

Års Dokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2022-07-18	2022-09-06	Avd. Norrbotten	2	Elisabeth Lindblad

Årsrapport 2022

Innehåll

Årsrapport 2022	1
Sammanfattning:.....	1
Måluppföljning och effekt av verksamheten	3
Medlemsrekrytering.....	3
Region:	3
Kommun	4
Privat sektor / Stat	4
Värde för medlem	4
Lön	5
Arbetsmiljö	5
Arbetstid.....	6
Yrkets utveckling	6
Lokala utvecklingsområden	7
Inflytande och påverkan.....	8

Sammanfattning:

Avd. Norrbotten, har efter pandemin återigen börjat med arbetsplatsbesök och uppsökande verksamhet under 2022, där vi är ute och träffar medlemmar mer. Vi arbetar mycket med arbetsmiljön och har ett par inskick till AV enligt §6.6a med begäran om åtgärder. Vi har fortsättningsvis inget samverkansavtal med vår största arbetsgivare Region Norrbotten.



2022 har fortsättningsvis präglats av pandemin. Vi såg i sommar att smittotalen steg på nytt och det drabbade ju i hög grad en redan trött personal. Begränsningar att få umgås fysiskt med nära och kära liksom inställda fysiska möten med medlemmar och förtroendevalda. Den digitala utvecklingen tog fart och mestadels har vi mött varandra via skärmar och succesivt har det fungerat bättre och bättre. Vårdförbundets medlemmar har genomgått hårda prövningar med förflyttningar, nya arbetsplatser, ny arbetsort, nya kollegor, nya arbetsuppgifter och en tuffare arbetsmiljö – allt för att säkra sjukvården för norrbottningarna med alltför knappa resurser och avsaknad av schyssta villkor.

Media. Vårdförbundet har av media uppmärksammats mycket under 2022, både lokalt och nationellt. Debattartiklar, uttalande från medlemmar mitt i eldens öga när pandemins effekter på arbetsvillkor och arbetsmiljö visat sitt ansikte. Ett orosmoln är att det finns en tendens att en del medlemmar inte vågar uttrycka sig i media – av rädsla för repressalier från sin ledning. Det är en trend som måste brytas snarast, sett till att yttrandefrihet är en självklarhet och demokrati råder.

HÖK-22. Vårt nya löneavtal HÖK-22 började gälla från den första april i år, vi har antagit det nya löneavtalet genom att ratificera löneavtalet i alla kommuner och regionen i länet. Vårt nya löneavtal har fokus på arbetsmiljö och arbetstider i en helt ny utsträckning, vi håller fortsättningsvis också i skrivelsen om särskilt yrkesskickliga. Vi har också utbildat våra förtroendevalda i det nya löneavtalet.

Avdelningsstyrelsen. Vi har glädjande nog i princip varit en intakt styrelse från förra mandatperioden. Vid årsmötet i oktober valdes Marianne Rönquist in som ordinarie styrelseledamot. Vi hade ett avhopp från styrelsen i april och vi är nu totalt sju i avdelning Norrbottens styrelse. Vi hade ett avhopp från styrelsen i april månad och har in adjungerat Pia Krutrök som styrelseledamot från den 22 augusti fram till årsmötet den 8 oktober

Yrkesdagarna. Under 2022 valde vi att fokusera på barnmorskornas yrkesdag den 5 maj med en digital föreläsning av historikern Lisa Öberg, mycket uppskattad föreläsning som var öppen för alla medlemmar.

Vill rikta ett varmt tack till alla livsviktiga medlemmar i Norrbotten – tillsammans med alla er blir vårt fackliga arbete fullt av både kraft, energi och mening!



Avdelningsstyrelsen i Norrbotten okt-2021

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Region:

Avdelningsstyrelsens mål är att Vårdförbundet ska vara ett närvarande förbund på arbetsplatsen och ute bland medlemmarna. Därför var målsättning inför 2022 att prioritera arbetsplatsbesök när restriktionerna har lättat och att besöka medlemmar när de efterfrågar detta men även söka upp medlemmarna där de finns. I Norrbotten har vi en hög anslutningsgrad så mycket fokus handlar om att behålla denna anslutningsgrad, samtidigt som vi försöker hitta de potentiella medlemmarna. Lokalt förtroendevalda involveras genom information och påminnelse om att ställa frågan om medlemskap.

Då det under året har varit särskilt viktigt att ha en lokal kontakt ute på arbetsplatserna har vi jobbat för att de som saknar lokalt förtroendevald ska välja någon till detta uppdrag. En lokalt förtroendevald skapar lättare ett synligt Vårdförbund på arbetsplatsen och det är en framgångsfaktor för att skapa styrka och sammanhållning i världens villkors-och arbetsmiljöfrågor.

