



Datum
2023-08-30
Avdelning
Västernorrland

Senast ändrat den
2023-09-15
Namn
Kenneth Byström

Årsrapport 2023

Vårdförbundet avdelning Västernorrland

Innehåll

Årsrapport 2023	1
Sammanfattning	2
Måluppföljning och effekt av verksamheten.....	3
Medlemsrekrytering.....	3
Region, Kommun, Privat sektor/Stat.....	4
Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling.....	5
Lön.....	5
Arbetsmiljö.....	6
Arbetstid.....	6
Yrkets utveckling.....	7
Lokala förbättringsområden	8
Inflytande och påverkan	8



Sammanfattning

Halva tiden har gått av den här mandatperioden och det är dags att sammanfatta år 2. Vi har en fulltalig styrelse med 11 ledamöter. Vi har varit lyckligt lottade och fått behålla de 10 styrelseledamöterna som valdes på årsmötet 2021 samt hälsat en ny ledamot välkommen 2022, genom ett fyllnadsval.

Året som gått har som de senaste åren präglas utav en tuff arbetsmiljö vilket har ställt vårdens personal för många tuffa utmaningar inte minst för Vårdförbundets fyra yrkesgrupper. 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 mycket mer tydligt när semesterplaneringen skulle starta. Övertidsarbete, dubbla arbetspass i olika konstellationer, "sålda" semesterdagar eller veckor och ofta underbemanning blev resultatet för att man överhuvudtaget skulle kunna erbjuda fyra veckors semester för Vårdförbundets medlemsgrupper, vilket i sin tur resulterat i 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 och 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 gällande 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. Vi försöker aktivt visa oss på sociala medier för att locka medlemmar och använder oss bland annat av [#tillsammansgörviskillnad](#).

Under försommaren 2022 har Vårdförbundet lokalt tillsammans med arbetsgivarna startat upp arbetet med vårt nya centrala avtal, Huvudöverenskommelsen 22 (HÖK22), och detta arbete har självklart fortsatt under 2023 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.

2023 är årets löneöversyn för Vårdförbundets medlemmar inom SKR sektorn som vi trodde skulle bli ganska normalt och relativt lugnt blev i stället både intensivt och turbulent på grund av industriavtalet (märket). Industriavtalet blev klart 31 mars 2023 och Läkarförbundet och Kommunal ingår i detta avtalsområde. Detta innebar att vissa undersköterskors löner närmade sig och i



vissa fall gick om våra medlemmars löner samt att läkarnas löner drog ifrån våra medlemmars, glappet minskade i den ena änden och ökade i den andra. Den lönestruktur där utbildning, erfarenhet och kompetens skall löna sig och som vissa arbetsgivare hade försökt få till slogs sönder på ett ögonblick. Styrelsen har arbetat med påverkansarbete både via media och i möten med politiker och arbetsgivarnas tjänstemän för att påtala hur hårt det slår på våra medlemsgrupper att hamna på efterkälken när det gäller lön. Inflationen blir mer kännbar, pensionsavsättningarna blir sämre och köpkraften minskar för våra medlemmar.

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 12 månader, som tabellen nedan visar, minskat i antalet totala medlemmar med 105. Den största minskningen har skett i gruppen *okänt huvudområde* där minskningen är 79. Vilka medlemsgrupper detta är och orsaken till minskningen måste vi det kommande verksamhetsåret analysera djupare.

Största utträdes orsaken, likt tidigare år, är bristande betalning och i skiftet från student till yrkesverksam. Inom dessa områden sker det ett centralt projekt med upprättningsverksamhet men vi jobbar även lokalt med frågan.

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 av förtroendevalda håller långsamt på att hämtas igen men vi har fortfarande en bit kvar innan vi är ikapp nivåerna under 2021.

Vi kan således vara många fler förtroendevalda inom alla områden där vi har medlemmar. Förra året startade vi 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 fortsatt är den största utmaningen med att få fler förtroendevalda är den fortsatt höga belastningen ute i verksamheterna pga. personal-/kompetensbrist, överbeläggningar, etcetera, som gör att man känner att man inte orkar engagera sig fullt ut i ett uppdrag som förtroendevald.

Region, Kommun, Privat sektor/Stat

	2022-09-01	2023-08-31
Medlemmar totalt	3 405	3 300
Region	1 745	1 721
Kommun	538	547
Privat / Stat	177	168
Studenter	250	250
Pensionärer	497	502
Yrkesverksamma, inom annat avtalsområde	18	16
Ej yrkesverksamma	21	16
Okänt huvudområde	159	80
Förtroendevald totalt	175	179
Region	99	106
Kommun	68	63
Privat / Stat	8	10

