

Dokumentet skapat 2021-08-31	Senast ändrat 2021-09-27	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Västerbotten	Version 1	Författare Jenny Olsson
---------------------------------	-----------------------------	------------------------------------------------------	--------------	----------------------------

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	5
Lön.....	5
Arbetsmiljö	6
Arbetstid.....	8
Yrkets utveckling.....	9
Lokala utvecklingsområden.....	11
Inflytande och påverkan	11
Övrigt	Fel! Bokmärket är inte definierat.



Sammanfattning

Tidig höst planerade vi för året 2021 och äntligen skulle vi ta igen det vi saknade så under 2020. Vi skulle ses fysiskt, göra arbetsplatsbesök och äntligen få arbeta som vanligt, men vi blev snabbt varse om att så är inte fallet. Pandemin tog ett stort grepp om Västerbotten och snabbt seglade vi upp som det län med högsta smittan och vi var först in i den så kallade andra och tredje vågen. Snabbt grusades våra planer att ses runt om i länet och de digitala mötesplatserna fick fortsätta. Lika stolt som jag var föregående år är jag nu över det outtröttliga arbetet som avdelning Västerbotten bedrivit det gångna året, trots hårt jobb och svåra förutsättningar.

Efterlängtd covidvaccinering påbörjades och återigen hade våra medlemmar en central roll i denna massvaccinering, där framförallt legitimerade sjuksköterskor sett till att Västerbottningen fått och får sitt vaccin – genom rätt kompetens och patientsäkerhet i fokus.

Det har varit ett slitsamt år för Vårdförbundet avdelning Västerbottens medlemmar som oavsett arbetsplats arbetat under högt tryck under lång tid med tuffa förutsättningar såsom dubbla arbetspass, lite återhämtning, mycket övertid adderat med tung skyddsutrustning. Att inte då värderas för det slitsamma året med god löneutveckling och extra pengar har triggat igång oss medlemmar. Arbetsgivarens ointresse för oss i vården har skapat en kampvilja och vi medlemmar har inte låtit oss vänta utan vi har samlats och tillsammans tagit kampen för schyssta och vettiga villkor. Det har varit häftigt att vara en del av det tillsammans med er. Att 5000 medlemmar i Västerbotten lyckats samlas och driva våra frågor och rättigheter har varit och är stort.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Med anledning av att Capio bildade egen avdelning minskade vi en aning i medlemsantal och ligger nu strax under 5000. Varje styrelsemöte har vi fortsatt att analysera statistiken. Det vi tydligt märker är att det är färre studentmedlemmar och vår analys är att det blivit betydligt svårare att träffa våra blivande kollegor på länets lärosäten. Intensivt arbete pågår nu för att förändra den trenden. Däremot ökar vi i antalet yrkesverksamma medlemmar rörande tre av fyra professioner. Vi ser dock att fler medlemmar säger upp sig och byter yrkesbana vilket i sin tur påverkar anslutningsgraden.

På grund av pandemin har vi inte kunnat göra arbetsplatsbesök i den utsträckning vi önskat och rådande besöksförbud har gjort att vi behövt tänka om och tänka nytt. Medlemsmöten har vi genomfört digitalt och material till arbetsplatserna har skickats ut. Vi har kunnat se på de olika kontona i Sociala medier att sakerna uppskattats. Det har även synliggjort Vårdförbundet på stora arenor med många följare. Vi har även tagit tillfället i akt och bjudit många arbetsplatser på Vårdförbundstårta vilket varit uppskattat.



I Västerbotten har vi relativt hög anslutningsgrad och antalet potentiella medlemmar är inte så stor. Fram till augusti i år har vi i Västerbotten välkomnat 77 nya yrkesverksamma medlemmar, vilket vi ser som väldigt positivt. Med våra 88% har vi den näst högsta anslutningsgraden i landet, om vi alla hjälps åt att rekrytera så kan vi segra om Norrbotten och norpa första platsen.

Region

Då fler och fler väljer att avsluta sin anställning i region Västerbotten har behovet av bemanningspersonal ökat. Vi har inte kunna se någon skillnad på antalet medlemmar i regionen men vet att tre aktivt valt att avsluta sitt medlemskap. I övrigt ser vi behov av att utbilda förtroendevalda i rekrytering för att framförallt kunna fånga upp blivande kollegor och de som är nya i yrket och som ännu inte är medlemmar. Kvinnosjukvården i Västerbotten har stora brister och Vårdförbundet har tillsammans med SRAT drivit frågan hårt. Vi har agerat kraftfullt och några barnmorskor har valt att komma tillbaka till Vårdförbundet. Vi har en arbetsgivare som är svåra att förhandla med och vi märker tydligt att de gärna tecknar lokala kollektivavtal såsom tex. semesterdagsväxling med våra konkurrerande förbund. Vi har drivit frågan som föreningsrättskränkning och vunnit den. Innan det var klart var vi nära att tappa biomedicinska analytiker. Vi har högsta anslutningsgraden hos röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor, där vi inte har några konkurrerande förbund.

