



Dokumentet skapat
2022-06-21

Senast ändrat
2022-09-14

Grupp/avdelning/projekt
Version
1
Avdelning
Västerbotten

Författare
Jenny Olsson
Mikaela Bergström

Årsrapport 2022

Innehåll

Årsrapport 2022.....	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	3
Medlemsrekrytering	3
Region	3
Kommun.....	5
Privat sektor / Stat.....	5
Värde för medlem	8
Lön.....	8
Arbetsmiljö	10
Arbetstid.....	11
Yrkets utveckling	14
Lokala utvecklingsområden	15
Inflytande och påverkan	16
Övrigt	17

Sammanfattning

På årsmötet 2021 valdes en ny styrelse, kongressombud och valberedning för de fyra kommande åren. Tack för förtroendet ni gett oss alla till viktiga uppdrag.



Tiden efter årsmötet 2021 och början av året 2022 definierades med hög arbetsbelastning. Detta med anledning av hög smittspridning av Covid-19. När Vårdförbundets medlemmar har en tuff arbetssituation påverkar det även det fackliga arbetet, där vi intensivt arbetar för att stötta och förhandla för att påverka arbetsmiljö så mycket som möjligt.

När så äntligen restriktionerna släppte kunde vi ses efter två år via datorskärmarna. Som vi längtat! Våren kantades av arbetsplatsbesök, Kongress med gedigna förberedelser samt avtalsrörelse. Styrelsen i avdelning Västerbotten fick även möjlighet att genomgå två olika styrelseutbildningar som medförde bland annat en fyra-årsplan för 2021–2025.

Året har kantats av både med- och motgång, vi har träffat arbetsgivare som har en stor ambition för kompetensförsörjningen men även arbetsgivare som sticker huvudet i sanden likt strutsar. Toppnoteringen på löneöversynen 2022 är Robertsfors kommun som prioriterar deras sjuksköterskor och höjer lönerna med närmare 12 procent. En viktig facklig seger! Akademisk specialisttjänstgöring, AST, har blivit eftertraktat och flera arbetsgivare vill nu teckna avtal med Vårdförbundet. Även här har påverkansarbetet börjat ge resultat.

I regionen har vi många medlemmar vilket i sin tur genererar mycket facklig tid. Därför har engagerade och drivna förtroendevalda med facklig tid kunnat börja hos oss. Det har varit den bästa förstärkning vi medlemmar kunnat få. Jag stolt och tacksam som får driva det fackliga arbetet med alla jag har omkring mig. Det vi tillsammans inser är att fackliga uppdrag kräver en stor dos tålamod och övertygelse. Dessa två egenskaper har varit en stor bidragande orsak till de resultat vi når.

Vi fortsätter vara en stor skara medlemmar som valt att ansluta oss till Vårdförbundet i Västerbotten. Vi ligger strax under 5000 medlemmar och vi ser att vi ökar både vad gäller barnmorskor, chefer och ledare. Där vi tappar medlemmar är våra blivande kollegor, studenterna. Men med det idoga arbete som nu pågår har jag stor tilltro att vi kommer bli fler. Fler som kan påverka och tillsammans driva viktiga frågor för just oss medlemmar i Vårdförbundet avdelning Västerbotten.



Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Vid verksamhetsplaneringen satte vi höga mål vad gäller medlemsrekryteringen och vi delade upp målen för respektive arbetsgivare, förtroendevalda, studenter samt chefer och ledare. Den totala måluppfyllelsen för alla yrkesverksamma är vid skrivande stund 58 procent. I de 13 mindre kommunerna har vi redan överträffat våra mål med 50% och i Regionen har vi 90 procent i måluppfyllelse. På totalen är vi i dag 4965 medlemmar i Västerbotten. Vad gäller medlemmar inom privat sektor så har bildandet av den nyaste avdelningen Praktikertjänst medfört lägre antal medlemmar. Capio har även köpt upp två privata aktörer i Västerbotten vilket medfört att dessa medlemmar inte längre tillhör avdelning Västerbotten och därmed ser siffrorna annorlunda ut. Vi har fram till augusti i år fått 126 nya studentmedlemmar men vi ser att det totala antalet studentmedlemmar minskar och det är här vi behöver lägga in en extra hög växel. Pandemin har gjort arbetet svårare men med engagemang och nya idéer kommer vi arbeta vidare i möte med blivande kollegor. Att ringa upp personer som är nya i yrket har varit ett lyckat och bra drag och vi avser att fortsätta med det.

