

årsDokumentet skapat	Senast ändrat	Grupp/avdelning/projekt	Version	Författare
2022-08-01	2022-08-30	Avdelning Blekinge	1	Martin Johansson

Årsrapport 2022

Innehåll

Årsrapport 2022.....	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten	3
Medlemsrekrytering	3
Region	4
Kommun.....	4
Privat sektor / Stat.....	4
Värde för medlem	5
Lön.....	5
Arbetsmiljö	6
Arbetstid.....	7
Yrkets utveckling	8
Lokala utvecklingsområden	9
Inflytande och påverkan	10
Övrigt	11

Sammanfattning

En ny mandatperiod är påbörjad och vi har haft en utmanande, rolig och spännande tid sedan förra årsmötet.

En facklig verksamhet som skall bevaras, formas och utvecklas med utmaningar som att skapa förutsättningar för fackligt arbete, med en avtalsrörelse, en kongress och ett valår och en fortsatt pågående pandemi med fortsatta digitala mötesformer.

En helt ny styrelse med ett nytt presidium valdes in. Interna och nationella styrelseutvecklingar skapades och genomfördes vilket ökade samhörigheten och kunskapen hos styrelsen som sedan på ett personligt och personcentrerat sätt kan leverera ett vidare stöd till förtroendevalda på arbetsplatserna via kontaktmannaskap. Förtroendevalda kan i sin tur agera just som förtroendevalda tillika skyddsombud på arbetsplatsen, i partsarbetet med en trygghet och stolthet.

Under en kort tid på hösten -21 kunde vi återigen återupptar några enstaka fysiska arbetsplatsbesök, närvara på BTH. Efter februari -22 släpptes restriktionerna i Blekinge och vi kunde försiktigt och säkert återgå till verksamhetsplanen med att uppnå målen med att prioritera en positiv medlemsutveckling för att nå och behålla en hög anslutningsgrad och att använda våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlem. Med fler riktade och spontana arbetsplatsbesök, närvaro på BTH, medlemsaktiviteter och förtroendevalds träffar, börjar vi nu se resultat! Vi får signaler om att vårdförbundet syns, vi har brutit trenden kring senaste årens medlemstapp, anslutningsgraden för studenter ökar. Men vi har fortfarande mer att göra för att möta det fackliga motstånd som finns i samhället. Det är idag inte lika självklart att vara medlem i ett fackförbund som förr.

Det blev verkligen en utmaning! Men med en stark vilja och med stort engagemang från styrelsen, anställda, förtroendevalda och medlemmar har resan på denna mandatperiod bara börjat och vi har redan sett effekter och resultat.

Grundutbildningar för nya förtroendevalda genomförs. Avtalsmingel med förtroendevalda för att öka kunskapen om HÖK 22 genomförs i vår föreningslokal och vi kan också genomföra ett efterlängtat Vårinternat för våra förtroendevalda i länet



HÖK 22 blev verklighet och genom ett proaktivt personcentrerat arbetssätt och med ett nära lokalt kanslistöd genomförs löneprocessen effektivt och ny lön betalades ut senast juni hos länets samtliga berörda arbetsgivare. Kongress 22 genomfördes och det lokala arbetet för att följa de kongressbeslut som togs är påbörjat.

Påverkansarbete inför valet 2022 är i fullgång genom personliga möten med länets olika partiföreträdare.



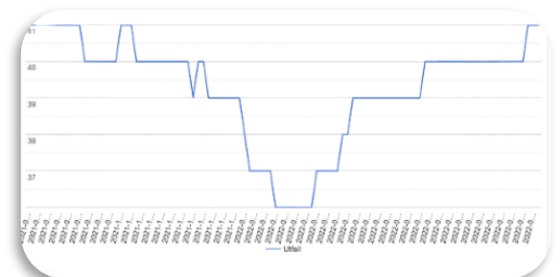
Vårdförbundet avdelning Blekinge är fortfarande en efterfrågad part av länets arbetsgivare och vi fortsätter att verka för att vara en stark, kollektivavtalsbärande organisation för våra fyra yrken med legitimitet och tyngd att driva medlems intressen samt påverka vården