Källa: Medlemsstatistik online 2023-09-12

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 om bland annat deras arbetsmiljö samt dela ut frukt/godis/fikabröd.
- Medlemsmöte på tre orter, Sollefteå och Örnsköldsvik under våren 2023 och Sundsvall senare under hösten 2023.
- Positiv medlem i media som föräras med Vårdförbundsmugg och uppmärksammats i sociala medier.
- Fortsatt arbete med 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 med mera samt möjlighet att diskutera hur man har det på arbetsplatsen och tillsammans gå ut och äta. Lätt att samla medlemmarna vid dessa möten.
- När möjlighet ges, kontaktar 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 samt uppmärksammar dem i sociala medier.
- 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 – villkor och yrkets utveckling

Lön

I Västernorrland är löneöversyn 2023 klar både i regionen och i alla sju kommunerna. Alla medlemmar ska också fått den nya lönen utbetald, de flesta på aprillönen men i vissa kommuner lite senare och då med retroaktivt från 1 april. Vid löneuppstarten i regionen meddelade arbetsgivaren att prioriterade yrkesgrupper för Vårdförbundet var smittskyddssjuksköterskor och företagssjuksköterskor. 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).

Industrins avtal (märket) har varit en stor fråga under året löneöversyn. Eftersom Vårdförbundet hade ett rådande avtal så gick många arbetsgivare i Västernorrland ut med ett generellt löneutrymme, för Vårdförbundets yrkesgrupper, redan under vintern 2022–23 som senare visade sig ligga under, hos vissa arbetsgivare, långt under industriavtalet. Det var bara Örnsköldsviks kommun som hade ett större generellt löneutrymme för Vårdförbundets yrkesgrupper än industriavtalet. Industrin konstaterade att man på 2 år behöver löneökningar på 7,4 procent, fördelat på 4,1 för 2023 och 3,3 för 2024, för att inte deras medarbetare skulle förlora köpkraft.

Indirekt påverkar industriavtalet också medlemmarna i Vårdförbundet.

Vårdförbundet träffar kollektivavtal om löner med flera arbetsgivarorganisationer, bland annat SKR och Sobona. De flesta av löneavtalen är så kallade icke nivå-bestämda avtal utan angivet löneutrymme för löneökningarna. Men oavsett om löneavtalen saknar angivet löneutrymme eller om det finns angivet löneutrymme är industrins avtal ändå normerande – även för det lokala löneutrymmet, det vill säga industriavtalet är normerande för arbetsmarknaden och för alla löntagare. Det är också normerande på lokal nivå/arbetsplatsnivån. Det har kommit till för att bland annat värna reallöneökningar.

Med dessa och flera andra argument så lämnade Vårdförbundet avdelning Västernorrland in en *Förhandlingsframställan* till de stora arbetsgivarna i vårt län som hade lagt sig under industriavtalet i sina generella löneutrymmen och ajournerade vissa andra löneöversyner/avstämningar i väntan på vad dessa förhandlingar skulle ge för resultat. Yrkandet i dessa förhandlingsframställningar var att arbetsgivarna skulle ge ett generellt löneutrymme på 4,1 % eller mer för år 2023. Tyvärr så ville ingen av arbetsgivarna gå Vårdförbundet till mötes utan hänvisade till att eventuella kompensationer fick göras under 2024 löneöversyn. Vårdförbundet ställde sig därför oeniga med arbetsgivarnas generella



löneutrymmen i både förhandlingarna och de ajournerade löneöversynerna/avstämningarna.

Arbetsmiljö

Mycket har handlat om arbetsmiljö under verksamhetsåret och det är ett område som även fortsättningsvis behöva stort utrymme i det lokala och nationella arbetet.

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 är stort och förutsättningarna att göra ett bra jobb inte finns. Inom Region Västernorrland är bristen av vårdplatser pga. personalbrist fortsatt ett stort problem vilket har lett till stora överbeläggningar. Detta har i sin tur lett 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, etcetera. Återhämtningen mellan arbetspassen, den egna hälsan och privatliv blir lidande. Detta har gjort att många av Vårdförbundets medlemmar överväger att säga upp sig.

Förvisso så har arbetsgivaren regionen gjort ett arbete med att försöka öppna upp mer vårdplatser och bemanna dessa med övervägande personal från bemanningsföretag. Man har även försökt att jämma ut patientbeläggningen över alla verksamheter inom Västernorrlands tre sjukhus. Men trots detta arbete så ligger ofta beläggningsgraden på de flesta avdelningar fortsatt över 100 % de flesta dagarna.

Att bemanna verksamheterna är fortsatt en av de största frågorna och arbetsuppgifterna hos första linjens chefer, som ofta inte hinner 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 som kan jobba tummar man ofta på både arbetsmiljön och arbetstidslagen.

Vi får ofta påminna arbetsgivarna om att de ska göra arbetsmiljöanalyser/riskbedömningar utifrån våra medlemmars arbetsmiljö där en obalans mellan krav och resurser föreligger.

Samtal angående vikten av samverkan samt samverkansprocessen har förts och fortsätter föras med arbetsgivare både inom regionen och kommunerna.

Vi har också aktivt lyft upp arbetsmiljön högt på agendan i de samverkansgrupper vi finns representerade i.

