



Dokumentet skapat 2021-08-17	Senast ändrat 2021-09-27	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Norrbotten	Version 1	Författare Styrelsen avd. Norrbotten
---------------------------------	-----------------------------	--	--------------	---

## Årsrapport 2021

### Innehåll

Årsrapport 2021 .....	1
Sammanfattning .....	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten .....	2
Medlemsrekrytering .....	2
Region .....	3
Kommun .....	3
Privat sektor / Stat.....	3
Värde för medlem .....	3
Lön.....	3
Arbetsmiljö .....	5
Arbetstid.....	5
Yrkets utveckling.....	6
Lokala utvecklingsområden.....	6
Inflytande och påverkan .....	7
Övrigt .....	8

## Sammanfattning

Ett märkligt år i pandemins tecken. Våg efter våg har sköljt över oss och påverkat allas vardag. Vi Vårdförbundare hamnade tidigt i pandemins mitt, där vardagen på jobbet förändrades snabbt. Nya arbetsplatser, nya kollegor, ny arbetsort och nya arbetsuppgifter. Alla har gjort sitt yttersta, vare sig man arbetat i covidvården eller blivit kvar på sin ordinarie arbetsplats när kollegorna förflyttats.

Efterlängtd covidvaccinering påbörjades och smittspridningen och belastningen på sjukvården har minskat successivt. Återigen hade våra medlemmar en central roll i denna massvaccinering, där framförallt legitimerade sjuksköterskor sett till att norrbötningarna fått och får sitt vaccin – genom rätt kompetens och patientsäkerhet i fokus.

Alla dessa uteblivna fysiska möten. Digitala verktyg har hjälpt oss att ända kunna mötas, vilket har fungerat bättre och bättre eftersom. Kraften vi hämtar tillsammans har varit en genomgående röd tråd under lång tid.

Förhandlingar och åter förhandlingar - indragna ledigheter, förändrade arbetstider, förflyttningar – som drabbat många medlemmar. Ledig tid som varit efterlängtd, blev istället under jul, sportlov och påsklov spenderat på arbetsplatsen, då vi behövs i vården med vår fantastiska kompetens. Förhandlingar där vi inte känt att kompetens och enorma krafter värdesatts på ett schysst sätt.

En sommar där osäkerhet låg i luften – får jag min semester eller inte? Många pass som gapade tomt, kollegor som saknas, trots ständiga extrapass för att lösa situationen. Vi kan konstatera att fyra veckors semester uppfylldes, för de som önskade. Vilket är en självklarhet, inte alls tacksamhet.

Samverkan som varit bristfällig i regionen alltför många år. Vi, tillsammans med Kommunal satte i maj ner foten och sade upp samverkansavtalet. Samverkan, som bygger på god dialog parterna emellan, har inte fungerat. Nu återgår vi från slutet av augusti till lagstiftningen; Arbetsmiljölagen och Medbestämmandelagen. Det basala samarbetsklimatet måste fungera innan vi är redo för ett nytt lokalt samverkansavtal med arbetsgivaren.

Återgången till det normala är något vi längtar efter. Som fackförbund ser vi att det normala inte innebär tvångsförflyttningar och brist på respekt för våra kompetensområden. Vi kommer fortsätta kämpa för en bra arbetsmiljö, attraktivare arbetstider, god patientsäkerhet och en värdig löneutveckling.

## Måluppföljning och effekt av verksamheten

Avdelningsstyrelsens mål är att Vårdförbundet ska vara ett närvarande förbund på arbetsplatsen och ute bland medlemmarna. Därför var målsättning inför 2021 att prioritera arbetsplatsbesök och att besöka medlemmar när de efterfrågar detta men även söka upp medlemmarna där de finns. De fysiska träffarna har ersatts av digitala möten, vilket har fungerat bättre och bättre. 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. Under



sommarmånaderna har en rekryteringskampanj pågått, vilken vi puffade för inom avdelningen.

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 vårdens villkors-och arbetsmiljöfrågor.

Styrelsen har snabbt stöttat de förtroendevalda i både arbetsmiljö-och villkorsfrågor, vilket för de förtroendevalda på arbetsplats gett både trygghet och påbyggnad av kunskap i olika situationer.

I stort så kan vi konstatera att en stor del av styrelsens fackliga krafter, gick till regionanställda medlemmars tuffa pandemivardag– där har behovet varit störst av vår närvaro och då är det givet vad som prioriteras högst. Från styrelsen var det även ett par ledamöter som under våren gick ut i klinisk verksamhet för att bidra med sin kompetens då trycket var som hårdast i vården.

Andelen yrkesverksamma medlemmar har ökat något sedan årsskiftet, vilket gör att vi fortsatt har en anslutningsgrad på över 90 procent, vilket är fantastiskt bra. Antalet förtroendevalda på arbetsplatser har också ökat något, vilket skapar ett mer närvarande fackförbund lokalt på arbetsplatsen.

## Medlemsrekrytering

Nedan presenteras statistik uppdelad per sektor.

