



Datum
2023-03-28
Avdelning
Västerbotten

Senast ändrat den
2023-09-15
Namn
Jenny Olsson och Mikaela Bergström

Årsrapport 2023

Avdelning: Västerbotten

Sammanfattning

Ett intensivt och händelserikt år summeras och kan sammanfattas med hårt arbete, hårda förhandlingar och tufft klimat, kantat med segrar och vissa framgångar. Vårdförbundets medlemmar har slitit hårt med dålig arbetsmiljö, för få kollegor och hårt tryck på vården. Övertiden har varit stor på många ställen och den återkommande frågan kring semester har liksom tidigare år gjort sig påmind och tagit stor plats.

Vi medlemmar i Västerbotten har gått från Ni till Vi och vi har tillsammans påverkat för bättre villkor och förutsättningar. Ca 1000 vykort har skrivits och överlämnats till politiker och direktörer i regionen, namninsamling med många underskrifter har överlämnats till politiker och pågår än. Parollen är tydlig, *Stoppa vårdkrisen i Västerbotten*. Samtidigt som vi kämpar tillsammans kan vi ana en viss uppgivenhet över den situation vi befinner oss i. Orken tar slut och vi ser inte samma kämpaglöd som tidigare. Vi som har förtroendet till våra styrelseuppdrag kommer fortsätta kämpa och vi vill att ni ska veta och känna det. Vi ger oss inte och kommer nöta och tjata på våra politiker och andra beslutsfattare.

Samtidigt som året varit tufft med många, långa och intensiva förhandlingar har vi rönt framgång på vissa håll. Sex kommuner har tecknat kollektivavtal om AST, akademisk specialisttjänstgöring. Här ser vi arbetsgivare som tar ansvar för kompetensförsörjningen och patientsäkerheten. Kommunerna vi tecknat avtal med i år är Vännäs, Bjurholm, Vindeln, Nordmaling, Robertsfors och Norsjö. Nu är det upp till bevis för våra två största kommuner.

Glädjande är också att i Västerbotten är vi många förtroendevalda som hjälps åt att påverka, stötta medlemmar och driver viktiga frågor som berör villkor, vården och yrkets utveckling. Det är tillsammans vi når framgång.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Vi ligger under året ganska stadigt på drygt 4900 medlemmar i Västerbotten. Vi försöker analysera varför vi inte är över 5000 medlemmar som tidigare men faller tillbaka på det fakta att flera väljer att lämna sina yrken och arbeta med annat. Vi har dessutom flera medlemmar som gått i pension och valt att avsluta sitt medlemskap. Styrelsen och förtroendevalda med facklig tid har aktivt arbetat med boken Medlemsmodellen och i samband med strategidag eller styrelsemöte har vi genomfört workshop och diskuterat boken och hur vi kan applicera det i vårt uppdrag och arbete för att bli fler.

På varje styrelsemöte analyserar vi och följer vår måluppfyllelse relaterat till antalet medlemmar i Västerbotten. Statistiken hjälper oss sedan i planeringen för kommande aktiviteter eller om det är någon aktivitet som vi ser saknas och därmed behöver planera in.

Totalt antal yrkesverksamma aug -23	3839		
Inträden yrkesverksam	Mål	Antal	Måluppfyllelse tom. aug -23
Region	75	46	61%
Kommun	15	21	140%
Privat	31	2	6%
Stat	3	0	0%
Okänd	0	9	900%
Totalt	124	78	63%

Totalt antal förtroendevalda aug -23	316		
Antal nya förtroendevalda	Mål	Antal	Måluppfyllelse tom. aug -23
Region	30	75	250%
Kommun	20	22	110%
Privat	4	1	25%
Stat	1	0	0%
Totalt	55	98	178%

Totalt antal studenter aug -23	417		
Antal nya studenter	Mål	Antal	Måluppfyllelse tom. aug -23
	176	139	79%

Område	Antal arbetsplatser (ca)	Antal förtroende- valda	Antal arbetsplatser utan förtroendevald (ca)
Kommun	80	86	27
Region	200	221	58
Stat	10	3	8
Privat	?	6	?

