrelsemedlemmarna har haft privata arbetsgivare som focus. Brev har skickats till chefer med förslag till möten, vilket många av cheferna har tackat ja till. På så vis har vi fått fler förtroendevalda i den privata sektorn 2019 än tidigare år. Arbetet fortsätter 2020, men kanske i lite annan form då Vårdförbundet gör en större omorganisation som vi får förhålla oss till.

Uppsala 2020-01-20

Kristina Lundmark, ordförande

