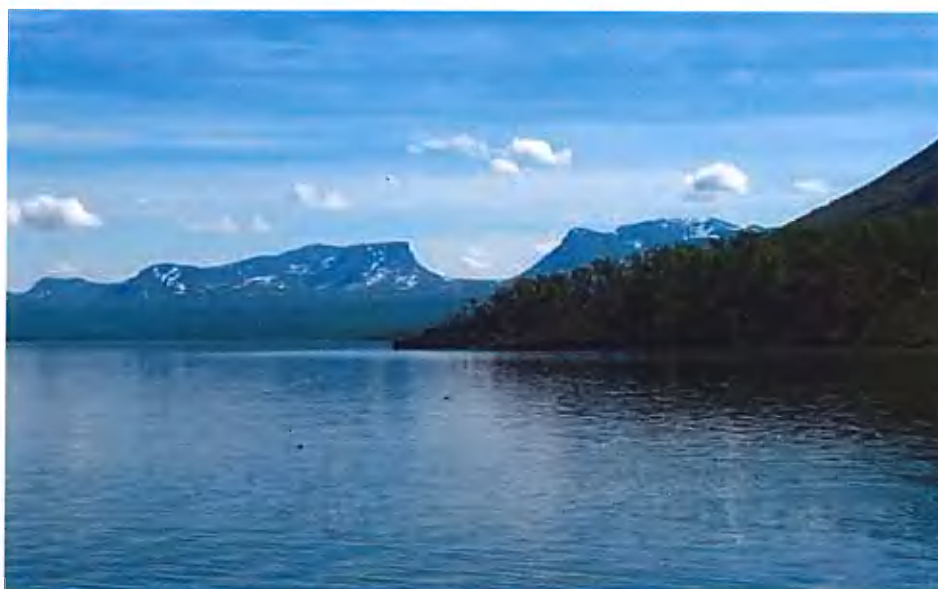


Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-10-25	2020-01-15	Norrbotten	1.0	Camilla Eriksson Sundberg

Årsrapport Vårdförbundet avdelning Norrbotten



Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Måluppföljning	4
Medlemsrekrytering.....	4
Värde för medlem	4
3. Effekt	9
4. Goda exempel	12
5. Risker	13
6. Förbättringsområden.....	15
7. Övrigt.....	16

1. Sammanfattning

Avtalsrörelsen. Det som dominerade det fackliga året 2019 blev avtalsrörelsen med SKR (Sveriges Kommuner och Regioner). Under maj månad avslutades förhandlingarna, efter det att medlare var inblandade, och resultatet blev ett nytt löneavtal, HÖK 19. I avdelning Norrbotten ägnade vi mycket av vår tid åt att informera, diskutera och bemöta medlemmar och arbetsgivare runtom i länet – innan, under och efter det att avtalsrörelsen avslutades. Från Piteå i söder till Kiruna i norr, det vill säga 14 kommuner och region Norrbotten. Dialog med samtliga arbetsgivare om innebörden av avtalet, resulterade i att vi färdades över 300 mil. Många telefonsamtal från medlemmar, mestadels besvikelse över att löneavtalet inte utlovade 10 000 kr under den treåriga avtalsperioden. Vi har ett sifferlöst avtal och kan se efter det att lönerna för 2019 är klara – att en del arbetsgivare påbörjat intentionen med avtalet – lönespridning och god löneutveckling – med en bra definition av begreppet särskilt yrkesskicklig som grund. Men tyvärr ser inte alla arbetsgivare värdet i att påbörja resan för jämställda löner, för oss akademiker inom välfärdsyrken, vilket löneavtalet skapar alla förutsättningar för.



Anställningsstopp. Ny regiondirektör – nya krafttag kring region Norrbottens havererade ekonomi. Genomlysningar av samtliga regionens verksamheter och olika kollektivavtal, nya chefstillsättningar, delvis ny organisationsstruktur och svårare att anställa kollegor, då allt ska gå via högre instans. Det är åtskilliga miljoner som regionen måste spara de kommande åren och allt ska ses över och under. Tufft.