Vid varje styrelsemöte har vi fortsatt att analysera statistiken. Det är ett viktigt redskap vi har och vi har under året gjort mer djupa analyser och följer hur det går med måluppfyllelsen för respektive grupp. Efter ytterligare ett år med dåliga villkor och tuff arbetsmiljö för våra medlemmar ser vi nu konsekvenserna att fler har valt att säga upp sig och även lämnat yrket helt. Det påverkar naturligt vår anslutningsgrad även om den fortsatt är hög. Fram till augusti i år har vi välkomnat 57 nya yrkesverksamma medlemmar.

Ytterligare en analys vi gjort är att vi i samband med vår ökade synlighet vid tex medlemsmöten, arbetsplatsbesök och blodomloppet ser att inträderna ökat. Pandemin har på ett naturligt sätt gett oss en liten uppförbacke som vi behöver ta oss igenom.

Region

Då fler och fler väljer att avsluta sin anställning i region Västerbotten har behovet av bemanningspersonal ökat. Vi har anat en lite lägre anslutningsgrad i regionen och det vi ser är att det är de studenter vi inte lyckats rekrytera under studietiden vi behöver fånga upp när de är nya i yrket.

I mars ordnade vi för första gången en **NUS-turné** där vi alla under två dagar besökte arbetsplatser på Norrlands universitetssjukhus. Utöver det hade vi en monter i centralhallen där vi mötte medlemmar, potentiella medlemmar samt medborgare. Vi delade även ut frukostpåsar på morgonen. Vi besökte totalt hela 101 arbetsplatser samt flertalet chefer och ledare. Vi fick feedback att det var uppskattat och ett lyckat event. I våra Hoodies syntes vi mycket, både på sjukhuset och i sociala medier.



Kommun

Under året har vi besökt medlemmar i inlandet. Vi har även genomfört digitala möten i samband med löneöversyner samt träffat förtroendevalda vid flera tillfällen. Vi har i dagsdato 627 yrkesverksamma medlemmar vi våra 15 kommuner vilket är en ökning med 23 medlemmar från årets början då vi hade 604. Vi ser att vi ökar mest i våra 13 mindre kommuner.

Privat sektor / Stat

Med nya organisationen i Vårdförbundet har vi försökt hitta nya vägar att arbeta och ett sätt har tidigare varit att ombudsmän från sektionen privat/stat deltagit en stund på våra styrelsemöten. Nu har vi sett över arbetssättet och infört att ordförande och vice ordförande träffar ombudsmän med jämna mellanrum och bjuder in de till styrelsemöten en gång/termin. Arbetssättet är nytt och vi kommer utvärdera det längre fram. Vi har deltagit på olika nationella möten och nätverk och har med det fått inspiration till att utveckla vårt arbete kring medlemmar inom privat och statlig verksamhet. Detta tar vi med oss till Verksamhetsplaneringen 2023.

Vi har inte haft möjlighet att fokusera enbart på rekrytering utan däremot jobbat med olika arbetsmiljöproblem där vår RSO varit inkopplad. Vi har sett att antalet medlemsärenden ökat inom privat verksamhet. Vi har glädjande nog lyckats rekrytera nya förtroendevalda inom den statliga sektorn samt kan se att vi ökat med 4 yrkesverksamma medlemmar inom den statliga sektorn under det senaste verksamhetsåret. De yrkesverksamma inom privat sektor ligger kvar på samma nivå.

Förtroendevalda

I Västerbotten brukar vi vara många förtroendevalda men i år ser vi att det är lite färre än tidigare. Idag är vi totalt 295 förtroendevalda och har ökat från januari siffror på 275. Toppnoteringen under 2022 var 305 samt under verksamhetsåret 335 (oktober - 21). Glädjande är att vi har förtroendevalda på arbetsplatser som tidigare varit utan. Vi har bra kontroll över vilka arbetsplatser vi saknar förtroendevalda och vi gör där riktade insatser.