Vissa förtroendevalda är förtroendevald på fler än en arbetsplats.

Genomförda aktiviteter kopplat till rekrytering och synlighet:

Blodomloppet; I maj deltog vi på blodomloppet i Umeå där nästan 7000 personer deltog. Vi lyckades både rekrytera nya medlemmar men fick även höra av befintliga medlemmar att det var uppskattat att vi var där och visade upp just deras förbund. Här nådde vi ut till många yngre medlemmar men påträffade även flera pensionärsmedlemmar.

Pride; I dessa tider är det än mer viktigt att stå upp för allas lika värde och rätten att älska vem man vill. Direkt efter årsmötet 2022 deltog vi i Prideparaden i ett livfullt Umeå med mycket musik och festlig stämning. Den 30 september i år deltar vi där igen.

I ett snöigt Skellefteå i februari 2023 deltog hela styrelsen samt förtroendevalda med facklig tid tillsammans med några tappra medlemmar på Pride! Vi bjöd på fika till både medlemmar och potentiella medlemmar.

Medlemscafé/fika till arbetsplatser; I slutet på maj anordnade vi ett drop-in café på våra tre sjukhus i Västerbotten.

Arbetsplatsbesök inom privat och statlig sektor; Våra två ansvariga genomförde en mindre arbetsplatsbesökssturné som blev mycket uppskattad av både medlemmar och potentiella medlemmar. Vi försöker föra regelbunden dialog med avdelningarna Capio och Praktikertjänst för att på bästa sätt hitta arbetsformer som ger största medlemsnytta oavsett vilken avdelning du tillhör.

Tårtor har delats ut till arbetsplatser med 100% anslutning i Skellefteå kommun och vi kommer fortsätta uppmärksamma arbetsplatser med 100% anslutning under året.

Inlandsturné; Genomfördes i maj i något mindre skala än tidigare år. Vi besökte medlemmar och potentiella medlemmar på både sjukstugor och inom kommunerna i Vilhelmina, Dorotea, Åsele, Sorsele och Bjurholm. Många medlemmar närvarade och uttryckte att det var väldigt uppskattat att vi kom på besök. Vi hade många och bra dialoger.

Chefsluncher och möten; Vi har anordnat flertalet olika aktivitetstillfällen där vi har träffat chefsmedlemmar, både fysiskt och digitalt. Vi har även gått runt på sjukhusen, ambulansen och till några Hälsocentraler och gjort spontana besök. Utöver uppsökande aktiviteter har vi även haft spontana digitala möten utifrån efterfrågan från chefsmedlemmar. Chefsmedlemmar i Västerbotten har även haft möjlighet att anmäla sig till både en digital och en fysisk utbildning som Norrbotten arrangerade.

Julklappsutdelning; För att visa vår uppskattning och som en uppmuntran för sitt engagemang och tuffa uppdrag skickade vi ut Pocketogram till både chefsmedlemmar och förtroendevalda. Den respons vi fått är att det är väldigt uppskattat.

Studenter; Vi har deltagit på sjuksköterskeexamen i både Umeå och Skellefteå i januari och i juni. I samband med deras examen har vi där delat ut stipendier för bästa examensarbete. Vi har träffat och rekryterat sjuksköterskestudenter i termin 1, 2, 3, 5 och 6. Ett av dessa rekryteringsmöten var ett frukostmöte hotell Björken. Vi har även rekryterat studenter som läser till biomedicinska analytiker samt röntgensjuksköterskor som går i termin 1. Även på röntgensjuksköterskornas examen deltog vi och delade även där ut stipendium för bästa examensarbete. Då biomedicinska analytikerna inte var klar med sina examensarbeten till deras examen deltog vi inte vid deras examen men det är något vi planerar att göra nästa år. Självklart uppvaktade vi och delade ut stipendium för bästa examensarbete vid ett senare tillfälle. För att ytterligare nå ut till medlemmar och potentiella medlemmar har vi även stått utanför tentamenssalen för att dela ut fika. Vi deltog även på arbetsmarknadsmässorna som regionen anordnade i både Umeå och Skellefteå.

