

Årsrapport Vårdförbundet Norrbotten



Innehåll

1.	Sammanfattning	1
2.	Måluppföljning.....	5
3.	Effekt.....	16
4.	Goda exempel.....	17
5.	Risker	17
6.	Förbättringsområden	17
7.	Övrigt	18

1. Sammanfattning

När vi nu har önskat varandra ett gott nytt år sätter vi punkt för 2016 och ser fram emot ett nytt spännande 2017.

Det har varit ett intensivt och dramatiskt år med händelser som påverkat oss både i omvärlden men även i Sverige och Norrbotten. Jag upplever ett hårdnande politiskt tonläge, men också en oro för det som händer i världen med terrorism och krig som kommer allt närmare. Vi måste ta ett grepp om detta och våga se en framtid där vi samarbetar och skapar förutsättningar för en bättre värld.

Flyktingströmmen till Sverige och Norrbotten

2016 har Norrbotten tagit emot många människor som med anledning av krig i Europa, Västbanken och Afrika, har flytt från sina hemland. De har kommit hit med ett sårbart bagage och traumatiska upplevelser som vi i vården måste hjälpa till med att lindra och få dem att bearbeta .

Vårdförbundets medlemmar har med stort engagemang och hjälpsamhet deltagit i mottagandet av flyktingarna. I Norrbotten inkvarterades flyktingar på ett nyöppnat boende i Haparanda, Riksgränsen och Överkalix. I slutet av året öppnades ett boende på Piteå havsbad. Sjuksköterskor har gjort de första hälsokontrollerna och utfört vaccinationer och Barnmorskor har tagit hand om gravida och nyförlösta kvinnor.

Norrbottens läns Landsting blev Region Norrbotten

Förändringar i Landstingets ledning med personalbyten har gjort att styrelsen känt en viss frustration över det vänteläge som uppkommer då en person slutar och en annan person ska ta över befattningen.

Landstinget har arbetat för att få en tydlig styrning och ledning som resulterade i en ny medarbetarpolicy. Gemensamma lönekriterier för alla medarbetare, kopplat till de politiska verksamhetsmålen, har införts

Bildandet av storregion

Det har varit möten och förberedelser



både för oss i Vårdförbundet men även för tjänstemän samt politiker på landstings- och regeringsnivå, inför regeringens beslut om bildandet av storregioner. Beslutet slutade i oenighet, vilket gör att vi behåller vår egen del i länet men att länsstyrelsen flyttar över en viss del till landstinget och bildar därmed Region Norrbotten från årsskiftet.

Landstingets ekonomi

Landstingets ekonomi har ännu inte stabiliserats trots skattehöjningen som gjordes 2016. Detta påverkar landstingsanställda medlemmar då många diskussioner rör besparingar och att arbeta effektivare.



En av orsakerna till kostnadsökningarna är bristen på Vårdförbundets yrkesgrupper.

För att bedriva vården i länet är landstinget i behov av att hyra in personal från bemanningsföretag.

Landstinget måste bli en attraktiv arbetsgivare för att kunna rekrytera och behålla personal. Vårdförbundet har därför träffat landstingsledningen för att belysa värdet av Vårdförbundets yrkesgrupper.

Arbetstider och nytt avtal HÖK 16

Arbetstider har funnits på agendan när vi har träffat politiker och tjänstemän i landsting och kommuner. Vi vill teckna lokala, eller ett centralt avtal, som förbättrar arbetstiderna framförallt för de som arbetar natt.

Vårdförbundets mål har varit att kompenseras med 1,4 vilket innebär att man räknar 14 timmar på ett 10 timmars pass. Intresset för detta har varit lågt hos Norrbottens arbetsgivare.

Vårdförbundet nådde inte ända fram, men i december skrev vi på ett nytt löneavtal, HÖK16, istället för en Principöverenskommelse. I avtalet förändras arbetstiderna.

Styrelsen

Styrelsens sammansättning förändrades under 2016 då två av ledamöterna övergick till annan verksamhet. Vid årsmötet valdes två nya styrelseledamöter och vi är nu 10 personer som arbetar strategiskt för att utveckla och påverka villkoren för Norrbottens medlemmar.

