

Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2020-01-17	2020-01-17	Västernorrland		

Årsrapport avd Västernorrland

Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Måluppföljning och effekt	2
3. Goda exempel	5
4. Risker och förbättringsområden.....	7
5. Övrigt.....	8





1. Sammanfattning

Vårdförbundet slöt den 16 maj 2019 ett nytt löneavtal med SKR, HÖK 19, efter en lång process med hårt arbete och parterna sagt ja till medlarnas hemställan. Avdelning Västernorrland har därefter arbetat intensivt med att implementera, inleda och genomföra aktiviteter i enlighet med avtalets intentioner. Vi har haft ett omfattande arbete med att teckna LOK:ar, inleda, genomföra och avsluta löneöversyn 2019 i regionen och våra sju kommuner, med högt ställda förväntningar från våra medlemmar. Vårdförbundet och arbetsgivarna har tillsammans, utifrån olika uppfattningar och mål, försökt hitta gemensamma tolkningar av begreppet särskilt yrkesskickliga som båda parter kan acceptera och detta arbete har förstått lett till att lösningar och resultat varierat. Region Västernorrland gav ett löneutfall på 3,35% och bland kommunerna i länet så var Härnösands kommun i topp med 3,9%. Kramfors kommun, som sedan många år har ett nattavtal, har arbetat med att se över det och få till ett ännu bättre avtal. Samverkansavtal är något som det arbetats med både i Regionen och i flera av våra kommuner. Bristen på våra fyra professioner, vilket bl.a., visar sig som kompetensbrist och stora arbetsmiljöproblem och ett ökat antal enskilda medlemsärenden har gjort att detta är varit ett intensivt år. Förutom det så är det stora omorganisationer på gång både i Regionen och i kommunerna som på olika sätt påverkat våra medlemmar.

Under året har vi försökt att träffa så många politiker som vi bara hunnit, både inom Region och kommuner, för att vara med och påverka i frågor som berör våra medlemmar.

Rekrytering av medlemmar är alltid i fokus och var extra intensiv under synlighetsmånaden samt att synas ute på arbetsplatserna.

Kansliutredningen i förbundet har engagerat och upprört oss av många olika anledningar, då vi känner oro för oss som liten länsavdelning med få förtroendevalda och en geografi att ta hänsyn till och utan vår lokala administratör hade vi inte klarat vår verksamhet, framför allt inte under avtalsförhandlingarna.

2. Måluppföljning och effekt

Hälsa och helhet

- Under våren hade vi en heldagsutbildning för förtroendevalda som till största del handlade om löner och löneavtal samt bjudit in en av våra medlemmar som berättade om sin forskning. Under hösten en heldagsutbildning för förtroendevalda i Arbetsmiljö/ATL.
- Sommaren som vanligt mycket ansträngd med övertid, koppling, erbjudanden om att skjuta på semester mot ersättning. Ohållbart för våra medlemmar vilket vi tar upp i samverkan med arbetsgivare och i möten med politiker. Vi har också sett ett ökat antal enskilda medlemsärenden. Under året har också Regionen aviserat ett minskat antal vårdplatser på våra tre sjukhus.



- Höga hyrpersonalkostnader pga. brist på våra yrkesgrupper som vill arbeta inom region och kommuner.
- Personcentrerad Vård i all samverkan med arbetsgivarna.
- Vårdförbundet har varit med i en arbetsgrupp inom RPK som beslutat om totalt rökstopp, vilket är den första klinik i Sverige att prova detta.

Hållbart yrkesliv

- Träffar med arbetsgivare, tjänstemän och politiker i Region och kommuner om hållbart yrkesliv, arbetsmiljö och karriärvägar/AST.
- Genomfört löneprocessen utifrån HÖK19 samt uppstart av löneprocess 2020.
- Tvärfackligt samarbete inom Regionen för en bättre arbetsmiljö, som bl.a. resulterat i ny lokal för Sömnapné-mottagningen på Sundsvalls sjukhus.
- Arbetat fram ett dokument med information om vad man som medlem går miste om utan en facklig företrädare på arbetsplatsen.
- Fortsatt arbete samverkansavtal Härnösands kommun.
- Startat arbete med nytt samverkansavtal i Regionen.
- Nytt samverkansavtal i Kramfors kommun.
- Vårdförbundet har varit delaktiga i arbetet med att arbeta fram en ny Arbetsmiljöutbildning i Regionen, efter flera års påtryckningar, då vi inte fått vara med.