Förtroendevalda; För regionanställda har vi hela året haft återkommande digitala träffar. I juni hade vi även tre olika fysiska träffar, en på varje sjukhus. Kommunanställda i Umeå och Skellefteå kommun har haft flertalet fysiska och några enstaka digitala träffar under året. Vi har även haft digitala träffar för förtroendevalda i de 13 mindre kommunerna. För att stärka förtroendevalda att kunna verka i sitt uppdrag och för att de ska våga ställa frågan om medlemskap har vi under året erbjudit både grundutbildning samt fördjupningsutbildning till våra förtroendevalda. Vi har haft två tillfällen för dag 1 samt två tillfällen för dag 2–4 i grundutbildningen. I slutet på april samlade vi 33 förtroendevalda i Lycksele och Södra Lappland för att utbilda och diskutera den nya skyddslagstiftningen rörande 11 timmars dygnsvila samt Vårdförbundets "8 måsten". I höst har vi inplanerat ytterligare två tillfällen för dag 1 samt ett tillfälle för dag 2–4 i grundutbildningen.

Arbetsplatsbesök; Vi har gjort totalt cirka 160 arbetsplatsbesök inom alla områden, där fokus har varit att besöka arbetsplatser där vi saknar förtroendevalda.

Fler ger mer, ordförande och vice ordförande ingår i olika nationella arbetsgrupper rörande just fler ger mer. Enligt kongressbeslut ser vi över stadgan, organisering samt drivkraft för unga personer. Vi arbetar med boken *Medlemsmodellen* och genomför Workshop kring innehållet för att arbeta enligt den strategin. Vi försöker arbeta nära medlemmar och förtroendevald på arbetsplats genom fysisk närvaro men även genom att coacha i olika frågor.

Media/påverkan; Vi har synts flitigt i media och har skickat in flertalet debattartiklar som rör villkor, vården och våra yrken. Vi är även aktiva på sociala media och gör inlägg på vår blogg.





Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

Lön: Efter en tuff sommar 2022 samlade vi medlemmar som tillsammans skrev 1000 vykort med krav på bättre lön och villkor som vi sedan lämnade över till regionfullmäktige och regiondirektören under hösten. Under våren anordnade vi sedan två politikerdebatter i Skellefteå och Umeå, där majoriteten och tjänstepersoner inom regionen fick träffa fler än 100 av våra medlemmar. Uppslutningen var med andra ord stor och engagemanget likaså. Många bra samtal och frågor kom under dessa kvällar. Vi anordnade även digitala medlemsmöten med fokus på årets löneöversyn inom regionen.

Under våren togs mycket tid i anspråk för lönefrågor. Vi träffar alla 16 arbetsgivare i Västerbotten för ett uppstartsmöte och i de 13 mindre kommunerna träffar vi då även alla förtroendevalda. Då vi tidigare år haft många medlemsärenden inom vissa verksamheter i regionen kopplat till löneöversynen valde vi att begära traditionell förhandling för dessa verksamheter - Psykiatri, BUP, primärvården och laboratoriemedicin i länet, vilket omfattade närmare 800 medlemmar. Både innan och efter den traditionella förhandlingen hade vi ett nära samarbete med berörda förtroendevalda där vi fick bra medskick från medlemmar.