Det har varit ett intensivt år för styrelse och förtroendevalda i påverkansarbetet med att förbättra lön och villkor så att arbetsgivarna kan nyrekrytera och framförallt behålla befintlig personal.

Akademisk specialisttjänstgöring

Grattis till Bodens kommun, som var först ut i Norrbotten med att införa akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor.



Ett år i hälsans tecken

Vi har fått två anvisningar som påverkar förutsättningarna för att förbättra arbetsmiljön så att vi inte drabbas av stressrelaterade sjukdomar och som ger oss större möjligheter att verka som skyddsombud.

1. Den ena delen är den nya föreskriften, OSA 2015:4, Organisatorisk social arbetsmiljö.
2. Den andra delen är Avsiktsförklaringen, för friskare arbetsplatser istället för hälsoväxling, som tecknades efter beslut från regeringen, arbetsgivarna och arbetstagarorganisationerna.

Vi vill att Vårdförbundets Idé om vårdens styrning ska påverka vårdpolitiken. Det är vi medlemmar som skapar Vårdförbundets politik. Så tänk på - att just dina tankar, förslag och idéer är viktiga att delge vår idéburna organisation. Om vi tillsammans är delaktiga kan vi förbättra vården och våra villkor.

Jag vill tacka alla medlemmar och förtroendevalda för ert arbete med att stärka och tydliggöra vikten av våra fyra yrkesgrupper.

Vi lyckas tack vare vårt ledarskap, vår forskning och vår långa erfarenhet av att arbeta i vården, med att sprida kunskap så att samhällsmedborgaren får en trygg och säker vård.

Jag ser emot att träffa just dig under detta år och jag hoppas att vi blir ännu fler medlemmar och förtroendevalda i Vårdförbundet.

Om vi tillsammans hjälps åt och ger varandra förutsättningar och styrka så kommer det att ge resultat. Ensam är inte stark.

Tack för ditt bidrag!



**Erica Ohlsson, avdelningsordförande Vårdförbundet
Norrbotten**

2. Måluppföljning

Hälsa och helhet

Alla människor har rätt till hälsa och helhet.
Därför prioriterar vi att utveckla vården och göra den säker.
Därför prioriterar vi att arbeta för en personcentrerad vård.

Personcentrerad vård

Landstingets FoI-enhet har tagit del av Vårdförbundets studiecirkelmateriel om Personcentrerad vård. Materialet ska användas till de anställda utvecklingsjuksköterskornas utbildningsträffar. Kul, att Vårdförbundets material är så uppskattat.

I dialog med strategiska personer hos länets arbetsgivare har vi pratat om att ställa om vården och börja arbeta personcentrerat. Vi måste ändra arbetssätt för att kunna möta samhällsmedborgaren och för att kunna ge en vård utifrån deras önskan och villkor. Det är en stolthet att veta att Personcentrerad vård, som Vårdförbundet länge arbetat för, nu är antaget i SKL:s verksamhetsmål.



Vid vårens nationella forum om personcentrerad vård deltog tre styrelseledamöter och två chefer från landstinget som båda är intresserade och vill utveckla arbetssättet i sina verksamheter. Inspirerande föreläsare berättade om sina verksamheter där de nu arbetar personcentrerat.

Forskning

Två medlemmar som disputerat bjöds in till årsmötet, Sebastian Gabrielsson och Git-Marie Ejeklint. Sebastian deltog vid årsmötet och gjorde en kort beskrivning av sin avhandling där han undersökt psykiatriskt slutna vård ur personalens perspektiv.

Forskningen måste kopplas ihop med den kliniska verksamheten. För att kunna ge vårdtagaren de bästa råden eller behandlingarna måste vi yrkesutövare vara intresserade och nyfikna av att ta till oss aktuell forskning.

Hur kan vi bli ännu bättre på att koppla ihop forskningen och den kliniska verksamheten?

Hållbart yrkesliv

Förutsättningen för vår insats är ett hållbart yrkesliv.

Därför prioriterar vi att arbeta för en bättre arbetsmiljö med hälsosamma arbetstider.



Hälsosamma arbetsplatser

Ett flertal arbetsplatser har så dålig arbetsmiljö att den sista utvägen har varit att göra en anmälan utifrån

Arbetsmiljölagen §6 punkt 6a. Det gäller

Akutmottagningen i Sunderbyn, laboriemedicin i

Gällivare, Kiruna Hemsjukvård och Porsöns Hälsocentral.

