

Dokumentet skapat
2022-06-21

Senast ändrat
2022-10-07

Grupp/avdelning/projekt
Avdelning
Västernorrland

Version
1

Författare
Kenneth Byström
Eva Lodin

Årsrapport 2022

Innehåll

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



Sammanfattning

Efter årsmötet i oktober 2021 började arbetet med att jobba ihop den nyvalda styrelsen med ett antal styrelseutbildningstillfällen.

Året som gått har som de senaste åren präglas utav pandemin vilket har ställt vårdens personal för många tuffa utmaningar inte minst för Vårdförbundets fyra yrkesgrupper men också även för oss förtroendevalda i den lokala avdelning.

Pandemin fortsatte som sagt under hösten/vintern 2021 med en minskning/paus under våren men återkom med en uppgång inför sommaren 2022. Utifrån dessa förutsättningar har vi som lokal avdelning försökt anpassa oss för att finnas tillgängliga för rådgivning, stöttning till våra medlemmar och påverkan på arbetsgivare och styrande politiker.

Kompetensbrist och bemanningssvårigheter inom både Regionen och inom våra sju kommuner samt ständiga överbeläggningar inom Regionen har ställt stora krav på våra medlemmar vilket framför allt blev tydligt när semesterplaneringen skulle starta. Stora övertidsuttag, dubbla arbetspass i olika konstellationer, "sålda" semesterdagar eller veckor och som oftast underbemanning blev resultatet för att man överhuvudtaget skulle kunna erbjuda fyra veckors semester för Vårdförbundets medlemsgrupper, vilket i sin tur lätt till att arbetsmiljön har blivit lidande.

För oss i Vårdförbundet, både centralt och lokalt, är villkoren för våra medlemmar det centrala och det är därför viktigt att vi både behåller men också rekryterar nya medlemmar. Det är under dessa tider med alla de utmaningar vi står inför som det märks att ensam inte är stark utan det är tillsammans som vi kan påverka. Vi behöver därför bli ännu flera för att bli ännu starkare. När vi blir många ger det större möjligheter att påverka när det gäller arbetsvillkor, lön och arbetsmiljö.

Vi finns och skall finnas i stort sett på alla samverkans- och påverkansnivåer men vi ser också att där vi saknar lokalt förtroendevalda/skyddsombud brister vi i dialog med arbetsgivaren vilket i sin tur försvårar våra påverkansmöjligheter. Därför är ett av våra viktigaste mål kommande år att få förtroendevalda/skyddsombud på all arbetsplatsen och att dom skall vara kända bland medlemmarna. Engagerade medlemmar och förtroendevalda/skyddsombud är nyckeln till en positiv förändring av vårdens villkor.

Under försommaren 2022 har Vårdförbundet lokalt tillsammans med arbetsgivarna startat upp arbetet med vårt nya centrala avtal, Huvudöverenskommelsen 22 (HÖK22), och kommer framledes fortsätta arbetet utifrån bilaga 3 där bland annat övertid och arbetstidsförläggning är några av de störst och viktigaste punkterna att arbeta vidare med för att få till en hälsosam arbets- och vårdmiljö. Vi ser att arbetsgivarna inte tar sitt fulla ansvar om arbetstidsförläggningen och fördelningen av övertid. Här behöver vi öka kunskapen hos våra förtroendevalda/skyddsombud hur arbetstidsförläggningen påverkar hälsan och hur vi ska agera gentemot arbetsgivaren i frågan. Det kan inte vara rimligt att Vårdförbundets fyra yrkesgrupper skall få betala med sin hälsa för att få vården att gå runt.



Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Medlemsantalet i länet är fortsatt högt och vi har ett flertal arbetsplatser med 100 procentigt medlemskap. Vi har under årets elva månader, som tabellen nedan visar, ökat något i antalet totala medlemmar.

Där vi kan se ett större medlemstapp är i kommunerna och vi måste det kommande året analysera orsaken till detta.

Största utträdes orsaken är bristande betalning och i skiftet från student till yrkesverksam.

När det gäller att både försöka behålla "gamla" och rekrytera nya medlemmar tror vi att en stor framgångsfaktor är att ha förtroendevalda på så många arbetsplatser som möjligt. När den förra mandatperioden för förtroendevalda tog slut i oktober 2021 och när man sedan antigen skulle göra omval eller nyval så såg vi ett stort tapp av förtroendevalda. Detta tapp håller långsamt på att hämtas igen men vi är långt ifrån att vara där vi var i början av oktober 2021.

