



Dokumentet skapat 2021-01-12	Senast ändrat 2021-01-18	Grupp/avdelning/projekt Avdelning Norrbotten	Version 1	Författare Camilla Eriksson Sundberg
---------------------------------	-----------------------------	--	--------------	---

## Årsrapport 2020

### Innehåll

Sammanfattning .....	2
Måluppföljning .....	3
Medlemsrekrytering.....	3
Värde för medlem.....	4
Effekt .....	5
Goda exempel .....	6
Risker .....	7
Förbättringsområden .....	7
Övrigt.....	8



## Sammanfattning

**Pandemin.** 2020 blev ett år som vi sent kommer glömma. En smittspridning över hela världen som lamslagit stora delar av vårt samhälle i omgångar. Begränsningar att få umgås fysiskt med nära och kära. Inställda fysiska möten med medlemmar och förtroendevalda. Den digitala utvecklingen tog fart och mestadels har vi mött varandra via skärmar och succesivt har det fungerat bättre och bättre. Våra äldre, som fallit offer för Covid-19, har drabbats hårt. Vårdförbundets medlemmar har genomgått hårda prövningar med förflyttningar, nya arbetsplatser, ny arbetsort, nya kollegor, nya arbetsuppgifter och en tuffare arbetsmiljö – allt för att säkra sjukvården för norrbottningarna med alltför knappa resurser och avsaknad av schyssta villkor.

**Biomedicinska analytiker.** En av Vårdförbundets fyra yrkesgrupper som rättmätigt hamnat i fokus under pandemin och där allmänheten har fått upp ögonen för vikten av biomedicinska analytikers kompetens och dess funktion! En oersätlig profession som analyserar och validerar all provtagning för att kunna säkerställa rätt diagnos. Den del av vårdkedjan som utgör en stark länk. Alla dessa covidprover som passerat deras händer runt om i landet för att säkra en positiv eller negativ diagnos. De biomedicinska analytikerna har dessutom minskat med 43% under den senaste 10-års perioden i Region Norrbotten.

**Media.** Vårdförbundet har av media uppmärksammats mycket under 2020, både lokalt och nationellt. Debattartiklar, uttalande från medlemmar mitt i eldens öga när pandemins effekter på arbetsvillkor och arbetsmiljö visat sitt ansikte. Ett orosmoln är att det finns en tendens att en del medlemmar inte vågar uttrycka sig i media – av rädsla för repressalier från sin ledning. Det är en trend som måste brytas snarast, sett till att yttrandefrihet är en självklarhet och demokrati råder.

**HÖK 19.** Förbundet tog beslutet innan årsskiftet att behålla vårt löneavtal för landets 290 kommuner, 21 regioner och de kommunägda vårdföretagen. Fördelarna med löneavtalet i ett nationellt perspektiv övervägde och särskilt yrkesskickliga har premierats och lönespridningen går så sakteliga åt rätt håll. Norrbotten hör till landets sämsta regioner sett till ovanstående, vilket gör att vi har en motpart som inte levererat fullt ut enligt löneavtalet i jämförelse med Sveriges övriga regioner. Tacka med lön är det som gäller nu – inte ryggdunk och applåder.

**Avdelningsstyrelsen.** I mars in adjungerades Erik Kalender som styrelseledamot med placering i Gällivare. Vid årsmötet i slutet september valdes han in som ordinarie styrelseledamot och vi är nu totalt nio stycken i avdelning Norrbottens styrelse. En rivstart som ny styrelseledamot att hantera den förändring som pandemin inneburit i Norrbotten – vilket han klarat av med en stor dos envishet. Då fysiska möten i princip helt uteblivit så har utmaningen blivit att finna energi utan alla dessa härliga medlemsmöten. Kan summera året, som att visst, det har funkad med det digitala – men nu längtar vi tillbaka till de mötesforum som inte sker via en datorskärm.

**Vill rikta ett varmt tack** till alla livsviktiga medlemmar i Norrbotten – tillsammans med alla er blir vårt fackliga arbete fullt av både kraft, energi och mening!