Innan vi gör en anmälan om åtgärder för att förbättra

arbetsmiljön så har vi haft flertalet möten med medarbetare och arbetsgivare.

Arbetsmiljöverket har gjort riktade inspektioner i länet och sett över enhetschefernas arbetsmiljö. De verksamheter som är granskade är Piteå och Sunderbyns medicinverksamheter samt Kiruna medicin och akut omhändertagande.

Vårdförbundet följer upp Arbetsmiljöverkets ålägganden och

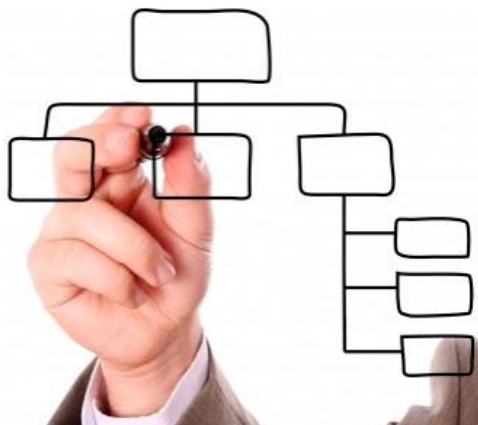
krav på åtgärder gällande enhetschefernas arbetsmiljö för att se till att de genomförs.



ARBETSMILJÖ
VERKET

Vi har framfört till Landstings- och Personaldirektör att brister i samverkan påverkar personalens arbetsmiljö. När medarbetare och arbetsgivare inte kommunicerar med varandra, behöver medlemmar styrelsens hjälp för råd och stöd. Landstingets Samverkansavtal anger att det ska finnas forum för dialog om just arbetsmiljön både på arbetsplatsträffar, men även på deras samverkansforum med förtroendevalda. Det är viktigt att det görs en risk- och konsekvensanalys och en handlingsplan och att dessa följs upp.

Vår påverkan gör skillnad. Vid ombyggnation av akuten i Gällivare gjordes en risk- och konsekvensanalys ur ett hot och våld-perspektiv. Vårdförbundets påverkan ledde till att en process startade upp och ombyggnationer ska påbörjas.



Organisationsförändringar

Förändringar i vårdens verksamheter berör på olika sätt och i olika grad. Vi lever idag i en föränderlig värld där processer ofta pågår i vardagen.

Inför varje förändring ska en risk- och konsekvensanalys göras för att lokalisera om det finns risker med att göra förändringar. Desto bättre processer desto lättare blir det att genomföra dem.

Förtroendevalda har varit involverade i ombyggnationen i Arvidsjaur, pågående nybyggnad av akuten, röntgen och op/an/iva i Sunderbyn samt nerdragningar av verksamheter i Piteå med stängning av Furunästets Hälsocentral.

Det som medför stor påverkan i länet är nerdragning av IVA och bortplockande av anestesiläkare i Kiruna och Kalix. Vårdförbundet krävde en ordentlig genomlysning av både arbetsmiljön och patientsäkerheten. Genomlysningen är gjord och politikerna kommer att fatta beslut 2017.

Organisationsförändringar inom Piteå psykiatri har påverkat medlemmarna. Vårdplatser har stängts på grund av brist på personal i länet och på grund av ombyggnationer (exempelvis i Gällivare). Förändringarna påverkar den dagliga vården då ingen verksamhet stannar av utan ska fortgå samtidigt som ändringar genomförs.

OSA 2015:4 och avsiktsförklaringen

På möten med förtroendevalda och medlemmar har vi informerat om den nya AFS:en.



SAM + OSA = BRA ARBETSMILJÖ



Skyddsombuden har en viktig roll i att signalera då det inte fungerar i verksamheterna. Deras viktigaste verktyg är just den nya föreskriften om Organisatorisk och Social arbetsmiljö.

Avsiktsförklaringen som regering, arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna har slutit ska ge förutsättningar till att skapa hälsosammare arbetsplatser och minska sjukfrånvaron. Det är en hälsoväxling för att förbättra, både för staten men framförallt för den enskilde individen.