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

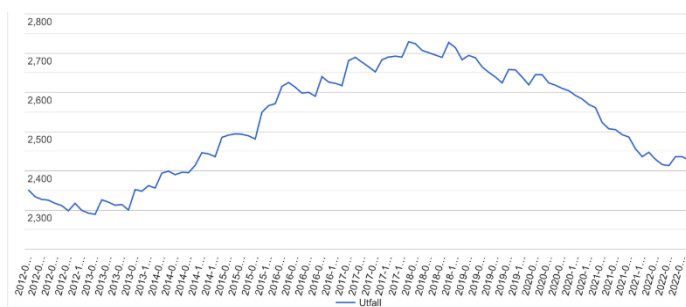
Ju fler vi är som är med i föreningen, desto starkare blir vår röst och därmed ökar förutsättningarna att påverkansarbetet ger framgångsrika resultat för oss alla. Att mäta medlemsutveckling är inte helt enkelt och beroende av systemens uppbyggnad och hur vi matar in i dessa. Under åren har en del förändringar gjorts i vårt medlemssystem vilket gör att siffrorna vi får ut inte kan ses som en sanning men ändå så trovärdiga att det går att se trender. Vi ser också att våra medlemmar inte ändra sina anställningar i systemet då de kan finnas i gruppen okänd huvudman men även inom andra av vårdförbundets avdelningar, för oss främst avdelning Skåne, Kronoberg och Kalmar.

Vi är inte tillräckligt många! Tappet av barnmorskor är fortfarande kännbart men utträden har avtagit och vi kan till och med se en viss ökning igen av barnmorskor.



När vi nu återigen kan erbjuda studentlunch, närvara på BTH genom spontana besök, planerade besök, föreläsningar och öppet hus hoppas vi att trenden med ökad anslutningsgrad fortsätter att öka. Vårdförbundet är en viktig samtals vän för våra studenter och studenterna är viktiga för oss med sitt nya tänk och nyfikenhet. Vi har också tappat en del medlemmar inom regionen på grund av frustration utifrån arbetsgivarens oförmåga att ställa om vården och att möta den arbetsbelastning våra medlemmar får utstå. Vi kan också som vid varje avtalsrörelse och lönerevision se ett viss tapp av medlemmar som är missnöjda med avtalet eller den personliga löneutvecklingen. Här kan vi bli bättre på att möta upp och svara på de frågor och funderingar som kan finnas hos några av våra medlemmar.

Den största medlemsrekryteringseffekten ser vi genom den lokala kännedom och det personliga mötet i hela organisationen. Vi ser att våra personliga samtal med medlemmar och icke medlemmar öka viljan att vara med i vår förening. Vi ser också vikten av att fortsätta stötta, utbilda och coacha förtroendevalda att ställa frågan om man är medlem i vårdförbundet. I verksamhetsplaneringen har vi satt ett mål att rekrytera 150 nya medlemmar i Blekinge och tittar vi i statistiken mellan 1/8 -21 och 1/8- 22 har vi rekryterat 116 nya medlemmar. Tyvärr är fortfarande utträden högre än inträden men som beskrivet tidigare ser det ut som att vi har brutit den nedåtgående trenden med medlemsantalet.



Vi har också rekryterat förtroendevalda på 6 arbetsplatser som har saknat förtroendevalda (målet är 10).
Vi har också rekryterat 2 nya förtroendevalda inom privat sektor vilket vi inte haft på flera år. 😊



Inom både kommunal och privat sektor har vi tappat en liten andel medlemmar och inom regionen har det stora tappet avstannat. Vad det gäller pensionärsmedlemmar har vi fortsatt öka med 13 fler än året innan och titta vi på yrkesverksamma medlemmar i samtliga sektorer hade vi augusti 2021 1934 och nu i augusti 2022 1893 (-41).

Sektor	2020 Augusti	2021 Augusti	2022 Augusti
Kommun	274	274	267
Region	1592	1385	1362
Privat/Statlig	126	124	122
Okänd huvudman	125	151	142



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.

HÖK 22

I december -21 sa vårdförbundet upp det centrala kollektivavtalet HÖK 19 och lämnade ett yrkande till SKR och Sobona som ska ge dig som medlem bättre förutsättningar att få ett jämställt och hållbart yrkesliv.

Det lokala arbetet med att informera medlemmar och stötta förtroendevalda påbörjades redan under hösten, genom att på ett avdelningsråd beskriva olika scenarier för förtroendevalda så att de kunde fortsätta samtalen med medlemmar kring vad en avtalsrörelse innebär. Under en pågående pandemi fortsatte vi information till medlemmar genom kontaktpersonsuppdragen mellan styrelseledamot och förtroendevald, information via sociala medier och hänvisningar till avtalsbloggen, vilket resulterade till att samtalen och frågorna kopplade till lön inte blev många.