### Region

Antal inträden av yrkesverksamma medlemmar under perioden 1 jan till 1 aug är 26 stycken. Förtroendevalda på arbetsplats har ökat med 6 stycken under samma period

### Kommun

Antal inträden av yrkesverksamma medlemmar under perioden 1 jan till 1 aug är 6 stycken. Förtroendevald på arbetsplats har ökat med 2 stycken under samma period.

### Privat sektor/Stat

Antal inträden av yrkesverksamma medlemmar under perioden 1 jan till 1 aug är 3 stycken. Förtroendevald på arbetsplats har minskat med 1 under samma period

## 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.*

Region Norrbotten bakade i år in politikersatsningen i årets lönerevision och det har gett ett bättre lönepåslag till fler. Snittet i år blir således 3,51 procent eller 1 212 kronor.

Den kommun i länet som hittills levererat bäst löneutfall är Luleå kommun med sina ca 5 %.

Vi kan se att lönespridningen ökar sakteliga och att medellönerna höjs. Begreppet särskilt yrkesskicklig har gett en injektion till att öka skillnaderna mellan högsta och lägsta lön, där de erfarna och mest kompetenta kollegorna värdesätts i pengar – inte applåder. Lönefrågan är fortsatt brännhet och pandemin har så tydligt visat att utan oss stannar vården och vårdplatser kan inte upprätthållas när bristen på oss är ett faktum.

Men vi ser i Norrbotten att lönesatsningarna faller inte lika väl ut som i övriga delar av Sverige, vår stora arbetsgivare Region Norrbotten har varit bland de sämsta i klassen under ett par år.



## 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.*

HSO beskriver. Vi har i vår avdelning valt att ha HSO på varje sjukhus av länets fem sjukhus, vi ser att det har varit välbehövligt, att kunna vara den sammanhållande länken mellan skyddsombuden på arbetsplatsen. Vi har valt att lägga ett skyddsstopp men även flera kap 6 §6a anmälningar till arbetsmiljöverket pga den bristfälliga arbetsmiljön. Vi har inte kunnat genomföra heldagars utbildningar för våra skyddsombud i regionen, men vi har regelbundna Teams träffar och två timmars utbildningar/ informationstillfällen för våra förtroendevalda och skyddsombud.

Vi arbetar därtill i vår styrelsegrupp med att stärka vår roll som HSO. Tillsammans med ombudsman har det hållits en heldagsutbildning via Teams där vi även bjöd in HSO i kommunerna

Pga av pandemin har nya arbetsplatser öppnats med helt nya personalgrupper och chefer både på och utanför sjukhusen. Riskbedömningar, skyddsronder ska genomföras. Här tydliggjordes ännu en gång hur viktig skyddsombudsrollen är.

## 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.*

Ett nytt begrepp blev Krislägesavtal (KLA) sett till arbetstider som krävts under pandemin, för att upprätthålla sjukvården. På en del covidenheter i länet har medlemmar anvisats att gå på KLA. Tuffa arbetsveckor och avtalet aktiverades i april för att helt upphöra den 31 juli. Avtalet som sådant är inte hållbart i längden. Det har resulterat i att Vårdförbundet med ett antal andra fackförbund tillsammans med SKR kommit överens om bättre villkor för vila och återhämtning. Nya KLA trädde i kraft 1 juli i år.



Hos de flesta arbetsgivare är fyra veckors sammanhängande semester juni-augusti inget problem. Inte heller att det beviljas enligt Semesterlagen två månader innan – för att möjliggöra planering inför sin efterlängtnade ledighet. Där det har varit mest problem är inom regionen. Därför upprättade Vårdförbundet tillsammans med regionen en semesterhanteringsrutin. Vi vet nu att sammanhängande semester kunde ges, men att det var en osäkerhet för många att det verkligen skulle kunna verkställas då pandemin och kompetensbristen var och fortfarande är ett faktum.

Vi har ständigt dialog med arbetsgivarna i länet kring övertid och arbetstider. Där vi upptäcker att det förekommer övertid på regelbunden basis, möter vi upp och diskuterar lösningar på problemet. Oftast handlar det om brist på legitimerade kollegor som gör att de som är kvar får täcka upp. Lösningen är densamma som vi länge förmedlat: en värdig löneutveckling ger fler kollegor, fler kollegor ger en hanterbar arbetsbelastning, en hanterbar arbetsbelastning ger en bra arbetsmiljö.

## 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.*

Bristen på alla våra fyra professioner; biomedicinska analytiker, barnmorskor, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor – har blivit än mer tydliga under pandemin. De specialistutbildade sjuksköterskorna måste bli fler för att kunna bemöta kommande pensionsavgångar och den alltmer högspecialiserade vården. Allt handlar om att vi som fackförbund värnar om patientsäkerheten – rätt kompetens på rätt plats!

Sjuksköterskans viktiga roll inom kommunerna har tydliggjorts och andelen legitimerade inom kommunen måste utökas för att säkerställa kvaliteten på vårdens innehåll. Vi har en kommun i länet som erbjuder AST (Akademisk Specialisttjänstgöring) och det är Bodens kommun. Vi vill påverka fler kommuner att ge sina sjuksköterskor möjligheten att få studera till specialist med bibehållen lön, en framtidsinvestering.