Genus och Mångfald

Allas lika värde och mänskliga rättigheter är inte en självklarhet idag. I och med den stora mängd flyktingar som kommit till vårt län, har medlemmar vårdat och mött människor som aldrig varit i Sverige men som nu kommer att ha Sverige som sitt hemland.

På bilden nedan paraderar vi tillsammans med Barnmorskeförbundet i Luleås Pridetåg.



Arbetstider

De två senaste åren har vi gjort en kartläggning över de verksamheter i landstinget som har mycket övertid.

Årets kartläggning visar att vissa verksamheter förbättrats, framförallt där det funnits mycket beredskap tidigare.

Statistiken från 2016 visar dock att ett 80-tal arbetsplatser har mycket övertid, trots arbetsgivarens försök att minska. Ett flertal medlemmar har till och med arbetat mer än 350 övertidstimmar.

Skyddsombudet har här en viktig roll att tillsammans med arbetsgivarna kontrollera så inte brott mot Arbetstidslagen och Arbetsmiljölagen sker. Lagen säger att du inte får arbeta över 200 timmar annat än i särskilda fall. Tyvärr finns det verksamheter som fortfarande utmärker sig och det är operation, ambulansverksamheten och verksamheter inom lab och röntgen som har tvingande beredskap.

Rätt värderad kunskap

Vår kunskap ska värderas rätt.

Därför prioriterar vi att arbeta för högre löner och bättre karriärmöjligheter.

Löneprocessen, arbetet med nytt avtal och livslönerapporten är starka och viktiga delar för att förtydliga värdet av våra yrken. Lön och arbetstider är den största och viktigaste frågan för medlemmar i Norrbotten.



Inom SKL-området var årets löneprocess till fördel för Haparanda stad som fick ett utrymme på 6,32 %. Älvsbyns kommun var den arbetsgivare som värderade oss sämst med ett utfall på 2,24%.

Vi har varit delaktiga i det arbete som pågår om förlossningsmiljarden (Förbättrad förlossningsvård och insatser för kvinnors hälsa). Styrelseledamot har varit på träffar som SKL har anordnat och hon har deltagit på möten för att stämma av i landstinget. Arbetsgivaren i Regionen har gjort en tydlig plan för att redovisa vad pengarna används till. Det har varit värdefullt att Vårdförbundet har funnits med i detta arbete. Vi har också fört dialog med arbetsgivaren för att få veta vart pengarna går, som regeringen avsatt för att förbättra och stärka vården.

Akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor

Bodens kommun blev först i länet med att teckna ett kollektivavtal gällande AST-tjänster. Kommunledningen var enig om att det behövs en långsiktig planering gällande kompetensförsörjning och för att säkra kompetens och kunskap. Det var med stor glädje vi skrev på avtalet den 18 mars som ger de som fick tjänsterna möjlighet att studera inom ramen av sin anställning.

Under hösten träffade vi åter länets kommuner för dialog om att teckna lokala kollektivavtal inför tecknandet av Principöverenskommelsen med SKL. AST, avsiktsförklaring/AFS, nattarbetstider och karriärvägar för sjuksköterskor inom kommunal verksamhet diskuterades med tjänstemän och chefer i bland annat Kiruna, Gällivare, Pajala och Jokkmokk. Norrbottens läns landstinget avsatte 3 miljoner 2016 till utbildningstjänster. De som tillträtt utbildningstjänsterna har skrivit på liknande avtal som tecknats för AST tjänsterna.

Medlemsutveckling – 3 965 medlemmar i Norrbotten

Vårdförbundet växer i medlemsantal. Medlemmar upplever ett högt medlemsvärde.

Styrelsens mål med att öka medlemsantalet med 50 personer resulterade i 49 nya medlemmar under 2016. En kartläggning har gjorts på vilka arbetsplatser som har ett lägre medlemsantal och vad detta beror på.

Norrbotten har en medlemsanslutning på ca 95% vilket gör oss näst bäst i landet. Detta vill vi fortsätta att utveckla och vi arbetar för att det ska vara värdefullt att vara medlem i Vårdförbundet.

2016-12-31 var vi 3 965 medlemmar i Norrbotten

*2016 ökade medlemsantalet
med 49 personer*



Tårta till arbetsplatser som värvat en kollega

Norrbottnen har en värvningskampanj där vi delar ut tårtor till arbetsplatser som har värvat en ny medlem.