Vi påbörjade även proaktiva samtal med länets berörda arbetsgivare under avtalsrörelsen för att gemensamt vara förberedda när avtalet väl är på plats vilket också gav resultatet att ny lön kunde betalas ut senast juni av länets samtliga berörda arbetsgivare.

Vi har också fortsatt med vårt påverkansarbete med att påtala vikten av våra medlemmars kompetens måste värderas rätt. Vi har särskilt tryckt på våra professioners kunskap under pandemin, där hela samhället hyllat våra professioners insatser. Det räcker inte med applåder och vi är inte nöjda med de utfallen som givits, trots högre löner än märket så måste kampen fortsätta.

I april Blev HÖK 22 verklighet och vi startade upp arbetet med att kommunicera med medlemmarna. Med information via hemsidan, avtalsbloggen, sociala medier men framför allt via förtroendevalda och styrelseledamotskontakten. Förtroendevalda bjöds också in till ett välbesökt avtalsmingel för en första information kring avtalet, detta för att ytterligare stärka förtroendevalda i sin kunskap kopplat till lön.

I Blekinge har vi under många år haft särskilt fokus kopplat till löneprocessen och främst med stöd av bilaga 5. Vårdförbundet avdelning Blekinge har hålls fast i den strategin under året och medverkat på flera lönepolitiska seminarier med olika arbetsgivare i länet och tryckt på vikten av bilaga 5. Påverkat lönebildning och löneprocessen genom partsarbete på olika nivåer, samt återigen coachat och utbildat förtroendevalda att följa upp löneprocessen på sin arbetsplats så att varje medlem har minst ett lönesamtal och där man har klara och tydliga lönekriterier på arbetsplatsen.

Efter enkätsvar från medlemmarna är det fortfarande varierande resultat och vårt påverkansarbete måste fortsätta.

HÖK 22 innehåller många punkter för ett hållbart yrkesliv. Även här har vi i Blekinge legat steget före med ett proaktivt arbetssätt. Vi har utvecklat en övertidsstrategi som ett verktyg för skyddsombuden och förtroendevalda att arbeta med i dialog med arbetsgivaren för att minska övertidsuttagen och nå en hälsosam arbetsmiljö. De nya texterna är i HÖK 22 ger oss ytterligare kraft i att ta ett steg till i arbetet i att bryta normförskjutningen kring övertid. Nya LOKar har tecknats med länets berörda arbetsgivare och datum för att omhänderta de punkter i HÖK som berör arbetsmiljö och ett hållbart yrkesliv finns inplanerade nu efter sommaren 2022.

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.

2022 är tyvärr inget undantag för vår dåliga arbetsmiljö!
Sitter och läser Årsrapport från 2021 och kan tyvärr kopiera samma text:

Hög belastning på grund av för få kollegor, bristande kompetenssammansättning för att klara uppdragen, bristande mix mellan antalet kollegor som är nyfärdiga och de med erfarenhet. Vi har fortsatt se ett bristande ledarskap och en avsaknad av ett holistiskt synsätt där kunskap och patientens behov styr.

Vi har under året visat en enorm lojalitet till arbetsgivarna och i synnerhet medborgarna. Många timmar har vi reflekterat kring vårt legitimationsansvar och vårt ansvar utifrån vår yrkesetik, men lika mycket utifrån att vi alla trots allt är människor som behöver återhämtning för att kunna leverera en patientsäker hälso- och sjukvård. Vi är många som detta år upplever att våra arbetsgivare utnyttjat vår plikt gentemot legitimationen och yrkesetiken, som vet att vi är skyldiga att ställa upp och också i hög utsträckning gjort så utifrån de personligheter vi har som är grunden till att vi valt våra fyra yrken.

Det vilar ett stort och tungt ansvar på arbetsgivarna framöver att visa oss en mycket högre ödmjukhet och ta arbetsmiljöansvaret. När en del av oss efter pandemin tyvärr kommer att behöva leva vidare med fysiska och psykiska besvär orsakade av att arbetsgivaren under många år pressat arbetsmiljön så hårt att vi gick in i pandemin med en hög ohälsa och en stor brist på våra yrken inom många verksamheter.

Utifrån dessa vardagsupplevelser har styrelsen och huvudskyddsombud arbetat aktivt för att alla förtroendevalda/ skyddsombud, vid varje partsmöte ska vara pålästa och förberedda med vår politik, argumentation, risker och konsekvenser för att som critical



friends till arbetsgivaren, få dessa att styra om, ombesluta, dra tillbaka, göra om och göra rätt så mycket vi bara kan.