Vi har under året genomfört majoriteten av grundutbildningen för förtroendevalda digitalt och med det kunnat erbjuda fler utbildningstillfällen än tidigare. Vi är dock glada att vi framöver kommer genomföra utbildningarna dag 2–4 fysiskt medan dag 1 fortsatt kommer ske digitalt.

Förtroendevaldsträffarna har även de till största del genomförts digitalt. De digitala träffarna har underlättat då vi är ett stort län med långa avstånd vilket därmed innebär att vi har varit fler som haft möjligheten att samlats för att diskutera viktiga frågor. För förtroendevalda anställda i regionen har vi fortsatt haft gemensamma digitala träffar ca 1 gång/månad men även anordnat totalt 6 fysiska träffar på våra 3 sjukhus på respektive ort. Genom de gemensamma digitala träffar får vi ett bättre länsperspektiv som ger möjlighet till ökad förståelse för länets alla sjukhus och hälsocentraler.



För att muntra upp förtroendevalda som lägger ner stort engagemang i sina uppdrag utser vi varje år årets förtroendevalda och årets engagemang. Dessa priser delas ut i samband med årsmötet. På årsmötet 2021 fick Marja-Lise Berkelder, infektion NUS och Leena Eriksson, Norsjö kommun ta emot dessa utmärkelser.



Chefer och Ledare

Vad gäller vår verksamhet för chefer och ledare har vi ordnat digitala chefsluncher med olika teman. Vi har även en genomförd utbildning med temat *"Lön – 50 råd till chefer om lönesättning och lönesamtal"* vilket har varit uppskattat av våra chefer.



En referensgrupp som vi kan ha som bollplank i olika frågor håller på att bildas, vi tror att det är en nyckel till bra beslut och bättre samarbete. Detta arbete har lett till att vi nu har vår första förtroendevalda chef i Umeå Kommun.

Vi har rekryterat nya chefer och har glädjande nog ökat i medlemsantal till 155 vilket är det högsta antalet sedan 2020. I år har vi äntligen kunnat genomföra många arbetsplatsbesök för att träffa chefer och potentiella medlemmar. Dessa aktiviteter har varit positiva och vi har fått bättre koll på vart våra Chefsmedlemmar verkar och vart vi har rekryteringspotential.

Våren och sommaren har kantats av många fler samtal med chefer som beskrivit sitt uppdrag med dess utmaningar och svårigheter. Vi har i år haft fler medlemsmöten för chefer än tidigare. För andra året i rad har vi delat ut pris till Årets Vårdchef Västerbotten och utnämning gick under 2021 till Sara Chennoufi, chef på Klinisk Fysiologi NUS.

Studenter

Vi prioriterar våra blivande kollegor och vår studentverksamhet. Ansvariga i Västerbotten har nära samarbete med studentstyrelsen och samarbetet fungerar bra.

Vi fortsätter att försöka träffa alla studenter i T1 men allt sedan pandemin har dessa träffar främst skett digitalt vilket inte alls får samma resultat som när vi får komma in och träffa studenterna fysiskt i klassrummen. Vi analyserar statistiken vid varje styrelsemöte och ser att vi tyvärr har färre studentmedlemmar nu än på länge. Så utmaningen är att hitta fysiska mötesplatser med studenterna och även att hitta naturliga samarbetsvägar mellan oss och blivande kollegor för att bättre lyckas med rekryteringen.

Det vi tydligt märker är att det personliga mötet är viktigt och vi har i samband med olika medlemsaktiviteter lyckats rekrytera studenter. Vi har också lyckats rekrytera fler studentmedlemmar på deras VFU än tidigare. Något som också upplevs som positivt och rekryterande är att vi har fortsatt dela ut stipendium till studenter i T5/6 för bästa examensarbete.



Under våren har vi dessutom försökt rusta förtroendevalda att våga ställa frågan genom utbildningen *Rekryterings-pepp*. Fortsättningsvis kommer vi fortsätta rusta förtroendevalda på arbetsplats att rekrytera studenter och material ska finnas på så många arbetsplatser som möjligt.