Vi kan således vara många fler förtroendevalda inom alla områden där vi har medlemmar. Därför har vi startat ett arbete med att kartlägga arbetsplatser utan förtroendevalda, ett arbete som fortgå samtidigt som vi besöker eller skickar brev till dessa arbetsplatser där vi förklarar varför det är så viktigt att välja en förtroendevald. Det som är en av utmaningarna med att få fler förtroendevalda är att den höga belastningen pga. personal-/kompetensbrist, överbeläggningar etc. som gör att man känner att man i dagsläget inte orkar med ett uppdraget som förtroendevald.

Region

Kommun

Privat sektor / Stat

	2021-10-01	2022-09-01
Medlemmar totalt	3 398	3 405
Region	1 746	1 745
Kommun	552	538
Privat / Stat	171	177
Studenter	250	250
Pensionärer	483	497
Yrkesverksamma, inom annat avtalsområde	15	18
Ej yrkesverksamma	26	21
Förtroendevald totalt	242	175
Region	121	99
Kommun	107	68
Privat / Stat	14	8

Källa: Medlemsstatistik online 2022-09-27

Några aktiviteter för att rekrytera och behålla medlemmar samt få förtroendevalda på alla arbetsplatser:

- Synlighetsmånaden där vi delat ut frukt/godis/fikabröd till arbetsplatsbesök med information om medlemskapets värde. Delat ut Rekryteringskit till alla förtroendevalda.
- "Nattvandring" för att träffa medlemmar som arbetar ständigt natt för samtal och delat ut frukt/godis/fikabröd.
- "Positiv medlem i media" som föräras med Vårdförbundsmugg och uppmärksammats i sociala medier.
- "Extra krut" att kartlägga och kontakta arbetsplatser utan förtroendevalda och förklara vikten av att ha förtroendevalda. De bästa rekryterarna är de förtroendevalda.
- "Möte med guldkant" där även icke medlemmar är välkomna (rekryteringsmöjlighet). Tema lön och medlemsvärde. Uppskattade möten med information om vad som är på gång i förbundet, löneavtalet m.m. samt möjlighet att diskutera hur man har det på arbetsplatsen och tillsammans gå ut och äta. Lätt att samla medlemmarna vid dessa möten.
- Kontakter medlemmar som riskerar avregistrering pga. bristande betalning.
- Teamsutbildningar till våra förtroendevalda i länet.
- Vi uppmärksammar Vårdförbundets fyra professioners yrkesdagar, där man som medlem kan nominera en "föredömlig" kollega som får ett diplom och tårta till arbetsplatsen.
- Vi har två heldagar/år, en på våren och en på hösten, där förtroendevald i hela länet träffas för utbildning och nätverkande.
- Delat ut stipendium till bästa C-uppsats hos avgångsstudenterna i länet.

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.

I Västernorrland är löneöversyn 2022 klar både i Regionen och i alla sju kommunerna. Alla medlemmar ska också fått den nya lönen utbetald dock lite sent i vissa kommuner där den nya lönen kom retroaktivt nu i september. Vid löneuppstarten i Regionen meddelade arbetsgivaren att prioriterade yrkesgrupper för Vårdförbundet var barnmorskor och röntgensjuksköterskor inom 24/7 verksamheter och sjuksköterskor på två enheter inom Sollefteås sjukhus.

När det gäller lönespridningen inom både Regionen, kommunerna och privat/stat så finns det mycket mer att önska. Vi ser att lönespridningen hos alla arbetsgivare är långt

ifrån det önskade läget med en lönespridningskvot i närheten av 2,0. Dvs. där den erfarna särskilt yrkesskickliga sjuksköterskan (experten) tjänar dubbelt så mycket som den nya oerfarna sjuksköterskan (novisen).