Vi kan bli bättre ! På kommunikationen mellan medlemmar och alla oss som har ett förtroendeuppdrag/ skyddsombudsuppdrag, så att alla medlemmar känner sig peppade och hittar styrka i professionen och rösten att själv påverka.

Vi kan bli bättre! På att välja förtroendevalda på alla arbetsplatser där det är möjligt. På så vis, finns våra yrkes röster i alla möten, från arbetsplatsträffar där var och en har inflytande att påverka, till alla de samverkansmöten där en påverkan från Vårdförbundet sker för att arbetsgivarna ska leverera mot det ansvar de har, att ge oss hälsosamma arbetsplatser, så att fler vill stanna kvar i yrket, i sina anställningar och där vi trivs på jobbet.

Arbetstid

Detta vill Vårdförbundet:

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

Vad det gäller arbetstid så har den liksom arbetsmiljön tyvärr inte förändrats mycket från förgående år.

Övertidsuttag, extra pass, dubbelpass, ej rastuttag och återigen en sommar med införd jour på ambulansen i Blekinge men tack vare påverkansarbete över tid fick vi ned antalet jourtimmar och ersättningarna blev högre än ordinarieersättning.

Vi har fortsatt att använda oss av den semesterstrategi som styrelsen beslutade om under 2021 för att alla förtroendevalda i länet aktivt skall hålla i och driva arbetstidsfrågan under årets alla månader. Trots tuff arbetsbelastning och hög brist av våra professioner ser vi ändå att vår strategi ger resultat för sommarens semester. Detta proaktiva arbete ledde fram till att de flesta medlemmarna i länet fick ut sina fyra veckors semester och även i de flesta fall även sammanhängande.

Även detta år presenterade några av länets arbetsgivare ensidiga sommarpaket som några av våra medlemmar har nappat på. Vi får också signaler om att medlemmar har gått in under sin semester för att täcka upp vissa arbetspass även detta har skett på frivillig basis men i grunden bygger det på våra medlemmars lojalitet och etiska stress inför patienter och sina kollegor.

Vi har några enstaka medlemsärende inför sommaren där medlem fått stöd av oss på styrelsenivå inför sin semester och där arbetsgivaren efter vår kontakt ändrat sina beslut, vilket lett till en hög medlemsnytta och nöjdhet över vårdförbundet.

Vi är fortfarande stolta över det kollektivavtal som vi har tecknat med regionen som ger återhämtning för den ohälsa nattarbetet genererar. Där handlar verksamhetsåret om att

vi är drivande i att vårda och fortsätta utveckla detta avtal tillsammans med arbetsgivaren.

Den pågående förhandlingen kring hur vi kan få hälsosamma arbetstider hos arbetsplatser som har en fluktuerande verksamhet har nu avstannat helt. Detta då fortsatta problem från arbetsgivaren som inte haft förmåga att möta upp med rätt kunskap och kompetens vid förhandlingsbordet. Detta har lett till en viss frustration hos medlemmar på de berörda verksamheterna som vill se ett resultat, men vi fortsätter kämpa och kommunicera med medlemmar och förtroendevalda på berörda arbetsplatser. Arbetsgivaren har bollen.

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 sedan 2018 kollektivavtal AST med länets alla kommuner och region Blekinge. Flertalet har också arbetat fram riktlinjer för hanteringen av tjänster som stöd för både chef och medarbetare som rekryterar/rekryteras till dessa tjänster. Regionen och en av kommunerna har varit igång med tjänster sedan 2015 och vid start av läsåret VT -22 kom sista kommunen igång med sina AST. 🙌

Sedan tidigare har vi långsiktigt påverkansarbete med hjälp av textskrivningar i våra lokala kollektivavtal kopplat till löneavtalet om att utveckla och arbeta fram karriärvägar med både region och kommuner i länet. Nu med HÖK 22 finns det fortsatt inskrivet i Kollektivavtalen om än inte bara fortsatt arbete utan även resultat senast december 22 för region Blekinge och några av landets största kommuner. I det lokala partsarbetet med LOK 22 finns överenskommelse hur arbetet skall lyckas.