Kommun

En skillnad vi upplevt detta är att fler säger upp sig, byter arbetsplats vilket också påverkar eventuella förtroendeuppdrag. Fler och fler av våra kommuner behöver ta in bemanningssjuksköterskor då det är svårt att rekrytera och behålla personal. Vi ser också att kommunernas skrala ekonomi gör att elevhälsan påverkas och arbetsbrist uppstår. Ovan nämnda är en analys vi gjort, kopplat till antalet medlemmar och förtroendevalda.

Under året har vi tillsammans med förtroendevalda på arbetsplats träffat fler politiker i de olika kommunerna och lyckats påverka, både vad gäller lön och besparingar. Engagemanget hos förtroendevalda har varit stort under året och vi tycker att samarbetet vi haft gett oss flertalet fackliga segrar.

I Umeå kommun har engagemanget hos medlemmar ökat och skrivelser, debattartiklar och mediala framträdanden har ökat. Medlemmar har även deltagit på politikerträffar vilket varit lyckat.

Privat sektor / Stat

Med nya organisationen i Vårdförbundet har vi försökt hitta nya vägar att arbeta och ett sätt har varit att ombudsmän från sektionen privat/stat deltagit en stund på våra styrelsemöten. Det har varit uppskattat och vi har kunnat fördjupa oss i privata avtal och utmaningar. Region Västerbotten har valt att återta tre av de privata ambulansstationerna i eget regi vilket leder till att det blir färre privata medlemmar. Planeringen var att lägga stort fokus att besöka just privata arbetsplatser men pandemin har ställt till det och stora delar av året har det varit besöksförbud. Vi



kommer under hösten göra en inlandsturné där vi kommer träffa bland annat privata medlemmar och försöka rekrytera fler.

Förtroendevalda

I Västerbotten är vi många förtroendevalda och antalet förtroendevalda och skyddsombud på arbetsplatsen har aldrig varit så hög som nu, tillsammans är vi närmare 350 förtroendevalda som kan påverka och driva viktiga frågor.

Vi har under året genomfört grundutbildningen för förtroendevalda digitalt och med det kunnat erbjuda fler utbildningstillfällen än tidigare. Denna lösning har fungerat bra då vi har ett stort län med långa avstånd, men det naturliga nätverkandet när vi ses fysiskt i flera dagar har vi liksom andra gått miste om. Totalt har vi utbildat 88 nya förtroendevalda.

Förtroendevaldsträffarna har även de genomförts digitalt och i år har vi framförallt fokuserat på länspektivet och inte ordnat dessa ortsvis. Detta ger möjlighet till ökad förståelse för länets alla sjukhus och Hälsocentraler. Digitala förtroendevaldsträffar i kommunerna har underlättat och vi har varit fler som samlats för att diskutera viktiga frågor.

Chefer och Ledare

Vad gäller vår verksamhet för chefer och ledare har vi ordnat digitala chefsluncher med olika teman. I höst kommer även en gedigen utbildning med temat *"Lön – 50 råd till chefer om lönesättning och lönesamtal"* arrangeras.

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.

Vi ligger på jämn nivå vad antal medlemmar och planeringen var att göra många besök till chefer och potentiella medlemmar, vilket pandemin har satt stop för. Så fort möjlighet ges kommer vi bege oss ut på arbetsplatserna.

Studenter

Vi prioriterar våra blivande kollegor och vår studentverksamhet. Ansvariga i Västerbotten har nära samarbete med studentstyrelsen och samarbetet fungerar bra. Utmaningen är dock att hitta mötesplatser med studenterna och även att hitta naturliga samarbetsvägar mellan oss och blivande kollegor. Vi har dock lyckats rekryterat fler studentmedlemmar på deras VFU än tidigare. Fortsättningsvis kommer vi bättre rusta förtroendevalda på arbetsplats att rekrytera studenter och material ska finnas på så många arbetsplatser som möjligt.