Blodomloppet gick av stapeln 24 maj, Äntligen kunde det genomföras efter två år med pandemin och självklart var Vårdförbundet på plats med monter och frukt. Vi fick många och bra samtal om både positiva saker och våra tuffa utmaningar. Här rekryterades nya medlemmar. Aktiviteten är uppskattad och ger både ökat medlemsvärde, synlighet och möjlighet till medlemsrekrytering.



Värde för medlem

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.

Lön är fortfarande en brännhet fråga här i Västerbotten och vi medlemmar har kämpat för att få till en värderingsförändring av våra yrken. Årets löneöversyn är inte klar vid skrivande stund men vi ser tydliga skillnader beroende på vilken arbetsgivare vi möter. Hatten av för Robertsfors kommun som satsar närmare 12 procent för Vårdförbundets medlemmar.



Region Västerbotten fortsätter dock att agera svagt och värdesätter andra saker i stället för legitimerade barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor, sjuksköterskor, sjuksköterskor med specialistkompetens och chefer. Med anledning av både en icke fungerande process och lågt utfall är det väldigt många chefer som hör av sig. Mandaten saknas och det är toppstyrt.

För att vi på bästa sätt ska kunna påverka har vi samlat och genomfört tre stora medlemsmöten där diskuterade situationen och hur vi tillsammans ska gå vidare för att påverka. Detta resulterade i filmer från medlemmarna som vi delat i våra sociala medier samt underskrifter på våra vykort som vi skapade och sedan kommer att överlämna till regionpolitiker och tjänstepersoner.

 	 		<p>Hej regionpolitiker!</p> <p>Vården fungerar inte utan personal och återhämtning fungerar inte utan semester.</p> <p>Vi behöver kollegor och återhämtning för att orka. Ni är ytterst ansvariga för våra löner, chefernas förutsättningar, våra villkor och arbetsmiljö.</p> <p>Ta ert ansvar!</p> <p>Hälsningar från</p>	
---	---	---	---	--

Kul på jobbet? Tack för en trevlig sommar?



Vi har under året fortsatt nöta på i media med både debattartiklar och intervjuer. Vår uppfattning är att fler valt att säga upp sig från regionen med anledning av dåliga löner och obefintlig löneutveckling.

En lyckad satsning har varit att ta hjälp av Vårdförbundets lönecoach Anna Collert. Vi har haft många och bra samtal och både styrelsen och medlemmar har fått ovärderlig hjälp.

Även om kampanjen *Tacka med lön* är över så passar det att fortsätta med det tillsammans med vår egen paroll *Semester och Pröjs*. Vi fortsätter med dessa två slogans och tillsammans kämpar vi medlemmar i Västerbotten för rätten till bra lön och löneutveckling.

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.



Aldrig har våra huvudskyddsombud fått jobba så hårt som 2022. Tidigare år har vi kunnat identifiera vissa arbetsplatser med dålig arbetsmiljö medan det nu är ett utbrett problem. Arbetsmiljön har på flertalet arbetsplatser varit så illa att arbetsmiljöåtgärder såsom 6:6a och skyddstopp har behövt vidtas. Det är ärenden om byggnadsrelaterad ohälsa och tuffa arbetsförhållanden som föranlett detta. Ett huvudskyddsombud har nära samarbete med arbetsmiljöverket och inspektioner har gjorts i region Västerbotten. Huvudskyddsombuden har under

året haft nära samarbete med skyddsombud på arbetsplatserna. I samband med årets årsmöte kommer fördjupad arbetsmiljöutbildning ske för skyddsombuden. Det är en högt prioriterad fråga och avgörande för att våra medlemmar ska orka och vilja stanna kvar i vården.

Samverkan fungerar inte optimalt framför allt i Region Västerbotten. Stor partsgemensam utvärdering pågår men Vårdförbundet ser att bristerna är så stora att vi överväger att säga upp samverkansavtalet. Vi upplever att många arbetsgivare fortsätter med snabba förändringar som vid den intensivaste tiden mitt i pandemin. Det krävs mycket mod och ork att ständigt påminna om vad samverkan egentligen är. Vårdförbundet är dock tydliga när det brister och har tvistat på brott mot samverkan vid flera tillfällen.