Medlemsenkät

Vårdförbundets årliga medlemsenkät visar att man tycker att Vårdförbundet är frånvarande och osynligt. Detta är något som vi medlemmar och förtroendevalda tillsammans måste förbättra. Hur gör vi oss mer synliga? Vad saknar du – vad vill du att Vårdförbundet ska arbeta för?

Medlemsmöten

Medlemsmöten skapar "vi känsla" och gör att Vårdförbundet känns medlemsnära. En god personlig dialog gör det lättare att lyfta arbetsplats- och individfrågor.



Styrelsen har haft runt 20 medlemsmöten per ledamot vilket blir 200 medlemsmöten med 5-15 närvarande medlemmar. De 180 lokalt förtroendevalda har också medlemsmöten ett par gånger om året på sina arbetsplatser.

Tyvärr är det få medlemmar som tar chansen att delta på medlemsmötena för att diskutera arbetsvillkor och arbetsmiljö med styrelsen, men de som deltagit har uppskattat träffarna.

Skyddsombuden på psykiatri i Gällivare bjöd in styrelsen till sin arbetsplats då arbetsgivaren ville förändra något de ansåg vara fel. Detta ledde till att det påkallades en överläggning där arbetsgivaren fick backa, och tillämpa grundavtalet/flex.

Medlemsmöten för nattpersonal

För att tydliggöra varför Vårdförbundet driver nattarbetstidsfrågan och hur tidsplaneringen inför den då planerade principöverenskommelsen såg ut, träffade vi medlemmar på kvällstid. På kvällsmötena diskuterade vi arbetstiden och vårt krav till SKL på 1,4. Få medlemmar deltog, men vi fick in bra synpunkter kring nattarbetstider.

Landstinget har haft ensidiga uppgörelser som vi ville prata med medlemmarna om. Vi vill ha lokala kollektivavtal och inte enskilda uppgörelser.





Röntgen- och sjuksköterskestudenter

Styrelsen träffar studenter vår och höst i termin 1 och 5. På höstens träff med T1 blev mer än hälften av studenterna medlemmar i Vårdförbundet och Moa Eriksson blev ny studerandeambassadör.

Pensionärer

Pensionärsträffarna är en uppskattad aktivitet och vi har bjudit ca 100 pensionärer på lunch i Luleå-Boden området. Många pensionärer fortsätter att arbeta, men det sker då på deras egna villkor. De har stor kunskap som är värdefull för verksamheterna.



Chefer

2016 blev ett lyckat år för Vårdförbundets chefsorganisation både nationellt och i Norrbotten. Styrelsen anordnade för första gången ett chefsinternat och 25 chefer träffades i Melderstein utanför Råneå. Chefernas omdöme var att de fick inspiration och kunskapspåfyllnad som löpte i en röd tråd.

Lunchmöten för chefer

Vid hösten lunchträffar för chefer och ledare diskuterade vi lokala villkorsfrågor, arbetsmiljö och löner.



Förtroendevald för chefer

Maarit Kylmämaa är förtroendevald för chefer inom landstinget. Hon är kontaktlänk mellan styrelsen och chefsmedlemmar i länet.

Förtroendevalda

I Norrbotten har 50 förtroendevalda gått Vårdförbundets nya certifierade Grundutbildning. Deltagarna har varit mycket nöjda med utbildningen. Det har varit inspirerande att leda utbildningen, tycker utbildarna, men det har varit svårt att beräkna antalet utbildningstillfällen.

Val/omval av förtroendevalda

Mandatperioden för de lokalt förtroendevalda gick ut i mars 2016 och vi har idag 172 förtroendevalda i länet.

Förtroendevaldamöten i Luleå, Sunderbyn, Piteå, Kalix, Kiruna och Gällivare

Årets åtta möten för förtroendevalda har haft olika teman där vi har använt oss av Förbundets utbildningsmaterial. På agendan har varit Villkor, Hälsosam vårdmiljö, Personcentrerad vård, Lön och Karriär.

