

Dokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2020-11-25	2021-01-22	Västerbotten	4	Jenny Olsson

Årsrapport 2020

Innehåll

Sammanfattning	2
Måluppföljning	2
Medlemsrekrytering.....	2
Värde för medlem.....	5
Effekt	11
Goda exempel.....	11
Risker	12
Förbättringsområden	13
Övrigt.....	13



Sammanfattning

Vi klev in i 2020 med stor energi och en rad olika planer, men det stod ganska snart klart att det inte skulle bli som vi tänkt oss, inte som någon tänkt sig.

Jag är stolt över det engagemang och outtröttliga arbete som avdelning Västerbotten bedrivit under det gångna året. Mina kollegor i vården som verkar runt om i länet har slitit hårt, ställt om och ändrat arbets sätt oavsett vart de befunnit sig. Styrelsen, förtroendevalda på facklig tid och anställda har förhandlat som aldrig förr och när vi gick in i sommaren var antalet förhandlingar motsvarande ett helt år. Samverkan har hos våra arbetsgivare intensifierats och vi har med det varit med och påverkat på många olika arenor. Vi har utmanats på många fronter och trots att våra medlemmar stått i frontlinjen under denna pandemi har vi arbetsgivare som inte värderat vår kunskap fullt ut. Detta har inte gått obemärkt förbi då vi enats i kampen mot bättre villkor. Demonstrationer och manifestationer har ägt rum och media har bevakat och rapporterat vårt arbete mer än någonsin.

Vi längtar efter att jobba som vanligt igen, finnas i våra medlemmars vardag och möta den verkligheten. Vi längtar efter att fortsätta stärka oss medlemmar som ett Vi och känna den gemenskap som kännetecknar avdelning Västerbotten.

Jag är full av beundran över alla medlemmar i Västerbotten och den insats som ständigt görs men framförallt gjorts under pandemin 2020. Mitt löfte till er är att Vårdförbundet avdelning Västerbotten under 2021 kommer fortsätta kämpa för bättre villkor så att alla kan utföra sina arbeten med bästa tänkbara förutsättningar.

Måluppföljning

Medlemsrekrytering

Vi är fortfarande över 5000 medlemmar i Västerbotten och vi behåller platsen som Vårdförbundets femte största avdelning. Varje styrelsemöte har vi följt och analyserat statistiken. Vi verkar ha vänt trenden och ökar sakta antalet barnmorskemedlemmar som vi tidigare tappade då de fick två valmöjligheter. Att synliggöra Vårdförbundet genom olika aktiviteter har varit svårt under pandemiåret. Vår planering omkullkastades ganska snabbt och vi ställdes liksom övriga samhället inför helt nytt tankesätt. Även om vi jobbade oerhört hårt var det till en början svårt att synliggöra vårt arbete.

Region

Vi märker på antalet medlemmar i regionen att fler än tidigare har sagt upp sig från sin arbetsgivare. Vi är samma antal medlemmar i Västerbotten på totalen men ca 100 färre i regionen.



Vi har äntligen lyckats inventera och identifiera alla arbetsplatser i regionen vilket är svårt med anledning av ständiga omorganisationer. Med detta har vi även koll på vart vi saknar förtroendevalda.

Kommun

Vi har ökat i liten skala och blivit fler medlemmar, men vi ser att många av våra mindre kommuner behöver rekrytera sjuksköterskor via bemanningsföretag för att klara kompetensförsörjningen. Med anledning av det är det svårare att mäta medlemsantalet exakt. Tydligt är dock att vi ökar antal förtroendevalda och i skrivande stund är det ingen kommun som saknar förtroendevald. Målet är att vi ska fortsätta med förtroendevalda inom både äldreomsorgen och elevhälsan.