Vi fortsätter vår strävan mot mål och Vision, med stöd av kongressbeslut från årets kongress skall vi fortsätta att påverka länets arbetsgivare och beslutsfattare till att använda våra medlemmars kunskap och kompetens på rätt sätt. Så att medborgaren får rätt till den hälso- och sjukvård de behöver och att våra professioner fortsätter att utvecklas och att de finns möjlighet till kompetensutveckling över tid. Vi fortsätter vårt påverkansarbete för att kompetensutveckling under arbetstid blir verklighet. Vi fortsätter dialogen med Region Blekinge om vikten av introduktions år för nya sjuksköterskor och andra medlemsgrupper.

Lokala utvecklingsområden

I Blekinge blev vi efter förgående årsmöte en ny styrelse med ett nytt presidie. Några av styrelsemedlemmarna har suttit i styrelsen sedan tidigare och under höstens styrelsemöte beslutade styrelsen att fortsätta att arbeta efter det arbetssätt som tidigare styrelse så framgångsrikt har gjort. Vi beslutade också att efterhand eventuellt skruva på det arbetssätt och förhållningssätt som vi har.



Framgången genom att arbeta nära medlem med ett personcentrerat förhållningssätt måste fortsätta. Att varje dag känna en tillhörighet och en vi känsla är viktigt oavsett om du är medlem, förtroendevald, styrelsemedlem eller anställd. Att möta varje unik individ med tillit, respekt och lokal kännedom är avgörande för att lyckas. Vi tror på relationsuppbyggnad mellan olika individer i styrelsekontaktsuppdraget, i partsförhållandet, i medlemskommunikationen och mycket mer. Att fortsätta kommunicera med varandra är betydande.

Under ett påfrestande år har det lokala kanslistödet varit och är oerhört viktigt för att kunna fortsätta att leverera en facklig verksamhet med drivkraft, engagemang och kunskap.

För att kunna fortsätta och behålla den utveckling som sker i Blekinge måste vi fortsätta att hitta det medlemsstöd som medlemmen just i Blekinge behöver. Vikten av rätt stöd och lösningsfokuserat. Lika medlemsstöd måste kunna ske på olika sätt. Bildandet av lokala team med förtroendevalda, medlemmar och anställda har under många år varit framgångsrikt och utvecklats till ett medlemsvärde för medlemmar i Blekinge. Vill man vara med i vår förening skall man vara det.

Vi tror på genom att vårdförbundets medlemmar blir starka och trygga i sin profession stärker det viljan att vara med i vårdförbundet som ett yrkesförbund. Men resan måste fortsätta. Vi som professioner äger frågan själva. Vi måste efterfråga och skapa forum för samtal oss kollegor emellan. Tid för reflektion under arbetstid, tid för kompetensutveckling under arbetstid. Stötta nya kollegor och uppmuntra till forskning och utvecklingsarbeten. Öka förståelsen och ta vara på skillnaden från novis till expert. Handleda våra studenter och fortsätta efterfråga introduktionsåret för nya professioner.

Vi är motorn för omställningen mot god och nära vård och omsorg, utan våra professioners kunskap stannar vården och dess utveckling! Vi måste ta chansen innan det är försent.

Inflytande och påverkan



Vi alla har en möjlighet till inflytande och påverkan i våra anställningar och i vår demokratiska förening. Till hösten är det val i Sverige och vi har en demokratisk möjlighet att påverka hur vi vill att landet skall ledas och utvecklas. Genom våra anställningar har medlemmar möjlighet att påverka sin anställning genom medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar eftersom vi har samverkansavtal och kollektivavtal som reglerar rätten till inflytande. Vår fackliga kamp är ett resultat över att vi i Blekinge har samverkansavtal med länets samtliga arbetsgivare på SKR området där det på några håll fortfarande arbetas med en revidering av befintliga samverkansavtal och där vårdförbundet är en efterfrågad och delaktig part.

Genom den delegation och förhandlingsordning som finns i Blekinge ger det medlemmar stor påverkansmöjlighet i det lokala partsarbetet. Samverkan bedrivs på många nivåer från individnivå upp till gruppnivå, från arbetsplats till central samverkan. Här kan vi bli bättre på att se till att det finns förtroendevalda på fler arbetsplatser, att förtroendevalda representera vårdförbundet på klinisknivå och även på förvaltningsnivå. Centralnivå omhändertas av presidiet i

Blekinge.