## Måluppföljning

### Medlemsrekrytering

Avdelningsstyrelsens mål är att Vårdförbundet ska vara ett närvarande förbund på arbetsplatsen och ute bland medlemmarna. Därför var målsättning inför 2020 att prioritera arbetsplatsbesök och att besöka medlemmar när de efterfrågar detta men även söka upp medlemmarna där de finns. I Norrbotten har vi en hög anslutningsgrad så mycket fokus handlar om att behålla denna anslutningsgrad, samtidigt som vi försöker hitta de potentiella medlemmarna. Lokalt förtroendevalda involveras genom information och påminnelse om att ställa frågan om medlemskap. Under halva året pågick den nationella rekryteringskampanjen, vilken vi puffade för inom avdelningen.

Då det under året har varit särskilt viktigt att ha en lokal kontakt ute på arbetsplatserna har vi jobbat för att de som saknar lokalt förtroendevald ska välja någon till detta uppdrag. En lokalt förtroendevald skapar lättare ett synligt Vårdförbund på arbetsplatsen och det är en framgångsfaktor för att skapa styrka och sammanhållning i vårdens villkors-och arbetsmiljöfrågor.

I stort så kan vi konstatera att en stor del av styrelsens fackliga krafter, gick till regionanställda medlemmars tuffa pandemiomställning– där har behovet varit störst av vår närvaro och då är det givet vad som prioriteras högst.

I siffror: från 3003 till 3047 yrkesverksamma medlemmar under 2020 (alla avtalsområden), vilket ger avdelning Norrbotten en 93 % anslutningsgrad.

### Region

Inom gruppen biomedicinska analytiker så har vi under pandemiåret 2020 haft ett visst tapp av FV (förtroendevald). Det har inte med pandemin att göra utan beror bl.a. på byte av arbetsplats och studier. Men nya FV har inte tillkommit utom på ett ställe, som är mikrobiologiskt laboratorium på Sunderby sjukhus. Då de FV slutade under hösten så har inga medlemsmöten genomförts. Exempelvis har mötesformen med digitala möten begränsat oss. Eftersom vi inte kunnat röra oss på sjukhuset p.g.a. pandemin, så har vi inte kunnat uppmärksamma nya medlemmar som vanligt. Medlemsmöte med tårta på berörd avdelning har bara blivit ett avlämnande av tårta i dörren till avdelningen.

Värdet av medlemskap kan tyckas självklart för oss i fackligt uppdrag men budskapet kan inte nog mycket förmedlas ut både till medlemmar och icke-medlemmar. Pandemiåret 2020 har visat detta extra tydligt med en strid ström av fackliga frågor. Att både i samband med FV-träffar och andra tillfällen finnas tillgänglig för medlemsstöd och diskussioner är i sig rekryterande. Att synliggöra den fackliga verksamheten genom att vårda de FV och medlemmar vi har ger positiva ringar på vattnet i medlemsrekryteringen, utan att vara en särskild kampanj. Under 2020 blev vi tvungna att frångå heldagsträffar med utbildningsinslag för våra FV, detta p.g.a. att regionen inte gav oss den tiden. Upplägget blev istället kortare infoträffar cirka en gång/månad.



## **Kommun**

Generellt sett avsevärt mycket mindre besök på våra 14 kommuners arbetsplatser. Under tre tillfällen höst 2020, samlade vi alla kommunens förtroendevalda via digital mötesplats för att internutbilda inom arbetsmiljö, samverkan, löneprocessen och arbetsrätt. Detta för att de FV ska kunna stödja medlemmarna på sin arbetsplats på ett tryggare och säkrare sätt.

## **Privat sektor/Stat**

De inplanerade fysiska besöken på länets olika privata arbetsplatser blev inte av som vi planerade i styrelsen. Ett fåtal arbetsplatser har vi besökt fysiskt i början på 2020, sedan fanns ett litet utrymme för digitala medlemsmöten med ett fåtal.