I stort så kan vi konstatera att en stor del av styrelsens fackliga krafter, gick till regionanställda medlemmars tuffa pandemiomställning– där har behovet varit störst av vår närvaro och då är det, vad vi behövt prioritera högst.

I siffror: från 2982 i januari till 2948 yrkesverksamma medlemmar under 2022 (tom juli-22) alla avtalsområden, vilket ger avdelning Norrbotten en 93 % anslutningsgrad. En



del av minskningen kan härröras till pensionsavgångar och studenter. Vi har ökat med 19 yrkesverksamma medlemmar samt sex stycken förtroendevalda sedan årsskiftet.

Kommun

I länets 14 kommuner har det varit ett marginellt tapp på medlemmar sex stycken yrkesverksamma. Generellt sett avsevärt mycket mindre besök på våra 14 kommuners arbetsplatser. Under två tillfällen vår/höst 2022, samlade vi alla kommunens förtroendevalda via digital mötesplats för att internutbilda inom arbetsmiljö, samverkan, löneprocessen och HÖK-22. Detta för att de FV ska kunna stödja medlemmarna på sin arbetsplats på ett tryggare och säkrare sätt.

Privat sektor / Stat

De inplanerade fysiska besöken på länets olika privata arbetsplatser blev inte av som vi planerade i styrelsen. Ett fåtal arbetsplatser har vi besökt fysisk, bla ett regionalt skyddsombuds besök på en relativt nyetablerad arbetsplats i länet.

Värde för medlem

Vi har som avdelningsstyrelse aldrig haft så många principförhandlingar, som under pandemin och dess efterförlopp. Ett tufft klimat som har tagit på krafterna för oss alla i omgångar. Däremot har vi hela tiden kommunicerat med medlemmarna om vad vi kämpar för och varför. Resultatet har uteblivit, framför allt i förhandlingar gällande kollektivet, däremot framgångar på individnivå har varit lite mer positivt.

Vi har vunnit ett par tvister vad gäller brott mot samverkan. I ett flertal medlemsärenden vad gäller avsked där medlemmar fått ett flera månadslöner för tvistens lösning. Ett avsked har gått till central tvist.

Kollektivavtal har tecknats för flexitid i kommun och ett samverkansavtal är på gång i en annan av länets kommuner. Facklig tid har förhandlats fram i ett flertal av länets kommuner.

Vi har mött upp på de flesta länets sjukhus innan sommaren och delat ut en frukostpåse och goodiebags med en sommarhälsning.

Vi har nattvandrat på ett par av länets sjukhus vid tre tillfällen för att möte upp medlemmar. Vi har även haft medlemsmöten med tema After Vård, som varit mycket välbesökta och uppskattade där medlemmar mötts, ätit, umgåtts och fått facklig information under trevlig samvaro. Styrelsen har mött upp på ca 90 individuella arbetsplatser/avdelningar sedan förra årsmötet

Vi har deltagit i Bodens skördemarknad under två dagar mött allmänhet, medlemmar och politiker, där vi fört fram vårdförbundets idépolitik.

Vi har via förtroendevald på arbetsplats eller som styrelse, delat ut ett antal tårtor. Tårtor för att uppmärksamma en nyrekryterad medlem och den som rekryterat. Över tid en uppskattad munbit att dela tillsammans för att uppmärksamma att fler ger mer.



Vi har mött upp chefsmedlemmar med digitala möten under vår och höst för att fånga upp deras arbetssituation. Mötena genomfördes under lunchtid, vilket är önskvärt för denna grupp. Förhandling om chefers rätt till övertid pg.

Vi har mött framför allt våra tre regionråd i omgångar, mer informella möten där vi delgett våra medlemmars situation under pandemin och de signaler vi får från verksamheterna. Vill nog säga att dessa dialoger gav resultat. De har u beslutat att skjuta till ytterligare 62 miljoner till Vårdförbundets medlemmar i form av löneökningar under kommande mandatperiod. Beslut kommer även att tas där riktade lönetillägg omvandlas till ordinarie lön.

Vi har mött oppositionspolitikerna under ett flertal tillfällen där vi bla diskuterat vårt valmanifest.

Trycket från media har varit högt och vi har tackat ja till alla olika mediala instanser när vi blivit tillfrågade – lokala dagstidningar, övriga tidningar, radio och TV. Vi har även haft fantastiska medlemmar som ställt upp och mött media, direkt från verksamheterna, vilket är eftersträvänsvärt.

Lön

Detta vill Vårdförbundet:

Lönen ska vara individuell och differentierad.

Vi prioriterar stöd till medlem och förtroendevald i den lokala löneprocessen.

Vi arbetar för en ökad lönespridning inom respektive yrkesgrupp där lönen för den som är mest erfaren är minst dubbelt så hög som lönen för den som är minst erfaren.