Barnmorskorna. I början av året bildar barnmorskorna en ny förening; Barnmorskeförbundet. Vi har tappat några barnmorskor, men vi fortsätter vara den största fackliga organisationen för barnmorskor i länet. Det är alltid en utmaning när något blir konkurrensutsatt, men konkurrens ger också drivkraft och viljan till att fortsätta kämpa för bra villkor, arbetsmiljö och professions-utveckling – det lever starkt vidare.

Media. Av alla 21 avdelningar så är Norrbotten en av de avdelningar som uppmärksammas bäst i landet sett till medial spridning. Förtroendevalda ute på arbetsplatserna och styrelseledamöter har uttalat sig i olika sammanhang och som ordförande har jag skrivit otaliga debattartiklar. Det är viktigt att Vårdförbundet syns i media och finns med i debatten om vårdkrisen av idag. Syns vi inte – finns vi inte – och det är inte aktuellt.



Avdelningsstyrelsen. I oktober valdes två ordinarie styrelseledamöter in och styrelsen blev fulltalig med nio personer. Liksom arbetslivet idag är mer rörligt, är även ett styrelseuppdrag något som kan lämnas för att gå vidare mot nya äventyr, vilket skett över tid. Som styrelse har vi under året stärkts, genom att tillsammans forma tydliga målbilder. En tydlighet som vi gemensamt förmedlat till er medlemmar därute, för att sprida ordet. Ordet som säger att för att vi ska orka ett långt yrkesliv – så måste värderingen av våra fyra yrkesgrupper höjas kraftigt – och vi har lösningen!

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



Camilla E Sundberg

Camilla Eriksson Sundberg
Ordförande avdelning Norrbotten



2. Måluppföljning

Medlemsrekrytering

Avdelningsstyrelsens mål är att Vårdförbundet ska vara ett närvarande förbund på arbetsplatsen och ute bland medlemmarna. Därför prioriteras 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.

Även studenterna uppmärksammas med klassbesök i termin 1, inbjudan till karriärkväll i termin 5 och en uppvaktning inför examen i termin 6. Detta görs för att fånga upp de tidigt under studietiden samt visa att Vårdförbundet är närvarande under alla tre år. På så sätt kan valet att stanna kvar efter examen kännas mer naturligt.

Över tid har vi tappat chefsmedlemmar. Riktade insatser mot även denna grupp medlemmar har sakteliga börjat ge resultat och vår styrka är att vi finns geografiskt nära och kan sjukvård och dess organisation. Vi kan möta upp när så medlemmar i ledande position, behöver stöd och hjälp i sin arbetsmiljö och ledaruppdrag.

Värde för medlem

I länsklirik Bild- och funktion har främst Malmfälten svårt att rekrytera **röntgensjuksköterskor**. T.ex. i Gällivare där många gått i pension och avslutat sin anställning av andra orsaker. Arbetsgivaren har löst detta med några rotationstjänster. Arbetsgivaren har även i årets löneöversyn satsat på röntgensjuksköterskorna då de i jämförelse med nationell lönestatistik låg dåligt till. Många arbetar med beredskap och lokala arbetstidsavtal med regionen har varit uppskattat för att orka med övertiden som beredskapen genererar.

Det är svårt att lyckas rekrytera **biomedicinska analytiker** i hela länet. Kiruna och Kalix har haft det extra svårt. Arbetsgivaren har börjar skriva i anställningsavtal att viss rörlighet ingår i anställningen. På våren skedde riskanalyser inom många av laboriemedicins verksamheter för att kunna ta bort beredskapen, då de hade svårt med bemanningen. Undantaget Gällivare sjukhus och Sunderbyn. Övertiden ökar bland biomedicinska analytiker och största orsaken är att de är alltför få som skall bemanna en dygnet runt-verksamhet.