## **Värde för medlem**

Vi har som avdelningsstyrelse aldrig haft så många principförhandlingar, som under pandemin. Sedan mars månad har vi kallat till förhandlingar och blivit kallade till förhandlingar gällande förflyttningar av medlemmar kors och tvärs mellan arbetsplatser och även mellan olika arbetsorter. Vi har tyvärr inte fått gehör från arbetsgivaren i form av garantier kring frivillighet, värderingsersättningar som tack för att man som medarbetare ställer upp och ger järnet, inte heller schysstare villkor för att underlätta längre transportsträckor till sin nya arbetsplats. Ett tufft klimat som har tagit på krafterna för oss alla i omgångar. Däremot har vi hela tiden kommunicerat med medlemmarna om vad vi kämpar för och varför. Resultatet har uteblivit, framförallt i förhandlingar gällande kollektivet, däremot framgångar på individnivå har varit lite mer positivt.

Vi har drivit en tvist mot region Norrbotten på grund av brott mot samverkansavtalet där schemaförändringar drevs igenom för medlemmar utan att samverka med Vårdförbundet. Utfallet blev 40 000 kr, det vill säga att Vårdförbundet avd. Norrbotten fick ett skadestånd utbetalt från regionen, eftersom vi fick rätt.

Nära att det drogs till tvist i en av kommunerna på grund av att kommunen ville använda skolsköterskor i vården av äldre mot deras vilja. Den arbetsgivaren kunde efter påtryckningar från Vårdförbundet lösa situationen så att resurserna räckte.

Rekryteringsmaterial i form av rosa påse för lunchlåda, informationsmaterial har delats ut till förtroendevalda på arbetsplatser med potentiella medlemmar.

Vi har via förtroendevald på avdelning eller som styrelse, delat ut ett antal tårtor. Tårtor för att uppmärksamma en nyrekryterad medlem och den som rekryterat. Över tid en uppskattad munsbit att dela tillsammans för att uppmärksamma att fler ger mer.

Innan semesterperioderna drog igång var vi ut på sjukhuset i Sunderbyn och delade ut goodiebags med en sommarhälsning, också en snabb coronasäker överlämning till medlem att placera på resp. arbetsplats fikarum.

Vi har mött upp chefsmedlemmar med digitala möten under vår och höst för att fånga upp deras arbetssituation. Mötena genomfördes under lunchtid, vilket är önskvärt för denna grupp.

Vi har mött framförallt våra tre regionråd i omgångar, mer informella möten där vi delgett våra medlemmars situation under pandemin och de signaler vi får från verksamheterna. Vill nog säga att dessa dialoger gav resultat. Från att ha haft noll kronor i värdering från regionens tjänstemän, så gav politikernas oss gehör genom att ersätta en del medlemmar som på olika sätt varit involverade i covidvården. Vi nådde inte hela vägen fram, och alla fick tyvärr inte ta del av denna coronabonus, men påverkansarbetet gav oss några frukter att lägga i en tidigare helt tom korg.

Trycket från media har varit högt och vi har tackat ja till alla olika mediala instanser när vi blivit tillfrågade – lokala dagstidningar, övriga tidningar, radio och TV. Vi har även haft fantastiska medlemmar som ställt upp och mött media, direkt från verksamheterna, vilket är eftersträvarvärt.

### Effekt

Medlemsmöten har utförts fysiskt i början av året, och för att kunna fortsätta möta våra medlemmar har vi bjudit in och utfört digitala medlemsmöten när pandemin kom.

Vi har också prioriterat att stötta de lokalt förtroendevalda när de efterfrågat detta. Våra medlemmar som inte arbetade kliniskt i direkt sjukvård, drabbades märkbart när pandemin slog till och behovet av sjukvårdspersonal i den kliniska verksamheten ökade. De förväntades då lämna sitt administrativa arbete och hjälpa till i klinisk verksamhet. För många innebar detta en oro och osäkerhet i och med att det kunde vara många år sedan de lämnade det kliniska arbetet. Den lokalt förtroendevalda, med stöd från styrelsen, jobbade för medlemmarnas bästa vilket var uppskattat.

I och med att Vårdförbundet har haft restriktioner av att träffa studenter på LTU (Luleå Tekniska Universitet) har vi på ett antal arbetsplatser i länet haft kontakt med studentansvariga. Det har möjliggjort att studenter under deras VFU kunnat få Vårdförbundets studentinformation om medlemskap.