Privat sektor / Stat

Vad gäller medlemsrekrytering så har vi ökat i antal även om siffrorna visar annat. När Capio blev en egen avdelning flyttade ca 25 medlemmar över från avdelning Västerbotten. Detsamma har vi kunnat se när en av våra privata Hälsocentraler blev uppköpta av Capio. Därför är det svårt att se vad i statistiken som är vad, då vi med nya organisationen "förlorat" ca 35 medlemmar. Det är också svårare att se hur många potentiella medlemmar inom privat sektor vi har då de inte längre tillhör oss.

Förtroendevalda i avdelning Västerbotten:

Vi har under året ökat antal förtroendevalda på arbetsplats från 286 → 334. Vi märker tydligt att våra medlemmar tycker att det är viktigt att välja en förtroendevald på sin arbetsplats, och det är nu mer en självklarhet än vad det har varit tidigare. Vi samarbetar nära mellan styrelsen, centralfackliga och förtroendevald på arbetsplats, vilket i sin tur har skapat ett medlemsvärde då vi tillsammans försökt påverka våra villkor.

Förtroendevaldsträffar har vi försökt genomföra utifrån de förutsättningar vi haft och innan pandemins utbrott hann vi med 14 fysiska träffar, för att sedan ställa om och genomföra 20 digitala förtroendevaldsträffar.

Utbildning för förtroendevalda ställde vi till en början in då vi på grund av pandemin och dess restriktioner inte kunde ses fysiskt. När hösten kom såg vi att utbildningsskulden växt sig stor och vi behövde tänka om. Vi hann innan andra vågen kom, genomföra två utbildningsdagar fysiskt med hjälp av stora lokaler som möjliggjorde stora avstånd. När Covid-19 tog fart igen ställde vi inte in utan vi ställde om och genomförde flertalet utbildningar digitalt. Det var svårt att rakt av använda befintlig utbildning som innebär övningar och samarbete digitalt men vi försökte vara kreativa och lösa utbildningarna på bästa tänkbara sätt.

Vi har under året precis som tidigare år även rekryterat **studentmedlemmar** på våra olika lärosäten. Utmaningen här har liksom med andra sammankomster varit pandemin. Att nå studenterna och bjuda in till digitala möten är svårt, men med hjälp av studentstyrelsen och studentinformatörer har det gått bra. Vi har påbörjat ett



arbetsätt som vi kommer arbeta vidare med. För att lyckas bättre har vi under året coachat förtroendevalda på arbetsplats och låtit de ta stort ansvar i studentrekryteringen. För att underlätta deras arbete har vi delat ut studentkit till förtroendevalda som de kan ha på sina arbetsplatser. Vi har lyckats rekrytera fler medlemmar än tidigare under deras verksamhetsförlagda utbildning än tidigare år. Studenterna som är våra blivande kollegor ska känna sig välkomna till Vårdförbundet även under sin VFU.

Vår ombudsman har fortsatt föreläsa i arbetsrätt på universitetet men med nytt upplägg. Vårdförbundet bistår med fyra olika inspelade webbföreläsningar som fungerar väldigt bra. Vi ser en tydlig ökad kunskap och medvetenhet hos våra blivande kollegor då de nytexaminerade inte accepterar vad som helst utan ställer högre krav på sina anställningsvillkor. En stor tacksamhet gentemot våra nya kollegor, det stärker hela vår yrkeskår.

En utmaning men även fördel är att vi har flera lärosäten och alla utbildningar hos oss. Vi jobbar för att träffa blivande barnmorskor under deras utbildning och ser glädjande på att en nyvald ledamot är just barnmorska.