Det här var en ny variant på mötesupplägg. Tyvärr blev det inte så bra som styrelsen hade tänkt då vi planerade in dessa. Få förtroendevalda deltog på träffarna och därför fick styrelsen inte heller den återkoppling från verksamheterna som vi behöver för att arbeta strategiskt.

Vissa förtroendevalda deltog endast vid första mötet och andra var enbart med på del två, vilket gjorde att de tappade konceptets helhet. Varierat deltagande berodde på att det var svårt för de förtroendevalda att gå ifrån sina arbetsplatser på grund av hård arbetsbelastning.

På förtroendevaldamötet i augusti var det dock stor uppslutning. Utvärderingen visade att det är viktigt för de förtroendevalda att summera sommaren och pågående verksamhetsförändringar. Vi kommer utifrån det låga deltagandet att förändra mötestillfällena till nästa år.

Vårdförbundsveckan, vecka 47

Under Vårdförbundsveckan har styrelsen besökt arbetsplatser i länet. Möten i medlemmars vardag är uppskattade och även värdefulla för oss i styrelsen. Vid våra spontana besök värvade vi också fler till uppdraget som lokalt förtroendevald.

Vi träffade också länets chefsmedlemmar och bjöd på lunch på fem orter i länet.



Veckan avslutades med uppskattade AfterVård i Luleå och i Gällivare. Där hade vi tillfälle att prata om Vårdförbundets nya vision som ska vara klar till kongressen 2018. Vi hade även ett inspel utifrån den nya livslönerapporten där vi diskuterade vår egen prislapp och varför vi inte är rätt värderade utifrån våra livsviktiga yrken.



Vecka 47, Vårdförbundsveckan

Styrelsen hade ett informationsbord på Sunderby sjukhus där vi träffade samhällsmedborgare och medlemmar.

Verksamhetsstöd

Valberedningen har ett viktigt uppdrag med att skapa en avdelningsstyrelse. Samankallande valberedare har varit på en nationell träff om att få ett likvärdigt arbetssätt för Vårdförbundets valberedningar i landet.

Årsmöte den 1 oktober. Tidigare vice förbundsordförande Ingrid Frisk ledde årsmötet. Ingrid som idag arbetar åt RFSU inledde mötet med en föreläsning om professionernas ansvar och kunskap gällande sexualitet och hälsa. Årsmötet var välfyllt och vi fick en trevlig dag och kväll tillsammans.

Vårdförbundsrappen

Vid middagen presenterade vår eminenta rapskrivare Camilla Eriksson Sundberg. "Vårdförbundsrappen". Hon fick hjälp vid framförandet av "rappande" styrelseledamöter.

Årsmötet firar 25 års medlemskap i Vårdförbundet



På bilden uppvaktar vi medlemmar med ett 25-årigt medlemskap i Vårdförbundet. "25-åringarna" får en separat inbjudan till årsmötet och middagen.

Vårdförbundets organisation och stöd till förtroendevalda

Vårdförbundet har anställt sex enhetschefer till de nya enheterna i förbundet. I Enhet Norr heter enhetschefen Ellen Simonsson. Hon är ansvarig för de anställda och i samråd med styrelsen fattar hon de ekonomiska besluten.

Ett planeringsråd är inrättat som består av enhetschef och avdelningsordförande i Norrbotten, Västerbotten, Jämtland och Västernorrland. Planeringsrådet träffas ett par gånger om året via Skype för att prata om aktuella saker i Enhet Norr.

Styrelsemöten

Styrelsen har träffats vid elva tillfällen under 2016. Vi har också haft veckomöten via Skype för att stämma av vad som händer i länet. Skype är ett bra verktyg då vi befinner oss på olika ställen i länet.



Verksamhetsplanering

I höstas hade vi en tre dagars **verksamhetsplanering** då vi planerade för 2017 års verksamhet. Vi fick tillfälle till trevlig samvaro med de två nya styrelseledamöterna.



Förbundsrådet

Avdelningsordförande ingår i Förbundsrådet som har träffats vid fyra tillfällen under året. Det har varit intensiva möten då vi har haft stora och viktiga frågor att strategiskt diskutera. Vid senaste Förbundsrådet i november fick vi besök av hälso- och sjukvårdsministern Gabriel Wikström.