Under 2020 har Norrbotten hunnit med att genomföra en fysisk certifierad förtroendevalda utbildning (CUF) i internatform under fyra dagar. Vi har även genomfört tre stycken Digitala introduktioner för förtroendevalda där vi nått ut till 25 stycken nya förtroendevalda i Norrbotten. Med positiva erfarenheter och bra utvärderingar, under rådande omständigheter.

Ett fysiskt medlemsmöte för barnmorskor på BB/Förlossning i Gällivare med god uppslutning, efter sommaren när restriktionerna tillfälligt lättade.

Arbetsbelastningen för de biomedicinska analytikerna har ökat i och med pandemin och avsaknad av förtroendevalda och skyddsombud på arbetsplatserna blivit alltmer märkbar. Vilka rättigheter/skyldigheter har vi på arbetet? En ny förtroendevald på mikrobiologen tillkom.

Årsmötet i år, 2020, p.g.a. av pandemin diskuterades i Vårdförbundet, på central nivå, länge vilken mötesform som var lämplig, fysisk eller digital. Det beslutet, hur genomförandet skulle ske gemensamt i hela landet, dröjde för länge. Den kom först efter sommaren och vårt årsmöte var satt till i slutet av september. Det gav lite tid att lära sig hur göra och att nå ut med

information till alla förtroendevalda (FV) och medlemmar om årsmötesformen. P.g.a. av pandemin skedde alla möten digitalt vilket till viss del försvårade informationen till alla medlemmar. Det resulterade i ett mycket lågt deltagande i årsmötet, ca 1/3 av det deltagarantal som närvarar vid ett fysiskt årsmöte. Då ska man även ta i beaktande de långa avstånden och resorna till fysiska årsmöten som FV och medlemmar gör vid fysiska möten. På det här sättet undergrävs demokratin när det är så få som t.ex. röstar i olika frågor på mötet.

FV finns nu inom många av kommunernas alla områden, socialförvaltningen och barn-och ungdomsförvaltningen. En effekt av både efterfrågan från medlemmar samt ett ganska omfattande informationsarbete från vår sida. Ökande fackligt engagemang varefter kunskap ökar, har märkbart ökat kraften i att kunna agera som facklig part istället för som enskilda personer.

De nedkortade informationsträffarna under 2020 omöjliggjorde för oss att fortbilda FV inom olika områden som vi gjort tidigare. Innehållet utgick istället från aktuell info och övriga frågor. Huvudämnet blev under året pandemin och vad den inneburit för arbetssituationen för våra medlemmar. Vad har vi för rättigheter och skyldigheter inom ramen för anställningen etc. Värdet av förtroendevald och skyddsombud på arbetsplatserna blev större än kanske någonsin. Tydligt blev också effekten för de medlemmar på arbetsplatser som saknar dessa. Större utmaning för oss att komma ut med aktuell info.

I och med pandemin har stora förändringar skett på sjukhusen i Norrbotten och med det har flertalet riskbedömningar gjorts. På arbetsplatser i där förtroendevald/skyddsombud saknats har huvudskyddsombud (HSO) bjudit in medlemmar att delta, som sakkunnig i berörd verksamhet. Ett sätt att synas i verksamheten och försöka värva nya FV, då man inte kunnat synas fysiskt på arbetsplatsen.

Under pandemins andra våg drabbades även primärvårdens medlemmar av förflyttning till slutenvården, vilket fick många medlemmar att höra av sig. I de flesta fall kunde vi ge stöttning i frågor gällande villkor på den nya arbetsplatsen, men för vissa lyckades vi även avstyra förflyttningen efter samtal med berörd chef. Oavsett vad vi lyckades uppnå i slutändan så uttryckte medlemmarna en tacksamhet för det stöd och arbete som lades ner.

Vi har gett rätt verktyg så att förtroendevalda påtalar vikten av att vara medlem, stöd vid rehab samtal, löneskulder, arbetsrättsliga ärenden, varsel, förhandlingar ex gällande omplacering – som kan drabba alla anställda.