HÖK-19 tecknas under maj månad och förväntningarna inom gruppen **sjuksköterskor** är hög, liksom för många andra medlemmar. Äldre och erfarna kollegor hoppas på ett rejält löneyft efter en långdragen avtalsprocess. Känslan av "nu eller aldrig" har kanske aldrig varit starkare inom sjuksköterskegruppen. Bristen man ofta hör talas om är ett faktum inom vissa grupper av specialistsjuksköterskor, exempelvis psykiatri och operation. Senaste decenniet har andelen vidareutbildade sjuksköterskor stadigt minskat inom den alltmer specialiserade vården. Inom gruppen är förväntningarna höga på nya avtalet; *är det den här gången det skall visa sig att det är ekonomiskt försvarbart att gå*

en vidareutbildning? Tyvärr breder missnöjet ut sig när nya lönerna blir färdiga, medlemmarna anser att avtalet är ett misslyckande. Här startar en intensiv arbetsperiod för oss i fackligt uppdrag, många informationsmöten både i stora och små grupper hålls.

Avdelningsstyrelsen har påbörjat ett arbete med att **förhandla fram facklig tid i kommunerna** för att möjliggöra ett lokalt fackligt engagemang med övergripande ansvar för kommunen. Dialog har under året förts med Piteå Kommun, som gav bra resultat i form av en förtroendevald med facklig tid, likaså i Luleå kommun.

Vi har även haft dialog med Kalix kommun om att förtroendevalda ska ha facklig tid motsvarande antal medlemmar i kommunen, cirka 160 timmar, för att ha möjlighet att schemalägga och kunna fullfölja sitt uppdrag.

Två långdragna tvister avslutades under våren. Vi tvistade om brott mot samverkan i region Norrbotten, som resulterade i ett skadestånd från regionen till avdelningen på 40 000 kr. Den andra tvisten handlade om arbetstider och förtätad helgtjänstgöring, som resulterade i att vi kom överens med regionen om att det måste finnas en bättre struktur kring schemaläggningen, som framförallt sommartid inte fungerar, då fler helgpäss trycks in då kollegor måste få sin välförtjänta semester och vi blir färre i tjänst.

Den **internationella sjuksköterskedagen den 12 maj** uppmärksammades lite extra där vi bjöd sjuksköterskor på lunch på Sunderby sjukhus. Vi höll i en föreläsning om karriärvägar för sjuksköterskor och bjöd in två stycken AKS, Avancerade Kliniska Sjuksköterskor. De berättade om deras karriärväg och kopplade ihop hög akademisk utbildning på masternivå med nya, utmanande arbetsuppgifter. På fler orter i länet bjöd vi på fika till sjuksköterskor (Fairtrademärkt såklart) och pratade karriärvägar.

Vi deltog på Prideparaden i Luleå. Vi har deltagit årligen sedan en tid tillbaka då det är en självklarhet att rättigheten att få älska gäller alla – oavsett vem du älskar.



För att skapa en bild över läget och villkoren för våra medlemmar ute i verksamheterna under sommaren skickades en lokal **sommarenkät** ut efter sommarperioden. Resultatet visade att det på många håll varit en tuff situation med hög arbetsbelastning, bemanningssvårigheter och övertid, vilket berörda medlemmar bekräftat genom våra olika mötesplatser.

EMÄ, dvs enskilda medlemsärenden, då en medlem söker vår hjälp i en specifik fråga är något som ökat under 2019, både i Norrbotten och nationellt. Ärenden som behandlas är allt från hot/kränkande särbehandling till rent arbetsrättsliga frågor. Tunga frågor som inte alltid är så löslösta, men det finns många goda exempel, exempelvis där utsatta medlemmar får både upprättelse och blir nöjd med slutresultatet, med hjälp av stöd från Vårdförbundet.