Som medlem i vårdförbundet avdelning Blekinge har du inflytande över vår egen förening genom alla de möten som vi tillsammans skapar under verksamhetsplaneringen. Du bidrar genom ett nära samtal med din förtroendevald, genom att kontakta eller besöka vår föreningslokal för ett samtal, genom att närvara på medlemsaktiviteter, genom samtal på våra arbetsplatsbesök men framför allt närvara på vårt årsmöte, nominera kandidater till styrelsen, skriva motioner, nominera till årets förtroendevald eller skicka in din kandidat- eller magisteruppsats för möjlighet till ett stipendium.

Vårdförbundet i Blekinge är som sagt en efterfrågad part av länets arbetsgivare och beslutsfattare. Vi har aktivt opinionsbildat i diverse verksamhetsdagar som arbetsgivarna arrangerar, så som Region Blekinges planeringsdialog inför budget, Karlshamns kommuns Budgetdagar och Karlskrona kommuns verksamhetsdagar. Våra medlemmars intresse finns i många verksamheter. Politiker efterfrågar samtal med vårdförbundet och vi har under året aktivt bjudit politikerföreträdare för samtal om våra medlemmars kunskap och omställning mot god och nära vård.

Engagemang och drivkraft är det bästa för inflytande och påverkan.





Föreningsuppdraget kan innebära utmaningar!

Som beskrivet tidigare är vi inne i en ny mandatperiod på fyra år som innebar att en ny styrelse valdes vid förra årsmötet. 7 personer valdes in till att vara styrelse för vårdförbundet avdelning Blekinge. Att ingå i en styrelse i demokratisk styrd organisation innebär att förändringar i uppsättning av en styrelse kan ske. Vid årsskiftet 21/22 kom första avhoppet från styrelsen då en ledamot valde att lämna sitt uppdrag. Styrelsen fattade då beslutet att fortsätta styrelsearbetet på 6 personer och att ett fyllnadsval skall genomföras till höstens årsmöte.

Den 18 maj 2022 meddelar ordförande och ytterligare två styrelseledamöter att de lämna sina uppdrag i samband med årsmötet den 22 september.

Detta är av helt privata skäl och tillfälligheter i livet som gör att möjligheten till fackligt engagemang inte kan fortsätta.

Självklart skapar detta beslut, turbulens i avdelning Blekinge och eftersom ordförande har fått en chefstjänst inom region Blekinge och en styrelseledamot avsluta sin fackliga tid i början på sommaren, måste styrelsen i Blekinge fatta vissa beslut.

Styrelsen beslutar att planen för Årsmöte håller och fyllnadsval kommer att ske på flera positioner. Vi beslutar också att vice ordförande tar över den interna ledningen och styrningen för vårdförbundet avdelning Blekinge. Vi prioriterar i våra kalendrar och pausa vissa partsarbeten i bland annat samverkansprocesser med länets arbetsgivare. Mycket fokus läggs på löneprocessen och LOK arbetet och medlemsstödet i form av arbetsplatsbesök och medlemsärenden.

Valberedningen kontaktas och informeras om situationen för att kunna påbörja sitt arbete för att få till en ny styrelse.

Det lokala kanslistödet är har varit viktigt i denna process och kommer att vara viktigt även framöver.

Nu skall vi blicka framåt! Genomföra ett årsmöte och använda oss av de demokratiska rättigheter som vi har i vår förening. Förändringar kan vara skrämmande men också utvecklande och stärkande. Vi skall ta lärdom av alla situationer och händelse som kan uppstår, fortsätta med vår drivkraft och engagemang för att nå våra mål och visioner. Vårdförbundet avdelning Blekinge är en stark och drivande avdelning som kommer att fortsätta utvecklas, fortsätta vara en förening som man vill vara medlem i och fortsätta att vara efterfrågade av länets beslutsfattare.

Vi måste ha tålamod! Under de senaste åren har det varit förändringar inom förtroendevalds leden och inom styrelsen. Många nya förtroendevalda på arbetsplatserna och många nya i styrelsen. Många år av facklig erfarenhet har försvunnit och nya engagemang och drivkrafter har fötts.

Men det här innebär också att vissa mål och resultat kan komma att ta längre tid att uppnå och kartan dit måste ritas om. En ny styrelse med ett nytt presidium måste kunna få formas och utvecklas. Ge dem tid! De kommer att fixa det och med allas hjälp av medlemmar, förtroendevalda och kansliorganisationen så kommer vi att bli starka, tillsammans gör vi skillnad och tillsammans är vi starka!

Vårdförbundet avdelning Blekinge
Vi ger oss aldrig!

/
Martin Johansson
Ordförande vårdförbundet avdelning Bleking