Förtroendevalda är nyckelpersoner på arbetsplatserna och som är delaktig i det arbetsplatsnära arbetet. Samtliga röntgenavdelningar i Norrbotten har förtroendevalda, 96 % anslutningsgrad i Norrbotten för röntgensjuksköterskor.

## Goda exempel

Digitala förtroendevalda möten i länet med aktuell info och möjlighet till frågor har hållits kontinuerligt under 2020 för hela länets olika vårdverksamheter.

Den 8 november uppmärksammade vi den internationella yrkesdagen för röntgensjuksköterskor. Dagen firas för att uppmärksamma röntgensjuksköterskans internationella yrkesdag med fokus på att skapa bättre utvecklingsmöjligheter och därmed säkrare vård för patienterna. Även om förutsättningarna och situationen varit annorlunda i år, var det viktigt för oss att uppmärksamma professionen, dels ett digitalt brevutskick till samtliga röntgensjuksköterskor i länet,



”goodiebags” till våra röntgensjuksköterskor vid hälsocentralerna. De förtroendevalda på röntgenavdelningarna runtom i länet fick möjligheten att bjuda på fika och frukt från Vårdförbundet eftersom att fysisk närvaro från styrelsen inte var möjlig i år.

Röntgensjuksköterskor har lyfts fram i offentligheten, vårt påverkansarbete går framåt och skapar utvecklingsmöjligheter, siktet mot högre löner och bättre arbetsmiljö. I en tid som har varit och som fortfarande är full av utmaningar, har det varit viktigt att belysa röntgensjuksköterskans viktiga roll, betydelsen för diagnostiken, vården och förbättring av densamma. Det är nu än tydligare hur viktig röntgensjuksköterskans kompetens är i hela vårdkedjan och såklart i synnerhet under pandemin.

Enskilda medlemsärenden är fortsatt något som ger positiv respons och är givande.

Genom att vara tillgängliga och sprida information har vi lyckats rekrytera flera nya medlemmar både på operation och intensivvården. Vi har genom att stötta FV i deras arbete

Vi har skapat opinion på såväl arbetsplatsen som i media som gynnat oss. Allt detta genom ökad facklig aktivitet vilken i sin tur gör oss starkare som facklig part. Vi finns inte bara i bakgrunden, vi agerar!

De privata vårdverksamheter som korttids permitterat medlemmar på grund av neddragen verksamhet, där har den nya sektionen Privat/Stat i förbundet klivit in och stöttat på ett bra sätt.

## Risker

Övertid – Det vi ser idag är att overtiden ökar i stort inom regionens alla verksamheter, inte bara i verksamheter med jour och beredskap utan i sin helhet. Grundproblematiken är en personalbrist inom de flesta verksamheter, behovet skiljer sig mellan verksamheter, vilket har blivit väldigt tydligt under pandemin. Förutsättningar till vila och återhämtning är en nödvändighet för ett hållbart yrkesliv och ett patientsäkert arbete, vilket vi bevakar och har kontinuerlig dialog med arbetsgivare och politiker.

Det behövs fler röntgensjuksköterskor, en nationellt reglerad specialistutbildning och goda arbetsvillkor för att göra yrket mer attraktivt och det behövs både korta och långsiktiga hållbara planer för att kunna hantera trycket inom bild- och funktionsverksamheterna. Region Norrbotten måste säkerställa goda och säkra arbetsvillkor för att både behålla personal och få fler sökande till lediga tjänster. Personalbehovet är fortsatt stort inom Malmfälten och ett flertal pensionsavgångar i länet kommer inom kort, vilket även innebär att många med lång erfarenhet och ovärderlig kunskap slutar i verksamheten.

Eftersom vi inte kunnat genomföra heldagsträffar med utbildning för FV så går de miste om information, kunskap och utbytesforum med varandra, som gör att de kan "tappa sugen". Samtal, diskussioner och utbildning, i fysiska rum, tillsammans med andra FV är viktiga för att utvecklas, komma vidare och få inspiration i sitt uppdrag som FV.