## Lokala utvecklingsområden

Genom att tidigt ha en dialog med arbetsgivarna i länet om sommarsemestern, vill vi säkra upp en självklar del av arbetslivet – att få sin sommarsemester beviljad två månader innan samt att fyra veckors sammanhängande ledighet juni-augusti är en självklarhet för medlemmar.



Fortsatt arbete med värdig löneutveckling. Vårt löneavtal med SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) fokuserar på ökad lönespridning. De mest erfarna och särskilt yrkesskickliga måste få sticka iväg lönemässigt. Definitivt ett sätt att få behålla hög kompetens på arbetsplatserna runtom i länet och motverka den enorma brist på våra professioner som redan börjar bli ett faktum.

Statistik är ett viktigt instrument för att kunna följa löneutveckling över tid, baserat på ålder och kompetens. Även att arbetsgivaren kan redovisa vid löneavstämning vem som är särskilt yrkesskicklig, för att kunna se att kontinuerliga satsningar går till dessa individer över tid – för att skapa en lönespridning. Det ska synas i lönekuvertet om du är en erfaren specialist kontra en relativt nyutexaminerad.

Den tydliga trend vi ser kring alla dessa tillfälliga ersättningar om du jobbar mer, förflyttar dig mer, är ledig mindre – den trenden vill vi bryta. Att som arbetsgivare värdera våra professioner i form av en bra löneutveckling ser vi är mest framgångsrikt på lång sikt.

Genomförande av studier med bibehållen lön till fler medlemmar. En av lösningarna att säkra upp kompetensbristen hos länets arbetsgivare är att erbjuda detta till de som önskar studera vidare och erhålla en magisterutbildning. Det vi inom Vårdförbundet kallar AST – Akademisk Specialisttjänstgöring.

Framledes kommer avd. Norrbotten kombinera digitala möten med fysiska möten. Fördelen med digitala forum i vårt stora och vackra län – är att svårigheter med att färdas långt undviks. Samtidigt kan aldrig ett digitalt mötesforum ersätta den fysiska samvaron.

Vi har under året utökat förtroendevalda med facklig tid i kommunerna. Vi har dessa förtroendevalda vid dags datum i Kalix, Pajala, Gällivare och Piteå. Målsättningen är att vi får fler med kommunfacklig tid framöver, för att på så sätt stärka upp och skapa ett mer synligt Vårdförbund i kommunens verksamheter.

## Inflytande och påverkan

Det ständiga påverkansarbetet. Vi möter kontinuerligt våra tre regionråd och även oppositionspolitikerna. Vi kommer fortsätta med dels det, men även möta upp kommunpolitiker i alla 14 kommuner. Här ser vi i styrelsen att det är av stor vikt att lokalt förtroendevalda deltar på dessa möten, för att ge en inblick i hur respektive verksamhet fungerar och vilka reella behov som faktiskt finns. Vi går 2022 in i ett valår vilket gör detta påverkansarbete än viktigare

När vi nu efter 20 augusti står utan ett samverkansavtal, så blir det ett nytt samarbetssätt med region Norrbotten. Vi backar bandet och vill se att det basala fungerar, det vill säga Arbetsmiljölagen och Medbestämmandelagen. Arbetsgivarens informationsskyldighet och förhandlingsskyldighet måste förbättras. Det vi strävar mot är, så småningom, ett nytt lokalt samverkansavtal med regionen – där bokstäver i skrift respekteras och där samverkan bygger på god dialog med framförhållning inför de förändringar som komma skall.



Vi har haft stående möten med våra förtroendevalda. Möten har genomförts via Teams ca var sjätte vecka där vi informerat och diskuterat aktuellt läge inom olika geografiska områden.

Den Certifierade Utbildningen för Förtroendevalda (CUF) har genomförts digitalt. Norrbotten var först ut med att komma igång och utbildningsgruppen tillsammans med de nya förtroendevalda kunde summera bra dagar, trots avsaknad av fysisk samvaro. Totalt har två hela CUF-tillfällen genomförts och ytterligare två hela utbildningstillfällen planeras under hösten 2021.

Pandemin har inneburit att vi inte kunnat synas ute på arbetsplatserna på ex medlemsmöten. En del sådana har ägt rum via Teams men inte alls i den utsträckning som medlemmar behövt och vi önskat. Den nära kontakten med förtroendevalda och stärka dessa i sin roll är grundbulten i vårt påverkansarbete.

## Övrigt

På internationella barnmorskedagen, den 5 maj, genomförde vi en digital medlemskväll i samarbete med Sensus där alla medlemmar var inbjudna. Kvällen inleddes av Vårdförbundets ordförande Sineva Ribeiro och sedan bjöds det på livemusik, ett Vårdförbunds quiz med fina priser och avslutande yoga.

Vi har även deltagit i Karriärnätverket som Vårdförbundet håller i tillsammans med SKR regelbundet.