Den 12 oktober gick **Vårdförbundet Norrbottens årsmöte** av stapeln. Där gjorde vi ett försök med ett kortare, mer koncentrerat möte. Det gick helt enligt planen med hjälp av mötesordförande Johan Larsson, enhetschef i enhet Nord och tidigare vice ordförande i förbundet. Det ”nya” sättet med ett kortare möte uppskattades av ett flertal mötesdeltagare.

Det avhandlades sedvanliga årsmötesfrågor och det invaldes två nya styrelseledamöter, Annah Näsvall, Piteå och Lena Gustavsson, Gällivare. Vi uppvaktade också medlemmar med 25-års medlemskap i förbundet. Det var lite fler medlemmar än vanligt som kom för att ta emot sin gåva. Linda Sandström, sjuksköterska och doktorand på LTU, blev också uppvaktad på mötet för sin forskning. Hon höll även ett kort anförande om den, vilket mötesdeltagarna blev nyfikna att få veta mer om.



Vår **lokala valberedning** har också förändrats under året och det blev en ny invald i gruppen under årsmötet, för att få en fulltalig valberedning. Valberedningens arbete är oerhört viktig för avdelning Norrbotten i sin helhet, då deras förslag inför olika val bygger på att få en så långsiktig och stark styrelse som möjligt, genom en hel mandatperiod. De har träffats tillsammans ett antal gånger under året och skapat en bra struktur gemensamt för fortsatt arbete.



Valberedningen: Therese Rödjemark, Jaana Johansson, Inger Sundström (nyvald på årsmötet), Heli Vaalamo och Lisa Karlsson (sammankallande).

Vårdförbundet Norrbotten har **utbildat nya förtroendevalda** genom den certifierade förtroendevalda utbildningen. Vi har genomfört tre stycken dag 1-tillfällen samt två stycken dag 2-4 och utbildat ett fyrtiototal nya förtroendevalda.

Under verksamhetsåret 2019 har två stycken **heldagsutbildningar för förtroendevalda** på tre orter i länet genomförts. Där vi bland annat informerade om HÖK 19, löneprocessen, skyddsombudets roll, arbetsmiljö mm. Ett antal **2-timmars möten på länets fem sjukhus för förtroendevalda**. Det har varit uppskattat att träffa andra, dela med sig av olika situationer, som man som förtroendevald har på sin arbetsplats. Här diskuterades även aktuella saker som händer inom Vårdförbundet t.ex. avtalsrörelsen och nya löneavtalet. Det har varit en bra anslutning på mötena och mycket uppskattat både tidsmässigt och att man lokalt kan träffas nära sin geografiska arbetsplats.



Vi har även haft en utbildningsdag i oktober med föreläsare och middag, dagen innan årsmötet i Luleå. Middag och föreläsare var **priset** från förbundet nationellt efter att vi **vann rekryteringstävlingen 2018**. Temat för denna dag var ”Den goda arbetsplatsen”. Mycket uppskattat med ett 70-tal förtroendevalda från hela länet som deltog.



Styrelsen har verksamhetsplanerat under två dagar för 2020. Där beslutades kommande aktiviteter för förtroendevalda och medlemmar i Vårdförbundet Norrbotten. Vi tog bland annat beslut om att prova på biokvällar på ett par orter i länet för medlemmar och potentiellt nya medlemmar, i syfte att ge medlemsvärde och rekrytera.

Vi vet att politikerstyrda verksamheter betyder att beslut tas som påverkar Vårdförbundet och medlemmar. Politikermöten, för att medvetandegöra partipolitikerna om den vårdpolitik vi som fackförbund driver och vilka resurser i form av pengar som kommer krävas, sker löpande under varje verksamhetsår. Vi har haft en svag dialog med regionråden, då de inte prioriterat att möta oss under 2019, vilket vi inte ser är försvarbart, då vi är ett fackförbund vars samtliga professioner har avgörande betydelse för befolkningens hälsa och kvalitet på sjukvård i hela Norrbotten.