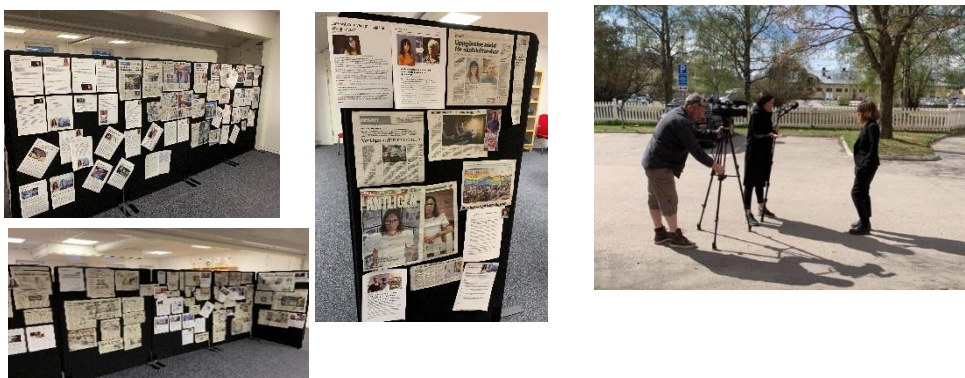
Vi har delat ut stipendium för bästa kandidatuppsats där målet och syftet är att rekrytera fler medlemmar men även belysa vikten av våra professioners kunskap.

Karriärkvällarna är en av de aktiviteter vi ställt in med anledning av pandemin. Vi har varit tvungna att prioritera vilket varken är roligt eller lätt.

Värde för medlem

Sociala medier jobbar vi vidare med där resultat och engagemanget varierar. De kanaler vi arbetar med är Facebook, Instagram, Twitter och vår blogg *Västerbottensbloggen*. Under hösten försökte vi efter en tids bloggvila att ånyo aktivera den, och med det har vi lyckats publicera och sprida fler inlägg. Vi har för avsikt att blogga mer under 2021 och har fått bra stöttning av kommunikationsavdelningen och andra lokala avdelningar. Vi hade en tydlig plan för sociala medier vid årets start, men som mycket annat blev det omkullkastat och andra viktiga frågor fick ta plats. Det har blivit många delningar från media, både lyckade förhandlingar men även i syfte att visa vad arbetsgivaren gör och *inte* gör. Vid årets slut kan vi notera att vi ökat antal följare och i skrivande stund är det **1541** (tidigare 1428) följare på Facebook och **952** (813) på Instagram. Vårt konto på Twitter följs mest av politiker, olika organisationer och journalister. Här når vi ut med tydliga budskap och saker vi vill få spridning på till allmänheten. Vi har nu **216** följare jämfört med tidigare 181. Positivt är att vi inför kommande år har en tydlig och bra strategi för sociala medier som kommer inkludera fler personer.

Medialt har avdelning Västerbotten syns mycket och vi har fyllt vikhägar metervis med urklipp. Vi har tagit debatten i radio, TV och tidningar och lyckats uttala oss i många olika ämnen. Vi får frågor om att skriva debattartiklar tillsammans med olika aktörer och har bra samarbete med såväl politiker, universitetet och läkarförbundet. Utmaningen vi ser är möjligheten att få lyfta positiva saker i media. Ofta är vi den opposition som får uppdraget att säga vad som inte fungerar istället för tvärtom. Det har varit svårt att hitta balansen så att trovärdigheten inte minskas. Att ständigt påtala brister kan bli uddlöst och urvattnat, så vi ser med glädje fram emot den dag vi kan uttala oss om något positivt. Det ansvaret ligger dock hos arbetsgivaren och vi lovar, när den dagen är kommen ska vi visa på goda exempel.



Vi har som inledningsvis skrevs förhandlat mer än någonsin. Vi har vunnit många strider under 2020 och i de fall där vi inte nått fram till förväntat resultat fortsätter vi. Vi ger oss inte i första taget. Generellt ser vi att våra 15 kommuner visar större intresse än regionen för att teckna avtal, tillmötesgå Vårdförbundet och med det visar värdet av Vårdförbundets medlemsgrupper.

Vi är glada att Dorotea är den första kommunen i Västerbotten som valt att teckna kollektivavtal med Vårdförbundet angående akademisk specialisttjänstgöring, **AST**. Vi ser att det finns intresse från andra kommuner att ta efter det goda exemplet och många dialoger har påbörjats runt om i länet.