Från att legat sämst av Sveriges regioner i lönepåslag 2020 har medellönen för vårdförbundets alla medlemmar i Norrbotten 2022 hamnat strax över 3,6%. En extra satsning på 50 milj. i löner gjordes för våra medlemmar under 2020–2022. I dagarna har beslut fattats om ytterligare satsning på sjuksköterskor under kommande mandatperiod på 63 miljoner kronor. Där har vi genomfört ett stort påverkansarbete, vad gäller löner för våra medlemmar.

Norrbottens 14 kommuner har legat strax över riksgenomsnittet hos de flesta av kommunerna.

Arbetsmiljö

Detta vill Vårdförbundet:

Vårdförbundet ska vara en självklar part i samverkansprocessen där förtroendevald tar en naturlig plats. Vi ska utveckla samverkansprocessen och medlem ska ha direktinflytande över frågor i sitt arbete. Vi ska bidra till tidig dialog kring bemanning och kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Vi påverkar så att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar för att få hälsosamma arbetsplatser.

Ett uppsagt samverkansavtal hos den största arbetsgivaren region Norrbotten har resulterat i att vi enbart följer Medbestämmandelagen vad gäller information och förhandlingsskyldigheten, naturligtvis har det inneburit ett merarbete för styrelsen, men det är en skarpt riktad kritik mot arbetsgivaren. Kommunal och läkarförbundet har följt i våra spår med uppsagt samverkansavtal.

Samverkan fungerar generellt bättre i kommunerna.

Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

Vi ska verka för hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning ingår i arbetstiden vid nattarbete och schemalaggnings säkerställer dygnsvila på minst 11 timmar. Våra medlemmar ska ha fyra veckors sammanhängande semester under den lagstadgade semesterperioden, juni-augusti. Beredskap och jour ska begränsas till att endast förekomma i den omfattning som är absolut nödvändig och beredskap ska räknas in i ordinarie arbetstid.

Beredskap är en nyckelfråga i Norrbotten, där vi har mycket uttag av jour och beredskap samt höga övertidsuttag. Där har vi tyvärr inte röjt någon framgång.

Region Norrbotten har varit mycket tydliga med att inte teckna några lokala kollektivavtal vad gäller arbetstid, så där har vi inte röjt några framgångar.

Yrkets utveckling

Detta vill Vårdförbundet:

Vi vill se en progression i flera steg genom yrkeskarriären och att möjligheterna att läsa vidare på avancerad nivå och tjänsterna på avancerad specialistnivå utvecklas. Vi ska spela en roll för att stödja medlemmar i karriär och yrkesutveckling. Vi ska verka för rätt kompetens på rätt plats och att våra yrken inte ska ersättas av andra yrkeskategorier.



Lokala utvecklingsområden

För att utveckla rekryteringsarbetet behöver vi öka vårt fokus på rent rekryterande insatser, exempelvis genom att kartlägga vart potentiella medlemmar finns och söka upp dessa arbetsplatser. Vi behöver också stärka de lokalt förtroendevalda i sitt rekryterande arbete så att det blir en självklarhet att ställa frågan om medlemskap till de som inte redan är med.

Att ytterligare betona för arbetsgivarna vikten av välutbildade förtroendevalda/skyddsombud och utifrån det argumentet har vi kunnat återgå till heldagsträffar med utbildning för FV. Med ökade kunskaper förbättras allas vår arbetsmiljö och patientsäkerheten säkerställs. Detta är grunden i den svenska modellen, partssamverkan. Alla arbetsplatser får en bättre arbetsmiljö och vårdmiljö om detta uppnås.

Framhålla vikten av välutbildade FV/SO, vi har anordnat 2 heldagarsutbildningar för förtroende i länet på två sjukhus orter som bla innehållit samverkan, MBL, förhandling och HÖK-22

Övertidsuttagen ökar, beredskapen ökar, vi måste bli bättre på att hålla i och få redskap att göra HÖK-22 och dess intentioner levande.

Semesterprocessen gällande sommarsemestern har vi de senaste två åren stramat upp gentemot region Norrbotten, alla ska ha rätt till 4 veckors sammanhängande sommarsemester under juni-augusti samt i rimlig tid (två månader innan) få sin semester beviljad.

Inflytande och påverkan

Regelbundna samtal med politiker i region och kommun, deltagit i flertalet debatter, panelsamtal, inslag i radio och tv och framför allt lokal press. Vi har synts mycket i media under detta år och då framför allt ordförande och tf. vice ordförande i avdelningen. Vårdförbundet har haft ett stort inflytande vad gäller vården i länet och vår syn på denna, arbetsmiljön och lönen för våra medlemmar har också varit i focus.