För att skapa tryck i lönefrågan har vi varit flitiga med debattartiklar, synts i media och varit aktiva i kvinnolobbyns rörelse *"lön hela dagen"*. Tillsammans har vi arbetat aktivt för att skapa debatt, mullrat och ställt krav. Vi ser också tydligare och tydligare att vi får allmänheten med oss i denna viktiga fråga. Vi har lyckats samla oss medlemmar, fått allmänheten att tillsammans med oss skriva under ett upprop *"Stoppa Vårdkrisen i Västerbotten"*. När vi hade närmare 1000 underskrifter lämnade vi över dessa till politiker och regiondirektör i samband med Regionfullmäktige. Samma sak arrangerades vid fullmäktige i Umeå och Skellefteå kommun.

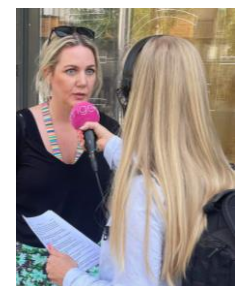
Året 2023 har nog gått till historien om sämsta utfall i löneöversynerna. Endast två kommuner höll sig till märket på 4,1%, ett par kommuner kring 3% medan resten av våra 16 arbetsgivare inom SKR-området ansåg att dryga 2% var bra. Vi har via politikerträffar, debattartiklar och nya förhandlingar rörande märket försökt påverka utfallet hos samtliga arbetsgivare inom SKR. Det är viktigt att markera hur oerhört viktig lönen är, särskilt nu när vården befinner sig i en ordentlig kris.

I februari anlitade vi Georg Frick till en föreläsning om Lön till våra chefsmedlemmar. I samband med fördjupning av löneprocessen och kunskapspåfyllnad delade vi ut boken *"Lön 50 råd till chefer om lönesättning och lönesamtal"* skriven av föreläsaren själv. Det var en väldigt uppskattad föreläsning och aktivitet.

Något vi också märkt är att antalet löneskulder ökar och vi har förhandlat för samtliga medlemmar som hört av sig. Vi har även tecknat lokalt kollektivavtal om höjd ersättning för nattarbete inom regionen. Då lön är en viktig fråga planerar vi

en temafördjupning, för förtroendevalda som genomfört grundutbildning, i ämnet i form av lunch-lunch dagen innan årsmötet.

Vi har medvetet arbetat för att fortsätta med *Ni blir Vi*. Under våren 2023 har vi upplevt det svårare och en viss uppgivenhet hos er medlemmar. Vår analys har varit att det under lång tid varit slitsamt och tuff arbetsmiljö så prioriteringarna har med all rätt varit återhämtning tillsammans med att orken som tidigare funnits för kamp kanske lagt sig en aning. Vi ser också att tystnadskulturen blivit större och mer utbredd, vilket är oacceptabelt och en fråga vi kommer arbeta vidare med.



Arbetsmiljö; Stor del av vår fackliga tid används till arbetsmiljöarbete och att stötta våra förtroendevalda och skyddsombud i deras uppdrag. Under våren la två av våra huvudskyddsombud en 6:6a på vårt största sjukhus, Norrlands universitetssjukhus, NUS. Detta har resulterat i att vi regelbundet träffar arbetsgivaren som tar fram åtgärdsplaner för att förbättra arbetsmiljön för Vårdförbundets medlemmar.

Den 25 november 2022 sa vi upp samverkansavtalet med Region Västerbotten, detta efter att vi i närmare två år signalerat att samverkan inte fungerade, detta framför allt på central- och förvaltningsnivå. Vi har ägnat mycket tid på att hitta former för hur MBL och skyddskommitté ska fungera. Våra huvudskyddsombud ingår numera i det sistnämnda. Vi anordnade fyra utbildningstillfällen rörande MBL som riktade sig till förtroendevalda. Detta för att stärka och trygga dem i uppdraget samt det nya arbetssättet.