Lön och löneprocessen har vi jobbat på intensivt med och både utfall och löneprocess har varierat. Goda exempel är Åsele kommun som valt att satsa på sina sjuksköterskor och utfallet blev 5,5%, tätt följt av Vännäs kommun med 4,53 %. Utfallet i Umeå kommun blev 4,1% vilket under en tvåårsperiod gav närmare 9%. Detta medan Region Västerbotten återigen valt att inte prioritera vårdens nyckelpersoner, Vårdförbundets medlemmar. Utfallet efter många och långa dialoger slutade på 2,2%.

Semesterdagsväxling är en viktig fråga för många av våra medlemmar. Vi har fått flera motioner om det och till slut, efter många och långa förhandlingar har även Vårdförbundet tecknat avtal kring det med region Västerbotten. Vi föll nästan på målnöret då regionen ville teckna avtal med nästan alla förbund, men inte för Vårdförbundets medlemmar. Vi lyckades dock med stor dos tålamod ändra på det och tecknade avtal i slutet på året.

Semester 2020 var en stor fråga som föranledde många och långa förhandlingar, framförallt i Region Västerbotten. Arbetsgivaren ville resolut förlägga sommarsemester även till maj och september. Detta med anledning av pandemin som under våren och sommaren inte belastade sjukvården så mycket just i Västerbotten. Vår upplevelse var att allt gick att skylla på pandemin, även om det redan innan var svårt att rekrytera och behålla personal. Det blev även i denna fråga stort medialt intresse och länets och landets journalister var på hugget.

Jag ser fram emot den dag då jag kan skriva att antalet enskilda medlemsärenden är färre än tidigare år. Där är vi inte än, utan det fortsätter vara många och utsattheten våra medlemmar befinner sig i är stor, vilket vi märker på ärendenas innehåll. Klimatet har hårdnat och det märks tydligt på de ärenden vi hanterar.

Omstationeringar eller förflyttningar av personal har varit den stora frågan under framförallt våren och sommaren, men eskalerade igen slutet på året. En stor seger i påverkans- och förhandlingsarbetet var när vi, efter många och låga förhandlingar tillsammans kunde komma överens om en uppgörelse med Umeå kommun. Vi gick från tvångsförflyttningar till frivillighet med en ersättning på 80 000 kr för fyra veckor. Det var en seger som gav så mycket mer än just pengar. Berörda medlemmar blev lättade och mycket nöjda. Tillsammans med förtroendevalda skolsköterskor kunde vi nå de mål vi satt upp och det var teamwork när det är som allra bäst. Vi fick kvitto på att fackligt arbete inte är en enmans show.

Arbetsgivarens agerande, och då framförallt Region Västerbotten angående semester och en näst intill obefintlig löneutveckling fick oss medlemmar att samla kraft och ordna en **demonstration** som gick under parollen "**Semester och pröjs**". Sagt och gjort, den 18 maj tågade vi 3,5 km genom centrum till Regionens hus. Vi fick tillstånd för 50 personer men blev uppskattningsvis 15 kampsugna medlemmar som pandemisäkert höll i band med knutar med två meters mellanrum. Med trumma, megafon, plakat och sång spred vi vårt budskap "**hur svårt kan det vara**". För hur svårt ska det vara att värdera oss om vi är så viktiga att vi inte kan få sommarsemester? Vi blev uppmärksammade via TV, Radio och tidningar. Slutdestination var att lämna över en budkavle till politiker och ledande tjänstemän, vilket gjordes i direktsänd radio.

Stort tack till er medlemmar som deltog. Stort tack till allmänheten som hejade på och stort tack till läkarföreningen som alltid stöttar oss. Aktiviteter som detta får oss att känna en vi-känsla utöver det vanliga. Det får oss att ge lite mer och så länge vi har kvar förtroendet kommer vi aldrig ge upp kampen för bättre villkor.



I januari när vi minst sagt inget anade om vad som komma skall var vi en del i gruppen ”*Manifestation för välfärden Umeå*”. Det var politiker som valde att kliva ur sin roll och agera som privatpersoner som tillsammans med oss fackliga organisationer och funktionsrätt ordnade en manifestation på Rådhusorget i Umeå. Trots kylan så slöt allmänheten upp och vi kunde hålla tal om varför pengar och mer resurser behövs till välfärden. Här vill jag rikta särskilt tack till vice ordförande Katarina Nilsson Reian, som varit drivande i planeringen och såg till att Vårdförbundet deltog samt Catrin Johansson Pettersen som höll ett enastående tal för Vårdförbundet.