Inom Region Västernorrland gjordes under våren/försommaren 2022 extra lönesatsningar, utanför revisionen, till Vårdförbundets yrkesgrupper, på sammanlagt 80 miljoner kronor. Det började under vårvintern med att man från politiskt håll sköt till 30 miljoner som tjänstemännen fördelade till ca 1/3 av sjuksköterskorna som arbetade på 24/7 verksamheter där det var som allra värst med bemanningen. Varje sjuksköterska som fick ta del av den extra lönesatsningen fick då ett lönepåslag med 3 000 kr/månad. Detta resulterade i ett stort missnöje i de verksamheter som inte fick ta del utav lönesatsningen som i sin tur ledde till många sade upp sig i protest, mot som man såg det en stor orättvisa, eftersom de flesta verksamheter har haft det tungt med bemanning, belastning och dålig arbetsmiljö under en längre tid. Vårdförbundet hade tidigt varnar arbetsgivaren vad en sådan lönemässig differentiering av anställda skulle kunna leda till och tryckt på att en lönesatsning måste komma alla Vårdförbundets yrkesgrupper till del. Politikerna insåg så småningom sitt misstag och sköt till ytterligare 50 miljoner kronor under försommaren som fördelades bland Vårdförbundets yrkesgrupper som inte fått tagit del av den tidigare lönesatsningen, kriteriet var att man skulle arbetade med patientnära vård. Fördelningen blev då 3 000 kr/månad till specialistutbildade sjuksköterskor, 1 220 kr till kvarvarande sjuksköterskor och 1 220 kr/månad till biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor. Ett visst missnöje finns även efter denna lönesatsning eftersom alla inte fick 3 000 kr/månad. Positivt resultatet av "turbulensen" med extra lönesatsningarna är att vi nu under hösten samverkat mera med cheferna och tjänstemännen och politiken om hur Vårdförbundet ser på lönebildning.

En lönesatsning för första linjens chefer har också gjorts i Regionen. Detta arbete har skett under sommaren 2022 och Vårdförbundet var med i den arbetsgrupp som har tagit fram nivåer och "kriterier" för denna lönesatsning.

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.

Mycket har handlat om arbetsmiljö under verksamhetsåret och det är ett område som kommer behöva stort utrymme i kommande planering både lokalt och nationellt. Det var en tuff arbetsmiljö för många av Vårdförbundets medlemmar redan innan pandemin men som nu faktiskt förvärrats ytterligare.

Det största arbetsmiljöproblemet är låg bemanningen, avsaknad av kollegor med rätt kompetens. Detta gäller i stort inom alla verksamheter, både i Regionen och kommunerna. Detta leder till att övertidsuttaget inom vissa verksamheter skenar och förutsättningarna att göra ett bra jobb inte finns. Inom Region Västernorrland är bristen av vårdplatser pga. personalbrist ett enormt problem vilket har lett till stora överbeläggningar, under vissa perioder är beläggningsgraden 150-200%. Detta har i sin

tur lätt till att många verksamheter inom Regionen inte klarar bemanningen om man inte jobbar övertid, dubbla pass i olika konstellationer, har måltidsuppehåll i stället för rast, etc. Återhämtningen mellan arbetspassen, den egna hälsan och privatliv blir lidande. Detta har gjort att många av Vårdförbundets medlemmar, under året, har sagt upp sig och många fler överväger detta. De som har sagt upp sig har ofta gått till andra vårdgivare men många har tyvärr även valt att helt ge upp sitt yrke och slutat att arbeta med vård.

Bemanningsfrågan är i många fall den största frågan och arbetsuppgiften hos första linjens chefer. Dessa hinner ofta inte med något annat än att försöka ringa in eller beordra personal att stanna kvar för att täcka nästkommande pass, dvs "släcka bränder". I sin jakt på personal tummar man ofta på både AML och ATL.

Samverkan fungerar inte optimalt, förtroendevalda ges inte tiden att förbereda sig inför samt delta i samverkan eftersom de behövs i vården, men även eftersom arbetsgivarna många gånger inte samverkar frågor och då arbetsgivarna gör det kommer de ofta med färdiga förslag som ska genomföras med kort varsel, det "brinner i knutarna" pga. den akuta situationen.

Vi har flera exempel på där vi fått strida för och ligga på om arbetsmiljöanalyser/riskbedömningar i flera verksamheter utifrån våra medlemmars arbetsmiljö och allt för tunga arbetsbörda, en obalans mellan krav och resurser. Samtal angående vikten av samverkan samt samverkansprocessen har förts och fortsätter föras med arbetsgivare både inom Region Västernorrland och kommunerna. Vi har också aktivt lyft upp arbetsmiljön högt på agendan i de samverkansgrupper vi finns representerade i.

Inom Region Västernorrland pågår, och har gjort så under än längre tid, även arbetet med ett nytt samverkansavtal. Det nuvarande är från 1992!