Värde för medlem

Lön

Lön är en brännhet fråga här i Västerbotten och vi medlemmar har kämpat för att få till en värderingsförändring av våra yrken. Förtroendevalda på arbetsplats har samlats kring frågan, demonstrerat i full skyddsutrustning utanför Regionens hus, skrivit insändare och kontaktat politiker. Vi har ordnat en egen kampanj [#tackamedlön](#) där medlemmar från alla fyra professioner fotats och rullat runt på bussreklam och i andra sammanhang. Vi har skickat brev med våra budskap till politiker och delat ut flygblad. På nästan alla arbetsplatser bär medlemmar pins med texten "Tacka med lön" och sociala medier och vanlig media har under året fyllts med foton och vårt tydliga budskap. Med full kraft har vi tillsammans, outtröttligt kämpat på och även haft med oss allmänhetens stöd. Frågan är relevant när den största arbetsgivaren inte värderat vår kunskap senaste åren. Vår kamp gav Vårdförbundets medlemmar mer pengar, 18 miljoner kronor extra till årets löneöversyn som dock skulle delas med andra professioner. Återigen blev utfallet lågt för regionanställda, ynka 2,7%. Den arbetsgivare som sticker ut är Norsjö kommun som med sina 7,33% är den arbetsgivare som i år värderat sina medarbetare bäst.

Under februari ordnade vi en digital medlemsutbildning angående lön vilket var så uppskattat så vi fick anordna ytterligare två. Vi har regelbundet utbildat och uppdaterat förtroendevalda i lön och löneprocessen.

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.





Kampen om vår värdering och att Vårdförbundets professioner ska bli tackade med lön har varit stor i hela länet. Medlemmar och förtroendevalda har på olika sätt bidragit i vår gemensamma fight.

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.

Arbetsmiljön har på många håll varit undermålig och Huvudskyddsombuden har arbetat intensivt med att stötta lokala skyddsombud. Vi har lämnat in begäran om arbetsmiljöåtgärder, 6:6a på Ambulansen och Kvinnosjukvården i länet och täta dialoger med Arbetsmiljöverket har skett under året och pågår fortfarande.

Samverkan fungerar inte optimalt på vissa ställen och där det inte fungerar har vi inventerat bristerna samt arbetar aktivt med utvärdering. Vårdförbundet är tydliga när det brister och tvistat på brott mot samverkan vid flera tillfällen. Under pandemin där förändringar sker snabbt har vi initierat att samverkan behöver ske oftare så att vi kan påverka alla snabba beslut. I en kommun har vi tecknat nytt samverkansavtal och det pågår inventering i våra 13 små kommuner.

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

Efter några år av nötande och många diskussioner har vi äntligen lyckats påverka så att vår största arbetsgivare kan se samband mellan arbetsmiljö och patientsäkerhet. På central nivå är vi ett förbund som arbetsgivaren frågar efter och vill ha våra synpunkter och även delaktighet.

Bilder från inslag i SVT



Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

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

Under pandemin har våra medlemmar arbetat oerhört hårt och många har samlat på sig mycket övertid. Vi har med regionen tecknat ett lokalt kollektivavtal där övertiden genererar extra semesterdagar. Utmaningen i år är dock när denna semester ska gå att ta ut då det varit en extremt tuff sommar och flera medlemmar vittnar om att de inte kunnat få ut sina fyra veckors semester. Vi har en semestergrupp bestående av två förtroendevalda och en ombudsman som arbetat intensivt i frågan.

Ett stort och hett ämne har varit och är det uppsagda måltidsuppehållet på Ambulansen i länet och svårigheter att ta ut rast. Även här har det varit stort mediapåslag i frågan och förtroendevalda på länets ambulansstationer har jobbat hårt och intensivt. Vi har träffat politiker vid flertalet tillfällen och påtalat att majoriteten av rasterna har inte kunnat tas ut och att regionens tilltänkta besparingar minskar patientsäkerheten och tillgängligheten ordentligt.

Jour och beredskap är en viktig fråga och vi har planerat för en medlemsutbildning där både politik och arbetsrätt kommer med. På grund av rådande omständigheter har vi varit tvungen att flytta fram den men innan årets slut hoppas vi att den har genomförts.



David Simonsson, Ambulanssjuksköterska och förtroendevald på Ambulansen i Umeå.

Enskilda medlemsärenden och förhandlingar

Vi upplever att klimatet har hårdnat 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 pandemin har antalet förhandlingar ökat markant och vi behöver ständigt vara vaksamma över arbetsgivarens agerande. Förflyttningar av medarbetare till olika arbetsplatser samt avstängningar i samband med provtagning för Covid-19 har rasat in. Vi har lyckats med några lokala tvister där ersättningar gått ut till medlemmar medan vissa tvister har gått till centrala förhandlingar mellan SKL och Vårdförbundet.

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 1633 (tidigare 1541) följare och på Instagram har vi nått en milstolpe där 1066 (952) följer oss. Vårt konto på Twitter följs mest av politiker, journalister och olika föreningar. Vi har nu 223 följare, vilket är en ökning med endast 7 fler. Vi ser tydligt att interaktionen och delningarna ökar markant när vi manifesterar eller är mycket i media och uttalar oss.