Alternativa Grand anordnas av Vänsterpartiet och den 25/1 blev vi inbjudna till att delta i en paneldebatt. Där debatterades frågor som fackets utmaningar i dagens samhälle samt arbetsrätt och LAS. Mattias Weibull som var Vårdförbundets representant gjorde en strålande insats för påverka politikerna som var på plats.



Apropå **politiker** så har vi under 2020 träffat regionpolitiker vid flertalet tillfällen. Det har varit enskilda möten om lön och värderingen av Vårdförbundets medlemmar men också snabbinkallade möten där vi kunnat lyfta och visa på vad vi utsätts för under pandemin. Vissa frågor har vi kunna se skillnad i ganska snabbt och andra frågor behöver vi fortsätta nöta på. Vi har också träffat politiker i Umeå kommun men även behövt sammankalla politiker i Dorotea och Vindelns. Den sistnämnda kommunen var nära att göra stora besparingar och säga upp många inom skolan. Här samarbetade förtroendevalda skolsköterskor tillsammans med oss och vi kunde tillsammans med övriga förbund bromsa beslutet om stort antal uppsägningar. Nu får eleverna den rätt de har till elevhälsa och tryggare skolgång. Återigen visar vi på vikten av förtroendevaldas engagemang.

Årsmötet fick vi snabbt ställa om, och istället för vår stora Vårdförbundsfest med årsmöte fick vi under en veckas tid genomföra de högsta besluten digitalt. Vi är en av de avdelningar som hade flest inloggade på vårt möte och den demokratiska processen kunde genomföras på ett korrekt sätt. Vi har dock utvärderat systemet och ser flera förbättringsområden som vi skickat in till förbundets gemensamma utvärdering.

Årsmötet avhandlade fyra motioner som handlade om semester, arbetstid och lön. Vi är oerhört glada över engagemanget och vill fortsättningsvis se många motioner och förslag.

Årsmötet hanterade även olika fyllnadsval där två nya styrelseledamöter valdes in. Vi säger grattis till Karin Järback och Bengt Sjöberg som nu ingår i styrelsen i avdelning Västerbotten. I samma veva tackade vi av Cecilia Jakobsson och Mattias Weibull, ledamöter som valde att kliva av och återgå till kliniskt arbete. Tack för ert engagemang och allt ni gjort för medlemmarna i Västerbotten. Vi är tacksamma att ni fortfarande är förtroendevalda på era arbetsplatser.

Valberedare Emma Pettersson klev i samband med årsmötet av sitt uppdrag och Ulrika Johansson valdes in. Stort tack även till dig Emma för ditt engagemang och grattis till Ulrika.

I samband med årsmötet delade vi sedan vanligt ut stipendium till "*Årets förtroendevald*" och "*Årets engagemang*". Det är ett sätt att visa vår uppskattning för all tid våra förtroendevalda lägger på sina uppdrag. Årets förtroendevald som nominerades av medlemmarna gick till Rose-Marie Avander i Skellefteå kommun, som gjort ett enormt arbete i samband med pandemin och som medlemmarna säger, är en kunskapsbank som vågar ta fajten i alla lägen och som alltid ställer upp. Priset för årets engagemang delar styrelsen ut och 2020 gick det till Karin Gabrielsson på Cancercentrum NUS. Karin är driven, modig och påläst och med ett brinnande engagemang. Hon stöttar sina medlemmar och deltar i media.

2020 är året då vi för första gången delade ut stipendium till årets vårdchef. För att inte priset skulle misstas med det nationella chefspriset heter det "*Västerbotten-årets vårdchef*". Vårt första chefspris gick till Annica Bäckström, avdelningschef IVA Skellefteå med motiveringen "en tydlig, lyhörd och rättvis ledare". Ett glädjande pris som spreds i Regionen som även de uppmärksammade henne och Vårdförbundet. Det är alltid roligt att få möjlighet att lyfta det positiva och allt bra som sker.