Mycket tid har gått till att stötta samt coacha lokala skyddsombud i arbetsmiljöfrågor. Vi tar ofta också upp arbetsmiljöfrågor i våra utbildningar för förtroendevalda.

Efter många års påverkansarbete i bl.a. samverkan där Vårdförbundet har tagit upp enhetschefernas höga arbetsbelastning, dåliga arbetsmiljö och många gånger låga löner så har nu arbetsgivaren i Regionen satsat på första linjens chefer. Det har resulterat i "Enhetschefernas år" 2022. Där man prioriterar deras löner, se ovan under punkten lön, och arbetsmiljö.

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.

Allt det som sammanfattar vad Vårdförbundet vill i rutan här ovanför angående arbetstid känns som en verkligt stor utmaning just nu. Det är långt ifrån hälsosamma arbetstider på många arbetsplatser. Men vi jobbar enträget utifrån ovan nämnda principer och utgår alltid från dessa.

I Region Västernorrland har vi ett avtal när det gäller nattjänstgöring som är bättre än det centrala avtalet. Redan från 20 % nattjänstgöring är veckoarbetstiden 34,33 tim/vecka. Detta avtal skrevs redan 2001.

Många verksamheter använder sig utav "arbetstidsmodell A" som innebär att man poängsätter arbetspassen. Kvällar, helger, storhelger, nätter ger olika poäng som sen omsätts i minuter. Dessa minuter slås sedan ihop och veckoarbetstiden minskas utifrån slutsumman. Problemet med dessa modeller är att man ofta poängsätter arbetspass som är obekväma att arbeta högre än man poängsätter de som är ohälsosamma, storhelger får ofta samma eller högre poäng än nätter. Dessa modeller är kostnadsneutrala och arbetsgivaren kan ofta bemanna svärbemannade pass eftersom dom har högre poäng än andra pass.

På de flesta vårdavdelningar inom Regionen arbetar man två helger av fem. Många medlemmarna vittnar om att det är svårt att få till hälsosamt schema med heltidsmättet då återhämtning mellan pass blir för kort. Detta har man löst med att lägga förtätning av arbetspassen, ofta de som arbetar ständigt natt, för att sedan få en längre sammanhållen ledighet. Flera medlemmar önskar också arbeta 12 timmars pass för få mer ledigt emellan passen. Där har vi i styrelsen och våra skyddsombud en stor utmaning och ett stort ansvar att förklara vikten att ledigheten ska "marinera" schemana för att en god arbetstidsförläggning skall uppnås. Vi samverkar också med arbetsgivaren om dessa frågor för att dom ska ta ansvar när det gäller arbetsmiljön utifrån schemaläggningen.

Vi försöker utbilda våra förtroendevalda i vad en hälsosam arbetstidsförläggning innebär och hur den positivt kan påverka så att man orkar arbeta heltid ett helt yrkesliv som i sin tur gör så att man får en bättre pension.

Vi tittar över Beredskapsavtalen på bl.a. Operation i Sollefteå och Rtg i Sollefteå och Sundsvall för att beredskapen skall minska och istället använda jour eller aktiv tid.

Vi verkar för att minska på måltidsuppehåll som finns på flera arbetsplatser med påverkansarbete hos arbetsgivarna om rätten att ha rast och med information till arbetsgivarna och medlemmar om hälsosamma arbetstider för att man skall orka med ett helt yrkesliv.

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 Västernorrland har vi lokala avtal om akademisk specialisttjänstgöring (AST) inom Regionen och i två av kommunerna, Sundsvall och Örnsköldsvik. I Örnsköldsvik skrev vi avtalet så sent som i höstas med kommunen. Vårdförbundet lokalt arbetar intensivt genom påverkan med de fem kvarvarande kommunerna för att även där få till lokala avtal om AST. Denna påverkan sker både av oss i styrelsen samt via ombudsmän och förtroendevalda. Även vid lönecoachning till medlemmar som står inför att ta en ny anställning hos en arbetsgivare så säger vi till att man skall efterfråga om arbetsgivaren har AST.

Vi arbetar/påverkar också arbetsgivarna med att alla utbildningar som är till gagn för arbetsgivarens verksamhet skall vara betalda, även om dom inte leder till en specialistexamen.