Rätt värderad kunskap

- Träffar med arbetsgivare, tjänstemän och politiker i Region och kommuner om hur vi skall värderas rätt och våra karriärvägar/AST.
- Utbildningsdagar för förtroendevalda där det diskuteras lön, karriär och profession.
- Uppmärksammat professionsdagarna med att man på arbetsplatserna får utse dagens barnmorska m.m. och den personen får sedan ett Diplom samt arbetsplatsen bjuds på Vårdförbundstårta.
- Årets hematologisjuksköterska kom från vår Region, vilket vi uppmärksammade med en Vårdförbundsmugg samt i media.
- Styrelsen har varit mycket synliga i media, intervjuer och debattartiklar.
- Deltagande i Barnmorskenätverket.

Medlemsutveckling

Medlemsantalet i länet är fortsatt högt men vi har tyvärr även under 2019 minskat något, dock ser vi att tappet av barnmorskor har planat ut. Vi har dock ett flertal arbetsplatser med 100 procentigt medlemskap som har förärats med Vårdförbundstårta och uppmärksammas på vår lokala webb samt i sociala medier.

	2019-01-01	2019-12-31
Yrkesverksamma totalt	2 702	2 677
• (Chef och ledare inom alla våra fyra yrkesgrupper)	(152)	(146)
• (Barnmorska)	(103)	(74)
• (Biomedicinsk analytiker)	(123)	(133)
• (Röntgensjuksköterska)	(72)	(65)
• (Sjuksköterska)	(2 404)	(2405)
Studenter	422	316
Pensionärer	408	438
Yrkesverksamma, inom annat avtalsområde	22	22
Ej yrkesverksamma	18	20
Totalt	3 572	3 473

Aktiviteter för att rekrytera och behålla medlemmar samt få förtroendevalda på alla arbetsplatser:

- Synlighetsmånaden, arbetsplatsbesök med fikabröd. Nattvandring på länets sjukhus. Instagramlotteri. Delat ut Rekryteringskit till alla förtroendevalda. Biokvällar på fyra orter, Sundsvall, Härnösand, Örnsköldsvik och Sollefteå och i samband med filmvisningen pratat om vad som är på gång inom förbundet samt om utfallet i årets löneavtal.
- ”Rekryteringsbord” i sjukhusentréer, inte rekryterat så många, men uppskattat av våra medlemmar att vi varit synliga och att man stannat till och pratat med oss.
- ”Positiv medlem i media” som föräras med Vårdförbundsmugg och uppmärksammas på vår lokala webb samt i sociala medier.
- ”Extra krut” att besöka arbetsplatser utan förtroendevalda och förklara vikten av att ha förtroendevalda. De bästa rekryterarna är de förtroendevalda.
- Medlemsmöte för Sundsvalls kommuns medlemmar för att bl.a. rekrytera fler förtroendevalda.
- ”Guldkantmöten” där även icke medlemmar är välkomna (rekryteringsmöjlighet). Tema lön och medlemsutveckling. Antalet ”Guldkantmöten” som har hållits är 60 stycken med sammanlagt omkring 550 deltagare. Uppskattade möten med information om vad som är på gång i förbundet, löneavtalet m.m. samt möjlighet att diskutera hur man har det på arbetsplatsen. Lätt att samla medlemmarna vid dessa möten.
- Öppet Hus för medlemmar på de mindre sjukhusen i länet.
- Erbjudit utbildning i Rättigheter och skyldigheter till våra medlemmar på de tre sjukhusorterna i länet.
- Vårföreläsning med middag på de tre sjukhusorterna i länet, om löneavtalet HÖK19.
- Besökt studenter på de två Campus som finns i länet, delvis i samarbete med studentinformatörerna.



- Delat ut stipendium till bästa C-uppsats hos avgångsstudenterna i länet.
- Deltagit i Rekryteringsnätverkets träff i enhet Nord.
- Deltagit i Regionens rekryteringskvällar för studenter på de tre sjukhusen i länet.

Aktiviteter för att rekrytera och behålla chefs- och ledarmedlemmar:

- Lunchmöten
- Besöka chefer och ledare på deras arbetsplatser
- Chefsutbildning i enhet Nord på Quality Hotell Sundsvall, bl.a. medverkan av Chefsspecialist och f.d. chefsspecialist från Vårdförbundet. Mycket uppskattat av våra Chefs-och Ledarmedlemmar.
- Ett antal av våra medlemmar har gått Vårdförbundets utbildning i personcentrerat ledarskap och varit mycket nöjda.