Medialt har avdelning Västerbotten fortsatt att ta plats. Hundratals urklipp pryder vår "Wall of Fame". Det vi ser som ett uppsving är att många medlemmar vågar ta plats och uttala sig, både i reportage men även i debattartiklar och insändare. Vi har också kunnat ta del av tätare samarbete mellan förtroendevalda från olika arbetsplatser som uttalat sig. Det stärker vår trovärdighet men även den gemensamma kraften och Vi-känslan.

Jämställdhet är en viktig och högaktuell fråga vi ständigt arbetar med. Vi har en plats i länsdelegationen för jämställdhet som för närvarande innehas av styrelseledamot Annika Forsander. På internationella kvinnodagen var vi i vanlig ordning aktiva på sociala medier i upproret "Lön hela dagen". Under 2021 har vi tagit oss tre små minuter framåt i jämställdheten och kvinnor har lön fram till klockan 16:12.



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 fick en

film från oss och vi använde oss av sociala medier för att nå ut med budskapet med #oavsettveduälskar. Under hösten kommer vi göra på liknande sätt i Umeå.

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.

I början av året tecknade vi lokalt kollektivavtal rörande akademisk specialisttjänstgöring, AST i Vår tredje största kommun, Lycksele. Vi har även fört dialog med flertalet kommuner som visar stort intresse för modellen. Nu har vi AST i Region Västerbotten samt två kommuner.

Yrkesdagarna har vi i vanlig ordning uppmärksammat och planen var att ordna föreläsare som kunde inspirera oss medlemmar, önskan från medlemmar var dock att få fira med tårta eller liknande vilket vi gick till mötes.

Vår ambition är att uppmärksamma våra medlemmar som skapat innovativa lösningar och förbättringar i vården och för yrket eller forskat. Vårdförbundets medlemsgrupper är oerhört viktiga och vår kunskap livsviktiga.

Vårdgalan gick av stapeln sen höst 2020 och vi är glada att Carola Ludvigsson som arbetar i Umeå kommun fick pris för "Årets handledare". I vanlig ordning uppmärksammade vi henne för det suveräna jobb hon gör.





Lokala utvecklingsområden

Vår ambition är att Vårdförbundet ska vara den självklara organisationen att vara med i och för nå dit behöver vi jobba vidare med Vi-känslan men framförallt 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 chefsmedlemmar.

En annan viktig aspekt är våra blivande kollegor och vår studentverksamhet. Här jobbar våra ansvariga i nära samarbete med studentstyrelsen och studentinformatörerna.

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. Det har nästan alltid varit bra uppslutning på dessa förutom det sista mötet vi bjöd in till. Vi har som tidigare nämnts även riktat in oss på politiker i våra 15 kommuner för att diskutera vården och villkor för Vårdförbundets medlemmar. Under september kommer vi träffa de politiska partierna i mindre konstellationer, både i regionen och våra två största kommuner.

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 men även 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 synts mer i riksmidia än tidigare år och i lokal media har vi stor genomslagskraft.



Yrkeslegitimation ska värderas rätt

Under pandemin blev öppenheten på arbetsmarknaden om yrkeslegitimation och vilken behövs vilka yrkespersoner med "hjärnande kunskaper". Det är rådgöt som Mikaela Grönvill ändrar på.

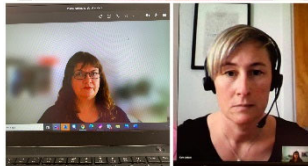
Lönauströkning 2020

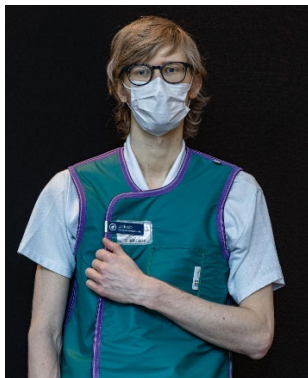
"Jag är stolt över min yrkeslegitimation, och lönen måste upp"

Erfaren sjuksköterska läser bättre av situationen på iva

Mjuka värden, som att kunna tolka information och prioritera arbetsuppgifter, stärks med ökad ålder och erfarenhet. Men de kan också förbättras med utbildning, visar Karin Jonssons avhandling.

Karin JONSSON





Ett stort tack till våra modeller som fotats av fotograf Sara Almgren för kampanjen [#tackamedlön](#). Tack Karin, legitimerad barnmorska, Jakob, legitimerad röntgensjuksköterska, Cecilia, legitimerad sjuksköterska och Erika, legitimerad biomedicinsk analytiker.

/Vårdförbundet avdelning Västerbotten genom Jenny Olsson, ordförande