3. Effekt

- Genom att stärka de förtroendevalda, som är de som befinner sig närmast medlemmarna, blir Vårdförbundet synligare på arbetsplatserna.
- Goda effekterna har nåtts med Vårdförbundets nya certifierade utbildning för förtroendevalda. Det är viktigt att de får en bra utbildning så att de känner sig trygga i sitt uppdrag.
- Tårtutdelning till arbetsplatser som rekryterat en medlem ger goda medlemskontakter och synliggör oss på arbetsplatserna.
- Möten och dialoger med personer i ledande positioner ger Vårdförbundet utrymme till att sprida politiken om arbetstider, villkor och personcentrerad vård.

4. Goda exempel

Chefsinternatet var uppskattat där cheferna fick tid och möjlighet att skapa ett bredare nätverk. Vi var ute på landet i en skön miljö vilket gjorde att alla stannade kvar på kvällen och kunde använda tiden till nätverkande.

Vi har fått en engagerad studerandeambassadör som har delgett oss klasslistor från universitetet. Tack vare klasslistorna har vi kunnat kartlägga vilka som är medlemmar eller inte. Det ger oss goda förutsättningar att kunna rekrytera fler studerandemedlemmar.

De senaste årens pensionärluncher har varit väldigt uppskattade. Under 2017 kommer vi att bjuda på lunch på sex orter i länet. Vi hoppas att pensionärerna själva framöver tar på sig att anordna dessa träffar men med stöd från Vårdförbundet.

5. Risker

Förtroendevalda behöver förutsättningar och verktyg för att känna sig trygga och säkra i sin roll som förtroendevald och skyddsombud. Om vi inte har förtroendevalda på arbetsplatserna finns risk att Vårdförbundet blir osynligt och vi får minskad påverkansmöjlighet.

Många chefer lämnar fortfarande förbundet. De blir rekryterade till andra fackförbund eftersom vi inte är nog synliga och intressanta. Detta måste vi förbättra så att vi behåller cheferna i Vårdförbundet.

6. Förbättringsområden

Vi måste stärka de lokalt förtroendevalda och de måste få tid att sätta sig in i uppdraget. De måste få en bättre verktygslåda för att tryggt kunna verka i sina verksamheter. Med förtroendevalda på arbetsplatserna har vi större påverkansmöjlighet utifrån vad medlemmar vill och behöver. Styrelsens mål är att ha en förtroendevald på alla arbetsplatser i Norrbotten.

2017 års förtroendevaldamöten är planerade till fyra heldagar med möjlighet att välja att gå på mötet i Piteå, Gällivare eller Sunderbyn. Vi hoppas att heldagsmöten gör att de förtroendevalda får bättre tid och möjlighet att delta.

Arbetsplatsbesök

Spontana arbetsplatsbesök är uppskattade och vi kommer att fortlöpande att göra arbetsplatsbesök under 2017.



Kontakten med chefsmedlemmar måste förbättras. Med hjälp från förtroendevald för chefer hoppas vi att fler ska ta på sig uppdraget och kunna samverka med chefsansvariga i styrelsen och i förbundet.

7. Övrigt

Enskilda medlemsärenden och tvister ökar från år till år. Sammanlagt har vi haft cirka 95 enskilda medlemsärenden. Ett ärende innebär 2-4 fysiska möten och många telefonkontakter. Vissa ärenden har pågått under flera år, beroende på exempelvis rehabilitering. Hälften av ärendena har handlat om rehabiliteringsprocesser. Vi prioriterar medlemsärendena högst, men det krävs att vi i styrelsen har kunskap, tålamod och även en hel del envishet.

Landstingets 10-12 löneskudsärenden har inneburit minst sex fysiska möten med arbetsgivaren.

MedHelp

Avdelning Norrbotten är värdavdelning för MedHelp. De har gjort organisationsförändringar som har lett till flertalet möten och telefonkontakter för ombudsman och även styrelseledamöter och de förtroendevalda i företaget.

Förhandlingar

Vi har förhandlat om arbetstider i Avonova och vi har genomfört tvisteförhandlingar i Arjeplog, Haparanda, Kiruna och Piteå kommun. Inom Norrbottens läns landsting har vi haft tvister om övertid och rast.

Vårdförbundet Norrbotten tackar alla medlemmar för ett händelserikt år 2016.