Vi hade som inledningen beskriver, stora planer att göra många och roliga aktiviteter och tanken var att samla medlemmar i Västerbotten. I början på året hann vi besöka 92 arbetsplatser men i mars månad blev det ett abrupt slut. Att ställa om till digitala medlemsmöten tog ett tag och det blev mest kommunikation via telefon, mejl, hemsida och sociala medier. När vi så kom igång med digitala medlemsmöten visade det sig vara väldigt lyckat. Vi kunde nå många medlemmar med relativt kort varsel och då vi är ett stort län med långa avstånd visade det sig vara ett lyckat koncept.

För att visa vår uppskattning för det hårda arbete våra medlemmar gör skickade vi under en period ut tårtor till ca 100 arbetsplatser. Syftet var att visa att vi finns som stöd även om vi inte kan ses. En mycket uppskattad aktivitet som skedde i gott samarbete med förtroendevalda på arbetsplats.



Inlandsturnén som vi planerat var tänkt som en stor aktivitet under våren där vi alla skulle vara delaktiga fick minskas till ett mindre event. Under tre dagar besöktes medlemmar i flera mindre inlandskommuner och möten och samtal gjordes inom regionen, privat och kommunal verksamhet. Flera förtroendevalda rekryterades under dessa dagar.

Chefer och Ledare: Det har varit oerhört svårt att träffa våra chefer och chefsmedlemmar under 2020. Deras arbetsbelastning var redan innan pandemins utbrott väldigt ansträngd, och har under året eskalerat och varit enormt påfrestande. Detta har i sin tur medfört att uppslutningen på våra aktiviteter varit tunn och ibland har ingen kunnat delta. Av naturliga skäl var vi tvungna att ställa in chefsinternatet där vi planerade flera olika föreläsningar.

Det vi hann med i början på året var spontanbesök på olika arbetsplatser samt samla några chefer på frukostmöte. Vi har sett ett stort värde i att samråda med chefer som fungerat som referensgrupp, framförallt innan beslut av stora frågor som berör dem, deras arbetssituation och arbetsmiljö. Vi har även skickat ut chefskit och informationsbrev. Vad gäller chefsmedlemmar har vi stor utvecklingspotential och jobbar hela tiden för ökat medlemsvärde, men också för att rekrytera fler chefer och ledare till Vårdförbundet.



November var även detta år **synlighet- och rekryteringsmånad**. Planerna var stora och tanken var att dela ut frukostpåsar på alla tre sjukhusen, åka runt till länets hälsocentraler och träffa medlemmar i kommunerna.

Så kom andra vågen och Covid-19 ställde till det mer för oss än under våren. Snabbt ställde vi om och via sociala medier kunde vi annonsera om Goodiebag och möjligheten att få det utskickat till sina arbetsplatser. Sagt och gjort, ca 300 brev och paket skickades ut med posten och som tack kunde vi se massa fina bilder genom #vfvasterbotten. Det finns många olika sätt att känna gemenskap och vi-känsla på.



Yrket: Alla våra fyra professioner har under året stått i centrum då pandemin hjälpt till att visa hur livsviktiga vi är. Vi har i debatten sett det vi redan visste, hur viktiga barnmorskor, sjuksköterskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor är. Att 2020 var sjuksköterskan och barnmorskans år var ingen tillfällighet och #livsviktigayrken har aldrig varit så välanvänd. Yrkesdagarna firades med uppskattning i form av tårter och uppmärksamhet i sociala medier.

Jämställdhet är viktigt för oss och har en central roll i vårt dagliga arbete. Vi har en plats i länsdelegationen för jämställdhet som för närvarande innehas av styrelseledamot Annika Forssander. På internationella kvinnodagen den 8 mars var vi aktiva på sociala medier i upproret "Lön hela dagen". Under 2020 klev vi fram 3 minuter och kvinnor får lön till 16:09. Vi fortsätter kampen för jämställda löner.