Verksamhetsstöd

- Årsmöte Sundsvall med 113 st. deltagare, Peter Blom från Förbundsstyrelse som ordförande vid mötet och Mike Florette som föreläsare (24 med hjärnan). Tänkvärd och uppskattad föreläsning. Årets förtroendevald och Årets Vårdchef/ledare utsågs för första gången och premierades med diplom, present och Vårdförbundstårta till arbetsplatsen.
- Arbetsutskott inför alla styrelsemöten
- Presidierna i styrelsen (ordförande och vice) i enhet Nord träffas två ggr per år i Stockholm, i samband med FR och lägger upp planering och strukturer för vår verksamhet. Viktigt samarbete där vi kan stötta varandra, skapa samsyn och hjälpas åt med de utmaningar vi har i vårt uppdrag.
- Under hösten utbildning för styrelsen i förhandlingsteknik.
- En förtroendevald i styrelsen går Vårdförbundet utbildning ”Framtidens fackliga ledare”

Våra ombudsmän är ett viktigt stöd för oss förtroendevalda och medlemmarna, dock har de en tung arbetsbelastning och bemanning av dessa skulle behöva utökas så att det blir ett bra medlemsvärde.

3. Goda exempel

- Våra arbetsplatsbesök ger oss själva en positiv energi, är uppskattade av våra medlemmar och ger oss möjlighet att rekrytera nya medlemmar.
- Vi använder oss av våra sociala medier för att nå ut till våra medlemmar på ett snabbt sätt. Foton och text i samband med olika aktiviteter, delar nyheter och ”slogans” som kommer från förbundet.
- Biokvällar ger en vi-känsla och medlemmarna får möjlighet att prata med oss i styrelsen både enskilt och i grupp.

- Vi träffar våra förtroendevalda regelbundet vid våra träffar som vi i snitt har en gång per månad.
- Konceptet Guldkantsmöten som vi haft i många i många år, som innebär att den förtroendevalda bjuder in någon från styrelsen samt medlemmarna på arbetsplatsen (även ickemedlemmar) till ett möte med olika tema för varje år. Dessutom ges möjlighet att prata om hur man har det på arbetsplatsen. Vi budgeterar 150 kr/år och medlem för att man efter mötet skall kunna gå ut och äta tillsammans alt. Beställa cateringmat till arbetsplatsen.
- Delar av styrelsen deltog i Blodomloppet.



4. Risker och förbättringsområden

Risker

- Vi ser att vi fortsatt har för få lokalt förtroendevalda, framför allt inom privat sektor och i vissa kommuner, och vårt mål ska vara att få förtroendevalda på alla arbetsplatser. Risken om man saknar förtroendevald på sin arbetsplats är att man missar mycket och viktig information från Vårdförbundet, att man saknar en möjlighet för inflytande och att missförhållanden på dessa arbetsplatser kommer styrelsen sent till känna.
- Vi måste få våra medlemmar att bli bättre på att uppdatera sina uppgifter i medlemsregistret. Risk om man inte gör det är att man inte får den information som riktas till arbetsplatser, yrkesgrupper etc.
- Vi vill mer än vi förmår, utifrån att vi är en liten länsavdelning med få förtroendevalda och att vi behöver använda all vår fackliga tid inom Regionen och i länets största kommun, Sundsvall.
- Kansliutredningen som föreslår att vi tappar vår lokala administratör, konsekvensen blir en ”katastrof” för en liten avdelning som får verksamheten att fungera pga. henne och under avtalsarbetet 2019 hade vi aldrig klarat av alla konfliktförberedelser utan henne. Utredningen förslår också att slå sönder enhet Nord och göra en stor enhet (över 70% av landets yta) med de negativa konsekvenser det innebär för en liten avdelning. Vi vill fortsätta att fokusera på att rekrytera och behålla medlemmarna, ge ett medlemsvärde.
- Ökad arbetsbelastning för medlemmar/förtroendevalda som resulterar i sämre uppslutning på träffar, möten och utbildningar.

Förbättringsområden

- Vi är ute på många arbetsplatser men kan alltid förbättra oss
- Öka insatserna för att få förtroendevalda på fler arbetsplatser, målet bör vara minst en förtroendevald per arbetsplats.
- Vår närvaro och vad vi lägger ut på sociala medier kan alltid förbättras eftersom vi ser att vi når många medlemmar den vägen
- Vi kan bli bättre på att fånga upp yrkesverksamma potentiella nya medlemmar. Kontakta nya chefer och motivera dem att bli kvar i Vårdförbundet och även rekrytera nya, motivera gamla och återansluta barnmorskor, som valt att lämna förbundet.
- Öka antalet studentmedlemmar (minskat under de sista åren)
- Öka användandet av vår fackliga tid i Regionen (ökar i januari 2020 då tre förtroendevalda börjar med facklig tid) samt i Sundsvalls Kommun.

5. Övrigt

Medlemskväll/möte under våren med våra medlemmar i länet som är Biomedicinska Analytiker. Diskussion om professionen med stor hjälp av vår styrelseledamot som själv tog sin examen som Biomedicinsk Analytiker i juni månad.