I samband med att BB/Förlossningen i Lycksele stängdes har vi haft flertalet medlemsmöten i Lycksele. Stängningen påverkar hela sjukhuset vilket skapat stor oro och ilska. Vi har medialt tagit stor plats i frågan samt deltagit i manifestationer som anordnats och stöttat förtroendevalda som skrivit brev till politiker och beslutsfattare. Styrelsen har uppvaktat Hälso- och sjukvårdsnämnden och både via möten och brev beskrivit det vi anser behöver göras. Frågan är fortfarande högaktuell och vi kommer fortsätta vårt påverkansarbete. Vi har i september gjort en barnmorsketurné där Vårdförbundets yrkeshandläggare tillsammans med styrelsen åkt runt på länets tre förlossningar och träffat medlemmar och potentiella medlemmar. I samband med det anordnade vi en politikerträff i Lycksele utifrån BB och förlossningens framtid.

I våra kommuner är det en tuff arbetsmiljö där mycket ensamarbete, delegeringar, hård belastning och schemafrågor står högt upp på agendan. Vi har under våren haft flertalet medlemsmöten i våra 15 kommuner.

Arbetstid; Arbetstider för våra medlemmar är en oerhört viktig fråga. Vi ska kunna orka arbeta heltid så att vår livslön inte påverkas. Vårdförbundet har en idé vi arbetar utifrån, *8 måsten för ett hållbart yrkesliv*. 11-timmars dygnsvila har varit och är en stor fråga som upptar mycket av vår tid. Vi möter förtroendevalda och medlemmar på olika arbetsplatser för att samtala om möjligheter och utmaningar kring direktiven. Beredskap är en stor fråga och vi har sagt upp våra avtal med en vilja att omförhandla till avtal med bättre villkor. I skrivande stund är vi på gång att vara överens och ha avtal på plats. Arbetstidsmodeller som vi har kollektivavtal om ses över av våra arbetsgivare och vi har varit extremt tydliga med att vi ska finnas med i dessa sammanhang. Vi har genomfört många utbildningsinsatser och för förtroendevalda i inlandet ordnade vi möte och nätverk.

Förhandlingar: Under året har det varit flertalet förhandlingar i och med att vi sagt upp samverkansavtalet i regionen. Utöver de sedvanliga MBL§19 och §11 har vi begärt överläggningar i många olika frågor. Övertidsfrågan har och är

högaktuell och vi tvistar på olika delar. I våra kommuner har vi också förhandlat mer än vi tidigare gjort. Samverkansavtal bearbetas och jobbas med nu i tre av våra mindre kommuner. Förutom att teckna avtal avstår vi även att teckna avtal om villkoren inte är tillräckligt bra. Vi har bra samarbete och tar hjälp av våra ombudsmän som antingen är med i förhandlingar eller stöttar oss förtroendevalda. Antalet enskilda medlemsärenden ligger ungefär på samma relativt höga nivå. Vårdförbundet finns alltid med den som önskar stöd och hjälp.

Yrkets utveckling; Vi försöker uppvakta och uppmärksamma medlemmar som disputerat eller gjort andra viktiga förbättringar i vården. Utmaningen är att få information och kännedom om allt bra som sker ute i verksamheterna. Vi jobbar fortfarande för att finna en struktur kring detta.

Yrkesdagar firade vi såklart med debattartiklar i länets tidningar samt genom att uppmuntra våra medlemmar på olika sätt. Internationella dagen för Biomedicinska analytiker sker runt påsk varpå de fick påskägg. Barnmorskorna besökte vi och passade på att dela ut godis. För sjuksköterskorna ordnade vi en tävling som många antog genom att skicka in foton från deras arbetsplatser. Utifrån det lottades tårtor ut till 8 arbetsplatser. Röntgensjuksköterskorna fick, enligt tradition och eget önskemål, tårtor på sin yrkesdag.