3. Effekt

Under året har vi gjort ett **hundratal arbetsplatsbesök** både efter att ha blivit inbjudna från medlemmar/lokalt förtroendevalda och efter att själv ha sökt upp arbetsplatsen. Utöver detta även oannonserade kortare arbetsplatsbesök. Stort fokus vid besöken under året har varit avtalsrörelsen HÖK 19 och efterföljande lokala lönerevisioner. Även många samtal och dialoger gällande lokal arbetsmiljö och villkor. Medlemmarna uppskattar besök från styrelsen vilket skapar en känsla av närvaro från Vårdförbundet och därmed också ett värde i medlemskapet samt en nyfikenhet på medlemskapet för de som inte är med.



Vid rekrytering av **ny yrkesverksam medlem** på arbetsplatsen finns möjlighet att anmäla detta till avdelningen, som då kommer med en tårta. Under året har det blivit ett 30-tal tårtor som har delats ut till glada medlemmar.



Antal yrkesverksamma medlemmar den 1/1 2019 var 2952 stycken och den 31/12 2019 var 2960 stycken. Under året har det varit att antal inträden, men även utträden, vilket alltså resulterade i en relativt oförändrad siffra.

Totala antalet medlemmar har varit strax under och strax över 4000 stycken. Här ingår yrkesverksamma, studerande- och pensionärsmedlemmar.

After Vård har varit en mycket uppskattad aktivitet under året är då vi anordnar en gemensam middag på flera orter; Luleå, Kalix, Kiruna, Gällivare och Piteå. Vi har ätit gott, skrattat och förmedlat information om aktuella saker såsom avtalsrörelsen, HÖK 19, försäkringar och medlemsförmåner. Det har även funnits tid för frågor och många bra samtal där vi möter många medlemmar och alla får ett tillfälle att dela tankar och ha trevligt tillsammans.



Under verksamhetsåret 2019 har vi bjudit in våra **pensionärsmedlemmar** till lunch på sex olika orter runt om i länet. En uppskattad aktivitet som snabbt blir fullbokad. Pensionärsmedlemmarna är intresserade av hur utvecklingen går framåt i respektive yrke samt vill hålla sig uppdaterade på villkor- och avtalsområdet. Genom att stanna som medlem i Vårdförbundet även som pensionär, får du tidningen Vårdfokus hem i brevlådan, ett bra sätt att hänga med i utvecklingen av våra yrken. Vidare har pensionärerna möjlighet att delta i våra medlemsaktiviteter och har till 67-års ålder kvar stick- och skärskadeförsäkringen i och med medlemskapet.



Medlemsmöten för chefer har genomförts på olika orter i länet och cheferna har uppskattat de medlemsnära mötena där vi kan träffas fysiskt. Specifikt riktad information i samband med nytt löneavtal även genomförd, med möjlighet till uppkoppling digitalt i hela länet.



Privatanställda medlemmar har runtom i länet fått besök av oss. Under andra halvan av året var vi mer aktiva med arbetsplatsbesök som uppskattades mycket.



En studentmedlem vid Luleå Tekniska Universitet, Nadja Ståhl, har valts till ny **ordförande** för **Vårdförbundet student** under november månad. Grattis Nadja!



4. Goda exempel

Nattvandring vid Sunderby sjukhus var mycket uppskattat från de medlemmar som fick besök och även positiva kommentarer från medlemmar inom andra fackliga organisationer. Uppdatering på Facebook och Instagram. Detta medförde en bra synlighet för Vårdförbundet, nöjda medlemmar och känslan av ett närvarande förbund även för de som jobbar natt.

Lunch för **kommunens sjuksköterskor i Gällivare** i oktober, då vi länge saknat förtroendevald i samverkan/MBL inom socialförvaltningen. God uppslutning och Vårdförbundet beskrev vad som sker vid MBL, skyddsombud etc. Allt för att motivera att välja en förtroendevald för att på så sätt få insyn och påverkansmöjlighet inom sin verksamhet. Detta möte genererade att det valdes en förtroendevald i Gällivare kommun.