Många FV saknar just dessa heldagsträffar med utbildning. Under tidigare heldagsträffar har vi även haft block med skyddsombudets roll, vilket också kan ses som en brist 2020 där framförallt de nya skyddsombuden kan ha behövt utbildning, då även arbetsgivarnas utbildningar blev förändrade i och med pandemin.





På våren/försommaren avskaffades lokal administratör, det har lett till mer administration för styrelseledamöter och/eller presidium. Administration tar tid från mer medlemsnära värdeskapande verksamheter.

## **Förbättringsområden**

För att utveckla rekryteringsarbetet behöver vi öka vårt fokus på rent rekryterande insatser, exempelvis genom att kartlägga vart potentiella medlemmar finns och söka upp dessa arbetsplatser. Vi behöver också stärka de lokalt förtroendevalda i sitt rekryterande arbete så att det blir en självklarhet att ställa frågan om medlemskap till de som inte redan är med.

För att kunna ge patienten bästa möjliga vård och möta dagens och framtidens moderna diagnostiklösningar behövs fler röntgensjuksköterskor med specialistkunskap. Integrerad diagnostik är när olika diagnostikområden samverkar för att ge säkrare underlag vilket leder till en mer individanpassad undersökning och behandling. Därför är en strategi kring kompetensutveckling för röntgensjuksköterskor ett måste, då vi vill bibehålla god kontinuitet och hög patientsäkerhet inom röntgenverksamheterna i Norrbotten.

Vårdförbundet arbetar även kontinuerligt för vår professionsutveckling och driver viktiga frågor såsom införandet av reglerad specialistutbildning för röntgensjuksköterskor, kontinuerlig fortbildning under hela arbetslivet, skapa fler karriärvägar och utvecklingsmöjligheter och långsiktig kompetensförsörjning plan för yrket (HÖK 19).

Att ytterligare betona för arbetsgivarna vikten av välutbildade förtroendevalda/skyddsombud och utifrån det argumentet kunna återgå till heldagsträffar med utbildning för FV. Med ökade kunskaper förbättras allas vår arbetsmiljö och patientsäkerheten säkerställs. Detta är grunden i den svenska modellen, partssamverkan. Alla arbetsplatser får en bättre arbetsmiljö och vårdmiljö om detta uppnås. Utöver detta bör vi upprätthålla/förbättra kontakten med FV genom vardagliga kontakter via träffar (om möjligt), mail och telefonsamtal

Att försöka få till medlemsmöten bl.a. på de arbetsplatser inom laboriemedicin som tappat FV för att försöka få medlemmarna där att välja nya FV.

Digitalt årsmöte och den slutsats vi kan dra av detta, är att i god tid besluta om vilken mötesform det ska vara för årsmötet. Då har vi bättre chanser att nå ut till fler FV och medlemmar om hur det ska gå till. Det är viktigt att man känner sig trygg med mötesforumet och dess verktyg!

Att genom vässade argument påverka AG att återfå möjligheten till heldagsträffar för FV. Framhålla vikten av välutbildade FV/SO,

## **Övrigt**

Mycket saknas i årets årsrapport då många inplanerad aktiviteter fick ställas in på grund av coronapandemin. Ser med glädje fram emot ett normalt verksamhetsår där vi får träffas under





valfri form tillsammans. Nu har vi varit tvungna att mötas digitalt, vilket inte är optimalt som enda alternativ i långa loppet.

Det har så tydligt visat sig under 2020 – att det vi som fackförbund agerar och reagerar på, sett till hanteringen av våra medlemmars arbetsmiljö, arbets- och villkorssituation – kommer ha betydelse för framtiden.

Vi vill inte ha en framtid där våra professioner är tvungna att lyda arbetsgivarens minsta vink där behov finns. Ett behov som för länge sedan kunde avhjälpas genom en vettig löneutveckling och attraktivare karriärvägar. Fler kollegor, effektivare genomtänkta arbetssätt, få de med erfarenhet och kompetens att stanna kvar – så uppnår vi attraktivare arbetsplatser. Dags att tacka med lön!

Styrelsen hann med att besöka nationella kansliet, SKR, TCO och även andra viktiga aktörer under två dagars styrelseutveckling i Stockholm i slutet av februari strax innan Corona kom till Sverige.