Våra förtroendevaldscoacher har arbetat aktivt för att stötta både medlem och förtroendevalda/skyddsombud med kunskap och mod att påverka sin arbetsmiljö och där det behövt har de klivit in och agerat.

Arbets tid

Detta vill Vårdförbundet:

Vi ska verka för hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning ingår i arbetstiden vid nattarbete och schemalaggningen 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.

Med nya HÖK22 har vi påbörjat att träffa våra 16 arbetsgivare som tillhör SKR. Vi ser en viss utmaning att få till ett bra partsarbete gällande övertid och hälsosamma arbetstider, detta samtidigt som vissa arbetsgivare antar skrivelserna med bravur.

Tyvärr har vi kunnat bevittna att sommaren 2022 varit den tuffaste och mest kaotiska sommaren någonsin. Flera medlemmar uttrycker att det är en kollaps där Hälso- och sjukvården håller på att rämna totalt. Vi har vittnat om många och långa arbetspass, extrapass och övertidsberget växer. Återigen har Förlossningen och BB i Lycksele

behövt hålla stängt på grund av barnmorskebristen. Hälsocentraler har stängt och primärvårdsjouren minskat öppettiderna markant. Samtidigt har vårdplatserna aldrig varit så få. Regionens personalpolitik har lett till att personalen väljer att lämna yrket och detta påverkar i sin tur våra medlemmar i kommunerna som fått ta emot patienter som inte är färdigbehandlade.

I våra tre arbetstidsmodeller i Regionen som innehåller minskad arbetstid och ökad flexibilitet ska OB förhandlas när AB ändras. Detta har vi gjort men vi möter en motpart som anser att de redan har attraktiva villkor. Detta tillsammans med dålig löneutveckling har föranlett tre stora medlemsmöten i Lycksele, Umeå och Skellefteå. Där har lön, OB, arbetstider och arbetsmiljö diskuterats. Vi medlemmar har enats och tillsammans tagit kliv i gemensam påverkan.

Jour och beredskap är en viktig fråga och vi har genomfört en medlemsutbildning där både politik och arbetsrätt kommer med. Utbildningen var så populär så vi fick ordna flera utbildningstillfällen.

Enskilda medlemsärenden och förhandlingar

Vi upplever att klimatet har hårdnat än mer och vi stöttar och hjälper fler enskilda medlemmar än tidigare. Avsked, uppsägningar och andra ärenden för enskild medlem är högt prioriterat för oss och vi har nära samarbete med ombudsman och ibland även jurister.

Under året har antalet förhandlingar fortsatt varit många, och vi behöver ständigt vara vaksamma över arbetsgivarens agerande. Det har varit avstängningar, varsel och varningar i olika frågor. I Regionen har samverkansavtalet setts över då hanteringen av avtalet inte fungerar optimalt.



En tidskrävande förhandling har varit villkoren för medlemmar inom svenskt ambulansflyg, KSA och på FKC, Flygkoordineringscentralen. Här har vi behövt ta hjälp av centrala parter för att villkoren ska vara detsamma i Västerbotten som i Uppsala och Västra Götaland.

Sociala medier

Sociala medier jobbar vi vidare med och vi försöker se vad som skapar engagemang och spridning. Bloggen har vi skakat liv i igen men vi behöver vara mer ihärdiga och ett mer jämt flöde av inlägg. Hård arbetsbelastning har dock påverkat vårt resultat. Vi ökar i antal följare och på Facebook noteras i skrivande stund att vi har 1738 (tidigare 1633) följare och på Instagram har vi 106 nya unika följare 1172 (1066). Vårt konto på Twitter följs mest av politiker, journalister och olika föreningar. Vi har nu 238 följare, vilket är en ökning med endast 15 fler. På styrelsemötena följer vi statistik, ser över måluppfyllelse samt interaktioner. Vi ser tydligt att interaktionen och delningarna ökar markant när vi manifesterar eller är mycket i media och uttalar oss. När villkoren är bristfälliga, arbetsmiljön tuff och löneutvecklingen usel har medlemmar utmanat varandra och i

filmer påtalat vad man behöver för att göra ett bra jobb. Detta ger en gemenskap som är ovärderlig.