För att nå ut och stärka **länets förtroendevalda i kommunerna** anordnade vi ett lunch-lunchmöte i november. Som förtroendevald i en kommun är behovet av att få stöttning från Vårdförbundet annorlunda då deras roll kräver lite mer anpassade verktyg. Verktyg som vi stärkte de förtroendevalda i för att kunna bli mer trygga och självgående i sina uppdrag, med stöd från styrelsen och ombudsman. Efterfrågad och efterlängad träff från de berörda deltagarna och något som gav stor utdelning.



5. Risker

Medlemsstatistiken visar att vi har haft fler utträden än inträden bland yrkesverksamma medlemmar och yrkesverksamma **medlemmar som är chef**. Dessa är en viktig medlemsgrupp som vi bör försöka hålla kvar inom förbundet och även rekrytera fler av.

Visst tapp av barnmorskor som gått över till Barnmorskeförbundet.

Norrbottnen är ett stort län med stora geografiska avstånd. Det kräver god planering och avsatt tid för att möjliggöra resande i uppdraget av oss i styrelsen. Känslan av otillräcklighet infinner sig stundtals och vi är väl medvetna om det. Att samordna nätverksträffar är också utmanande då ett och samma nätverk har stor geografisk spridning, vilket också försvårar.

Färre antal arbetsplatsbesök till privat och statlig sektor än övriga. En orsak till detta är att de flesta i styrelsen verkar i sina uppdrag på regionfacklig tid.

Arbetstider - Hälsosamma arbetstider, med möjlighet till vila och återhämtning mellan arbetspassen, är en nödvändig förutsättning för att kunna göra ett bra jobb och arbeta patientsäkert - vad är en rimlig veckoarbetstid för ett hållbart yrkesliv inom vården? Schemat är en viktig del där vi kan påverka själva och förutsättningen är att arbeta med arbetsgivare för att få reducerad arbetstid med bibehållen lön som i sin tur skulle ge starka positiva sociala effekter, upplevelse av mindre stress och trötthet.

Ett inflytande över sina arbetstider, har ett positivt värde för arbetstagare. Men arbetspassen ger en eftertraktad ökning av sammanhängande ledigheter och baksidan av detta är att vissa individer lockas att välja komprimerade arbetstider för att maximera de sociala fördelarna och anpassning till verksamheten. Komprimerade arbetstider innebär många arbetsdagar i följd, långa arbetspass eller kort vilotid mellan passen. Det leder ofta till sömnbrist, stress och trötthet och på lång sikt dålig hälsa och som i sin tur påverkar sjukfrånvaro. Arbetspass ska inte vara längre än 12 timmar annat än undantagsvis då arbetssituationen kräver ett extra långt skift.

Ett stort antal studier visar att skiftarbete och framförallt med nattskiftinslag medför kraftig störning av sömn och vakenhet, vilka tillsammans höjer olycksrisker hos den enskilde samt har en hög inverkan på patientsäkerheten. Det kan även ge upphov till allvarliga sjukdomstillstånd.

Övertid - Arbetsplatser i länet med beredskap har fortsatt mycket övertid, trots att arbetsgivaren har gjort insatser för att begränsa arbete under beredskap. Eftersom förutsättningar och behov skiljer sig mellan olika typer av verksamheter, så har lokala avtal kompletterats till det centrala avtalet.

Det vi ser idag är att övertiden ökar inom regionens samtliga verksamheter, inte bara i verksamheter med jour och beredskap utan i sin helhet på arbetsplatser i länet. Vårdförbundet ser att det är inom vissa professioner och verksamheter som mer övertid förekommer. Övertid där bemanning/rekrytering inte går att uppnå, exempelvis i



glesbygden och där det blir ordinarie personal som arbetar övertid för att god och säker vård ska kunna upprätthållas.