I februari deltog vi Prideparaden i Skellefteå medan den årliga paraden i Umeå ställdes in. Här blev sociala medier ytterligare ett kvitto på att vi lätt kan nå ut med våra budskap om allas lika värde.



Effekt

Pandemin har nu om någonsin visat hur viktigt facket är. Vi har trots frånvaron av fysiska möten kunnat ses ofta och samarbetet mellan styrelsen och förtroendevalda på arbetsplats har till det stora hela fungerat väldigt bra. Tillsammans har vi kunnat driva många viktiga frågor och påverkat på flera arenor.

Vi har verkligen behövt tänka om och tänka nytt, vilket har gett oss andra perspektiv och att fortsätta i gamla spår har inte varit aktuellt. Istället för färre och långa förtroendevaldsträffar har vi samlats för fler och kortare digitala möten. Vi har snabbt kunna lösa problem som uppstått på arbetsplatserna och alla förtroendevaldscoacher har gjort ett bra jobb i sitt stöd till arbetsplatserna.

Antal yrkesverksamma medlemsinträden har till antalet under 2020 kommit upp till 120. Vi har under stor del av året legat på en anslutningsgrad kring 90 %.

Vi har gjort flera rekryteringsinsatser i form av utbildning av förtroendevalda i medlemsrekrytering, rekryterat studenter men även lagt en del fokus på att rekrytera fler chefsmedlemmar. Vi tror på ett långsiktigt arbete och fortsätter vi den inslagna vägen kommer vi förhoppningsvis se större resultat under 2021.

Vi har haft flera medlemsmöten, både fysiska och digitala. Det har varit möten vi bjudit in till med tema såsom lön och HÖK19 samt medlemsmöten på arbetsplatser där vi behövt stötta medlemmar i olika frågor såsom BRO-problematik eller andra arbetsmiljöfrågor. Vi har uppskattningsvis genomfört ca 75 medlemsmöten.

Goda exempel

Att ställa om till digitala möten, utbildningar och träffar har varit utmanande och till en början av pandemin ställde vi in våra utbildningar. Vad tiden led insåg vi att behovet av att möta våra medlemmar och förtroendevalda var stort, vilket innebar att vi snabbt ordnade flertalet digitala träffar. Även om det är fantastiskt att ses fysiskt har detta varit oerhört lyckat och vi har mött medlemmar vi aldrig tidigare träffat. Vi har även kunnat nå våra förtroendevalda som bor långt bort i vårt stora län. Vi kommer fortsättningsvis efter pandemin komplettera våra fysiska möten med det digitala.

Vi tror att den demokratiska processen underlättas av att komplettera våra årsmöten med digitala alternativ. I vårt län med långa avstånd kunde vi verkligen se att VoteIT som var vårt verktyg underlättade demokratiska beslut. Det märktes tydligt att deltagare på årsmötet 2020 till stor del var personer som inte deltagit på våra fysiska möten.



Det gemensamma arbetet oss förtroendevalda emellan är viktigt för att nå framgång. Det har varit så tydligt under det gångna året att verksamhetsförankring kan vara avgörande för en förhandling eller i övrigt påverkansarbete och att teamwork är A och O.

Medialt har vi tagit stor plats och Vårdförbundet är en självklar aktör vad gäller fackliga frågor, men även för vården och dess yrken. Vi önskar dock att tystnadskulturen inte var så utbredd som den faktiskt är och det är en fråga att jobba vidare med under 2021. Det är oerhört viktigt att Vårdförbundets medlemmar vågar uttala sig kritiskt utan risk för repressalier.