Det sker också ett arbete om karriärvägar inom regionen där Vårdförbundet till vis mån är delaktig, Tyvärr har detta arbete legat nere under pandemin och det har även skett en förändring av ansvarig tjänsteman inom regionen för detta arbete vilket har lett till en ytterligare fördröjning av arbetet.

Vårdförbundet är också delaktiga i en arbetsgrupp angående kompetensförsörjning/kompetensväxling. Arbetet ser över vilka av Vårdförbundets yrkesgruppers arbetsuppgifter som kan utföras av andra yrkes grupper och vilka arbetsuppgifter kan kompetensväxlas från läkare till våra professioner. Detta förutsatt att man får en adekvat utbildning och mer betalt för uppgifterna, vilket i sin tur kan leda till ett mer stimulerande arbete.

Lokala utvecklingsområden

Vår ambition är att Vårdförbundet ska vara den självklara fackliga organisationen att vara medlem i när man är barnmorska, biomedicinsk analytiker, röntgensköterska eller sjuksköterska.

Vi arbetar hårt för den enskilde medlemmen och för kollektivet och vinner många "fighter". Att sprida dessa vinster är en viktig del i att behålla gamla och rekrytera nya medlemmar.

Vi kommer under det kommande året arbeta vidare med rekrytering inom alla sektorer som en av de viktigaste frågorna för att vi ska kunna bli flera men medlemsvård måste också vara ett viktigt fokus för att vi ska behålla de som redan är medlemmar. Tre områden som kräver lite extra arbete är med barnmorskor, inom privata verksamheter och bland chefer där vi ser att man antingen är oorganiserad eller väljer att vara medlem i andra fackförbund. En annan viktig aspekt är våra blivande kollegor och vår studentverksamhet. Här jobbar våra ansvariga i styrelsen i samarbete med studentinformatörerna men vi behöver vässa på vårt arbetssätt ytterligare. Förtroendevalda på arbetsplats är en viktig pusselbit i rekryteringen av nya medlemmar och studentmedlemmar. För att känna sig trygg i den rollen behöver vi även här göra en insats med utbildning för att man ska våga ställa frågan, är du medlem i Vårdförbundet.

Exempel på punkter i förbättringsarbetet är:

- Vi är ute på många arbetsplatser men kan alltid förbättra oss och vara ute på fler.
- Öka insatserna för att få förtroendevalda på fler arbetsplatser, målet bör vara minst en förtroendevald per arbetsplats.
- Vår närvaro och vad vi lägger ut på sociala medier kan alltid förbättras eftersom vi ser att vi når många medlemmar den vägen.
- Vi kan bli bättre på att fånga upp yrkesverksamma potentiella nya medlemmar.
- Kontakta och motivera nya chefer att stanna kvar i Vårdförbundet även när dom blivit chef.
- Arbeta med att återansluta barnmorskor, som valt att lämna Vårdförbundet.
- Öka antalet studentmedlemmar och arbeta för att dom ska stanna kvar i Vårdförbundet när dom blir yrkesverksamma.



Inflytande och påverkan

Vi träffar regelbundet politiker och andra beslutsfattare. Under valrörelsen har vårt arbete intensifierats och vi har bjudit in politiker från de flesta partier till träffar för dialog om vården, våra medlemmars yrkesfrågor och arbetsmiljö mm. Där har vi bl.a. använt oss av Vårdförbundets valplattform 2022 som ett led att lyfta vår politik. Utöver detta har vi haft flera samtal med politiker och tjänstemän för att informera dem om läget och vad som händer i Regionen och i kommunerna. Det vi ser är att flera partier använder sig Vårdförbundets tankar och politik för att förbättra vården. Det vi också märkt är att Vårdförbundet är en stark aktör som många politiker och tjänstemän vänder sig till för att höra våra åsikter i olika frågor och ibland även för att få råd. Denna relation försöker vi vårda då det gagnar oss i styrelsen, våra förtroendevalda och våra medlemmar. Media är en annan väg vi påverkar genom, vi och våra medlemmar intervjuas ofta i den lokala pressen, radion och TV. Vi och våra medlemmar skriver också debattartiklar. Dessa intervjuer och artiklar får en stor uppmärksamhet och förhoppningsvis leder de så småningom till förbättringar för vården och Vårdförbundets medlemmars yrkesfrågor och arbetsmiljö.

Vi är med i samverkan på alla nivåer och påverkar arbetsgivarna med Vårdförbundets politik för att få till förbättringar/villkor för våra medlemmar.

Övrigt