Medialt

Vi har synts flitigt i media och vår vägg "Wall of Fame" har fyllts på kort tid. Under början av året och sommaren är den tydliga skillnaden att fler medlemmar och förtroendevalda på arbetsplats uttalar sig. Däremot har det varit svårare under hösten. Vi anar att en viss tystnadskultur återigen gör antågande och vi behöver jobba vidare med det.

Vi har producerat många debattartiklar som fått stor spridning och som har skapat debatt. I början av året fick vi den glada nyheten att debattartikeln "En övermänsklig sjuksköterska söks" var den mest lästa 2021. Glädjande är också att riksmedia under sommaren hört av sig mycket utifrån en debattartikel som vi skrev. Vi har flitigt synts och hörts i TV, lokaltidningar, radio samt riksmedia.



Jämställdhet

Västerbotten arbetar aktivt i jämställdhetsfrågor och tar plats i debatten, både i samverkan och andra forum med arbetsgivaren. På internationella kvinnodagen 8 mars spred vi på många olika sätt manifestet **Lön hela dagen**. Skrämmande nog har vi under det gångna året endast tagit oss fram *en* minut vad gäller jämställda löner. Nya tiden var 16:13! Vårdförbundet har fortsatt arbeta i länsdelegationen för jämställdhet och vår utsedda person har representerat oss i flera olika sammanhang. Vi har även skrivit motioner till kongressen om just denna fråga som vi fick bifall på. Jag är stolt över det arbete vi gjort och gör och vi kommer fortsätta påverka i dessa frågor.



Vi deltar alltid i Prideparaden då allas lika värde och rätten att älska vem man vill är en självklarhet för oss. Återigen satte pandemin käppar i hjulet så Skellefteå-Pride kunde inte genomföras i februari, men självklart var vi aktiva på sociala medier i stället samt

att vi besökte flertalet arbetsplatser på Skellefteå Sjukhus. Umeå Pride blir i år en fysisk parad och vi kommer självklart delta den 1 oktober. Som vi längtar!



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.

Vi har arbetat intensivt med AST och i regionen har vi äntligen fått arbetsgivaren att tillämpa AST inom psykiatri. Våra yrkanden har varit att införa det bredare än tidigare där specialistutbildningar till barnsjuksköterska och onkologi har varit de specialiteter arbetsgivaren använder AST till.

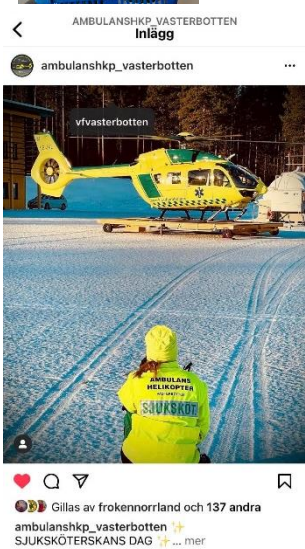
Nu pågår även ett nära och bra samarbete med enhetschefer och socialchefer i våra fem kranskommuner. Ett gemensamt avtal arbetas fram och vi för täta diskussioner kring frågan. Vi avser att ett avtal kommer vara klart under hösten 2022.

I regionen pågår intensiva samtal om karriärvägar och kompetensdagar och skillnaden på de båda. Vi är inte riktigt överens men vi har en arbetsgrupp som arbetar med frågorna och det råder bra samtalsklimat.

I vår största kommun, Umeå kommun arbetar en ledamot aktivt med kompetensförsörjningen och många bra lösningar implementeras hela tiden för att förbättra både yrkets förutsättningar och arbetsgivarens attraktivitet.



Yrkesdagarna har vi i vanlig ordning uppmärksammat och styrelsen har gjort en fyraårs-plan för att utveckla vårt arbete kring dessa dagar. Då det var intensivt arbete med HÖK22 och kongressen under våren, delades tårter och påskägg ut. På barnmorskedagen ordnades en föreläsning tillsammans med avdelning Norrbotten. Vid varje respektive yrkesdag har vi lyckats publicera debattartiklar i våra tre lokaltidningar.