Risker

Under året har Vårdförbundet genomgått en stor omorganisation. Detta har varit utmanande för styrelsen och förtroendevalda på facklig tid. I mars upphörde funktionen med lokala administratörer även om arbetet de utfört fortfarande var kvar. Mitt i pandemin skulle vi förutom alla förhandlingar, medlemsmöten, samverkan och annat som fackligt uppdrag innebär även utföra administrationen som sker lokalt. Att säga annat än att det varit slitsamt vore en ren och skär lögn. Vi har försökt fixa så att inget ska bli missat, tänka på alla saker som inte varit vår uppgift tidigare, men visst har det hänt att vi missat saker, att vi inte kunnat utföra allt som vi önskat och tålamodet har inte varit det bästa.

För att få någon ordning på allt har vi valt att avvara en heltid på facklig tid för de administrativa uppgifterna. Då blir det bättre utfört och vi andra kan fokusera på de uppdrag vi är valda till. Någonstans känns det ändå fel att vi behöver planera som vi gjort. Vi har helt enkelt varit tvungna att laga efter läge.

För dig som är privatanställd medlem har omorganisationen inneburit förändringar. Även om du tillhör avdelning Västerbotten så har Vårdförbundet bildat en ny sektion för privat- och statligt anställda medlemmar. Där arbetar ombudsmän som kan dina villkor bäst och fokuserar på det. Avstånden blir långa men kunskapen är hög. Vi arbetar för att enkelt kunna samarbeta mellan ombudsmän i PS-sektionen och styrelsen i Västerbotten så att du som medlem får bästa tänkbara service och hjälp. Arbetet har inte satt sig helt och vi behöver fortsätta den inslagna vägen.

Förbättringsområden

Vi jobbar vidare för att Vårdförbundet ska vara den självklara organisationen att vara medlem i. Önskan finns att synliggöra Vårdförbundet än mer på arbetsplatsen och att det ska finnas fysiska bra platser där Vårdförbundet är synliga. Tiden för förtroendevald på arbetsplats är knapp på grund av hög arbetsbelastning, så här behöver vi med centralfacklig tid bistå med hjälp. Flödet genom samverkan och dess nivåer behöver en röd tråd och vi förtroendevalda behöver prata med en röst, det skulle vara en tydlig framgångsfaktor. Vi kommer försöka lägga stor vikt vid det under 2021.

Arbetet kring chefer och Ledare behöver också utvecklas. Vi behöver se över hur det är möjligt att mötas och hur Vårdförbundet skulle bli det självklara fackförbundet som tillvaratar deras intressen. Här behöver vi få ett bättre stöd och samarbete från nationellt håll. Den röda tråden har saknats även här och vi ser ett behov av att det nationella nätverket för chefsansvariga aktiveras igen.

Studentverksamheten har på många sätt varit utmanade och vi behöver hitta sätt att nå våra blivande kollegor även under pandemin. Alla behöver facket, även studenterna.

Övrigt

Första veckan i februari gick flyttlasset till nya lokaler. Vi har tur som bor kvar i samma byggnad som tidigare då det i vanliga tider är välbesökt av såväl medlemmar och politiker. Vi har flyttat en våning upp till mindre och mer ändamålsenliga lokaler. Vi planerade för en invigning där medlemmar kunde samlas men så kom Covid-19 och ställde till det. I skrivande stund pågår vaccinering för fullt och våra medlemmar visar än en gång värdet av vår kunskap och kompetens. När vi har besekrat viruset och kan börja återgå till det vanliga igen, då hoppas jag att kan ses för en invigning i vår gemensamma föreningslokal. För det är exakt så det är, en föreningslokal.

Det kan ibland vara svårt att skildra fackligt arbete och vad Vårdförbundet gör. Jag vill dock mena att vi varje dag gör och säger saker som påverkar. Vi samtalar, övertygar och debatterar på ganska bred front. Både via sociala medier, i möten, traditionell media och i andra sammanhang. Ibland ser vi resultat relativt snabbt medan vi alltför ofta behöver nöta på ganska länge. Ett som är säkert är att en stor dos tålmod behövs och att trägen vinner. Facket behövs mer än någonsin.



Varma hälsningar
Jenny Olsson
Ordförande Vårdförbundet avdelning Västerbotten