Den 9 maj skrev vi under kollektivavtal om AST, akademisk specialisttjänstgöring tillsammans med kommunerna Robertsfors, Vindeln, Vännäs, Bjurholm och Nordmaling. Detta är ett historiskt avtal där fem kommuner väljer att samarbeta och hitta kontaktvägar. Kommunernas chefer ser vikten av att öka kompetensen och därmed säkra patientsäkerheten. Vi har haft många och bra dialoger med cheferna i dessa kommuner. Den 31 augusti var det dags att teckna AST-avtal med Norsjö kommun. I samband med underskrift firar vi med tårta vilket uppmärksammades i Norran och radio. I skrivande stund har den 9:e kommunen fattat beslut om att teckna AST-avtal med oss. Så nu är det väl ändå hög tid för våra två största kommuner i Västerbotten att också ta sitt ansvar till att säkra kompetensförsörjningen och öka patientsäkerheten genom att teckna avtal med oss!

I samband med löneuppstarterna i samtliga kommuner har vi påtalat vikten om karriärvägar som ökar möjligheten att rekrytera men framför allt behålla medarbetare. Vi driver frågan intensivt, vi ska ha möjlighet att göra karriär men ändå stanna kvar och arbeta vårdnära. Självklart ska lön kopplas till det. Region Västerbotten är fortfarande inte klar med arbetet för att utforma karriärvägar, detta trots att central löneavtalet säger att samtliga regioner ska ha infört det senast december 2022. Regionen har inriktat sig på att ta fram nya kompetensstegar där det just nu finns tre aktiva arbetsgrupper, en för sjuksköterskor, en för barnmorskor och en för specialistutbildade sjuksköterskor. Arbetsgrupper för Röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker är på gång att starta upp. Vi ingår även i en tvärfacklig referensgrupp för att få insyn i arbetets gång.

Lokala förbättringsområden

Vi har jobbat med och blivit bättre på att kommunicera det vi gör, mest genom täta dialoger och mejlkontakt med förtroendevald på arbetsplats men även genom medlemsmöten och brev till medlemmar. Vi ser att den nära kontakten är jätteviktig och påverkar resultatet.

Vi märker tydligt att arbetsplatsnära besök är uppskattat av våra medlemmar, oavsett roll i organisationen. Det vi behöver göra är att skapa tid eller omprioritera vissa saker så att vi kan vara ute mer och träffa medlemmar och potentiella medlemmar. Just nu ägnar vi mycket tid till att släcka bränder och vi skulle vilja ändra fokus så att vi arbetar mer förebyggande. För de med regionfacklig tid har tiden minskats sedan vi sa upp samverkansavtalet vilket innebär att vi behöver prioritera vad vi gör. Vi försöker utvärdera våra aktiviteter och arbetssätt regelbundet och vi har under augusti genomfört en utvärderingsdag så vi har skapat en tydlig och gemensam bild på förbättringsområden. Med detta är vi redo för verksamhetsplanering 2024.

Inflytande och påverkan

För att locka till engagemang och deltagande på Årsmöte ordnar vi i samband med det en årsfest. År 2022 var vi i Umeå och bjöd in Anna Blixt som föreläste om jämställdhet och hälskartekniker vilket var mycket uppskattat. Inför årsmötet 2023 har vi erbjudit Motionsskola för att peppa och uppmuntra till fler motioner. I samband med årsmötet delade vi ut stipendier till *Årets förtroendevald*, *Årets engagemang* och *Årets Vårdchef* där medlemmar har nominerat olika personer. Genom bland annat sociala medier försöker vi skapa en kanal att påverka, föra dialog och ta emot förslag och idéer. Vi ser gärna att fler förslag och idéer skickas in till styrelsen under året, detta utöver motioner till årsmötet.



Övrigt

Vi vill tacka för förtroendet vi har fått av er och vi kommer som tidigare nämnts fortsätta kämpa för bättre villkor och möjlighet till ett hållbart yrkesliv. Vi kommer jobba för våra yrkens utveckling och karriärvägar. Vi kommer också driva frågan om jämlik vård, rätten till hälsa och god och nära vård. Vi vill att vi fortsätter i den inslagna banan Ni blir Vi. Tillsammans behöver vi hålla i dessa frågor och vi alla nästan 5000 medlemmar i Västerbotten behöver hålla ihop. Tillsammans är vi starka!