Vår ambition är att uppmärksamma våra medlemmar som skapat innovativa lösningar och förbättringar i vården och för yrket eller forskat. Vi har i år uppmärksammat tre medlemmar som publicerat artiklar och spikat avhandlingar. Vårdförbundets medlemsgrupper är oerhört viktiga och vår kunskap livsviktiga.



Vårdgalan gick av stapeln sen höst 2021 och vi är glada att Moa Gullbrand, legitimerad sjuksköterska i Umeå kommun var nominerad till Vårdförbundspriset för sitt arbete med att starta ett Covidteam. Vi hejade på via skärmen då galan var digital. Innan Moa åkte i väg till Stockholm bjöd vi in henne och bjöd på tårter och lämnade över blommor.

Lokala utvecklingsområden

Vår ambition är att Vårdförbundet ska vara den självklara organisationen att vara med i och för nå dit behöver vi fortsätta jobba med Vi-känslan men framför allt nå ut med fackliga segrar. Vi arbetar hårt för den enskilde medlemmen men även för kollektivet och vinner många fighter. Att sprida det är en viktig del i att behålla och rekrytera

medlemmar. Vi kommer under hösten att arbeta vidare med det men också jobba med värdet för medlemmar inom privat verksamhet och även Chefsmedlemmar.

En annan viktig aspekt är våra blivande kollegor och vår studentverksamhet. Här jobbar våra ansvariga i nära samarbete med studentstyrelsen och studentinformatörerna men vi behöver vässa på vårt arbetssätt ytterligare. Förtroendevalda på arbetsplats är en viktig pusselbit i rekryteringen av nya medlemmar och studentmedlemmar. För att känna sig trygg i den rollen behöver vi även här göra en insats med utbildning.

Inflytande och påverkan

Vi träffar regelbundet politiker och andra beslutsfattare. Under valrörelsen har vårt arbete intensifierats och vi har träffat politikerna flera gånger. Regionpolitikerna har vi bjudit in på olika träffar samt så har vi deltagit på debatter anordnade av SVT och VK. Vi har dessutom besökt valstugorna i Umeå, Skellefteå och Lycksele. Ordförande Jenny Olsson har varit inbjuden att delta som inspiratör i en debatt mellan regionråden som Lif anordnade. Utöver detta har vi haft flera samtal med politiker och ständigt informerat dem om läget och vad som händer i länet. Regionfullmäktige försöker vi besöka när politikerna sammanträder. Där har vi använt oss av Vårdförbundets valplattform 2022 som ett led att lyfta vår politik. Det vi ser att flera partier använder sig Vårdförbundets syn och tro på att förbättra vården.



Vi har även samlat medlemmar för att tillsammans formera oss och agera för bättre villkor. Vi kommer med detta engagemang fortsätta vårt påverkansarbete.

Det vi märkt sista tiden är att Vårdförbundet är en aktör som många politiker vänder sig till, dels för att höra våra åsikter i olika frågor, dels för att få råd av oss. Denna relation försöker vi vårda då det gagnar oss medlemmar.

Media är en annan väg vi påverkar genom. Vi har i år skrivit flera debattartiklar och insändare än tidigare år och vissa har fått stor genomslagskraft. Västerbotten har syns mer i riksmidia än tidigare år och i lokal media har vi stor genomslagskraft.

Övrigt

I maj var det dags för kongress på Bohusgården i Uddevalla. Förberedelserna inför kongressen började dock långt innan dess. Förutom interna möten för kongressombuden i Västerbotten anordnade vi även tre digitala tillfällen för kongresscaféer samt även tre fysiska medlemsmöten på våra tre sjukhus i länet. Där kunde vi diskutera inkomna motioner, lyfta viktiga frågor och inhämta synpunkter från medlemmarna som våra 8 kongressombud sedan kunde ta med sig till kongressen. Av de över 100 motioner som behandlades på kongressen var 19 skrivna av oss i Västerbotten. Vi är stolta över att vi bidrog till att Vårdförbundet nu ska verka för kraftigt höjda OB ersättningar samt att vi ska bli tydligare i jämställdhetsarbetet framöver.