Vi tar ofta också upp arbetsmiljöfrågor i våra utbildningar för förtroendevalda.

Arbetstid

Vårdförbundet 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. Allt detta 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 timmar/vecka.

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 svårbemannade pass eftersom dom har högre poäng än andra pass. På de flesta vårdavdelningar inom regionen arbetar man två helger av fem.

Utifrån EU-direktivet och de nya skrivningarna i det centrala avtalet *Allmänna bestämmelser*, om 11-timmars dygnsvila under en 24-timmars period som gäller från 1 oktober 2023, så sker ett stort arbete med att få till scheman som följer denna bestämmelse. Detta arbete har gett arbetsgivarna ett stort huvudbry och dessutom gett dem insikten att bemanningen ofta är för låg och verksamheterna är för "slimmade" för att kunna lägga ett schema som är hållbart ur ett arbetsmiljö hänseende. Trots att dessa nya skrivningar i AB 20 är till för att vårdens medarbetare skall få en bra återhämtning mellan arbetspassen och förbättra deras arbetsmiljö så har detta i stället resulterat i att man som arbetsgivare börjat tumma på andra arbetsmiljöfrågor som långa arbetspass, önskemål om måltidsuppehåll i stället för rast, med mera. Trots att vi har skrivningar i vårt centrala avtal Huvudöverenskommelse – HÖK 22 om att man som arbetsgivare skall arbeta för att arbetspassen som längst skall vara 10 timmar så bortser man från det och lägger vissa arbetspass som är 11 timmar och längre och trots att vi i Vårdförbundet hänvisar till den ömsesidiga överenskommelsen i avtalet och att vi som fackförbund inte kan stå bakom dessa långa arbetspass så "blundar" man som arbetsgivare för detta.

Vi utbildar våra förtroendevalda i vad en hälsosam arbetstidsförläggning innebär och hur den positivt kan påverka att man orkar arbeta heltid ett helt yrkesliv. Vi har också utbildat hur man som förtroendevald kan granska scheman utifrån 11-timmars dygnsvila och de andra reglerna i arbetstidslagen som skall ingå i schemaläggningen.

Yrkets utveckling

I Västernorrland har vi lokala avtal om akademisk specialisttjänstgöring (AST) inom regionen och i två av kommunerna, Sundsvall och Örnsköldsvik.

Vårdförbundet lokalt arbetar intensivt genom påverkan med de fem kvarvarande kommunerna för att även där få till lokala avtal om AST. Detta påverkansarbete 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 viss mån är delaktig, Tyvärr har detta arbete legat nere under några år och det har även skett en förändring av ansvarig tjänsteman inom regionen för detta arbete vilket har lett till en ytterligare fördröjning av arbetet.



Lokala förbättringsområden

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. Fyra områden som kräver lite extra arbete i rekryteringsarbetet är barnmorskor, privata verksamheter och bland chefer där vi ser att man antingen är oorganiserad eller väljer att vara medlem i andra fackförbund samt hur vi ska lyckas rekrytera och behålla de yngre yrkesverksamma, hur kan vi vara relevanta för dem och vad är det de söker i, och vill ha från, ett 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.
- Arbeta med hur vi ska rekrytera och behålla yngre, hur ska vi vara relevanta för dem som fackförbund. Vilka frågor är viktiga för dem.

Inflytande och påverkan

Medlemmars inflytande och påverkansmöjligheter är en viktig fråga. Genom att väljer förtroendevald/skyddsombud på arbetsplatsen så har man tagit de första stegen för att kunna påverka villkor och arbetsmiljö på den egen arbetsplats samt möjlighet till inflytande i den lokala avdelningens arbete. Men även utan förtroendevald har man möjlighet att påverka sin arbetssituation genom bland



annat medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar som regleras i samverkansavtalen, Samverkansavtal med arbetsgivaren finns hos alla länets sju kommuner och regionen.

Förutom att välja förtroendevald på arbetsplatsen så har man som enskild medlem inflytandemöjlighet genom att välja förtroendevalda till styrelsen och kongressombud på årsmötet.

Som medlem har man också möjlighet till inflytande över Vårdförbundet genom de möten som vi har med både förtroendevalda och medlemmar. Årsmötet är också ett tillfälle då man kan påverka vilka aktiviteter den lokala avdelningen bland annat ska arbeta med det kommande året och är ett underlag för den lokala verksamhetsplaneringen. Vi uppmanar även till att lämna motioner till det lokala årsmötet och centralt till kongressen och på så sätt påverka och få inflytande över vilka frågor man som medlem vill att Vårdförbundet ska arbeta med de kommande åren.

Vi träffar regelbundet politiker och andra beslutsfattare. Under verksamhetsåret har vi haft möten och samtal med lokala politiker, från de flesta partier. Dialog har ofta handlat om vården, våra medlemmars yrkesfrågor och arbetsmiljö mm. I mötena har vi bland annat använt oss av *Vårdförbundets 8 måsten för ett hållbart arbetsliv* 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.