Övertidsarbete som utgörs ofta i form av långa skift, arbete på lediga dagar/helger samt nattpass som riskerar i hög grad patientsäkerheten och ökar risken för medicinska felbehandlingar men även ökar risken för egen sjukdom.

Inom kommunerna är det inte samma problematik utan det ser ut att vara ett fåtal arbetstagare som har mycket övertid och här kan man då se ett samband av bemanningsproblematik på vissa orter.

Utifrån vårt arbete med övertid i Norrbotten ser vi att de anställda har betydligt fler antal timmar övertid per vecka och det är pågående under hela året, vissa perioder är mer hårt belastade, exempelvis under sommarmånaderna.

6. Förbättringsområden

Vi kan inte förlita oss på den höga anslutningsgraden vi har i dagsläget utan fortsätta planera och utföra ett **medlemsrekryterande arbete** från styrelsen. Avdelningen behöver även ta ett omtag i arbetet gentemot chefsmedlemmar för att de ska se värdet med ett medlemskap i Vårdförbundet. Skapa fler mötesplatser och visa att vi erbjuder ett bra råd och stöd.

Vi behöver **öka närvaron inom privat och statlig sektor** genom fler arbetsplatsbesök, rekryterande insatser och fler lokalt förtroendevalda. Det kommer innebära förändrat arbetssätt inom avdelningsstyrelsen för att bli mer synliga inom denna sektor.

I Norrbottens styrelse är en barnmorska vice ordförande och ingår även i det Nationella nätverket för barnmorskor i Sverige. Styrelsen fortsätter oförtrutet att arbeta för specifika barnmorskefrågor. **Barnmorskefrågor är i högsta grad levande i Norrbotten.**

På grund av de stora geografiska utmaningarna har vi över tid försökt att i större utsträckning nyttja de **digitala hjälpmedel** som finns att tillgå för att kunna kommunicera och mötas på nya sätt. Här finns det utrymme för att utöka den delen, då det är ett sätt att mötas inom en bra tidsram – än att inte få möjlighet att mötas alls och det drar ut på tiden. Medlemmarnas behov går först och här vill vi alltid finnas tillgängliga. Genom att också samla flera medlemmar på en ort, med transport från närliggande orter, ser vi att behovet av fysiska träffar kan lättare genomföras tillsammans med oss.

Vårdförbundet Norrbotten har påbörjat ett arbete kring **hälsofrämjande schema**. I och med det får man schemalagd återhämtning och möjlighet att sträva efter ett schema där man t.ex. inte går kvällspass mot förmiddagspass. Vi ser även att man får en bättre överblick på var det fattas bemanning i schemaperioden.

Ständiga uppföljningar av övertidstimmar utifrån att vi vill bevaka medlemmarnas hälsa och arbetsmiljö. I regionen Norrbotten 2019 har övertiden ökat för våra professioner.

Ett ständigt pågående arbete att fortsätta **föra dialog med politiker, arbetsgivare och arbetstagare**, visa vikten av att arbetsgivaren måste lösa sin bemanningsproblematik själva utan att man frivilligt tar flera extra pass för att vård ska kunna bedrivas. Vi måste värna om vår egen hälsa och vikten av en god arbetsmiljö. Kombinationen av övertid, mycket ansvar, brist på bemanning ger endast negativa konsekvenser för den enskilde arbetstagaren.

Politiker och arbetsgivare har till uppgift att förbättra individens och kollektivets förutsättningar för att orka ett helt yrkesliv och att arbetsgivaren måste ta ett större ansvar gällande arbetsmiljön.

På en del av de ställen där vi bjöd pensionärer på lunch **önskade sig gästerna en kortare typ av föreläsning** till nästa år. Detta för att hålla sig uppdaterade i yrket, då



många pensionärer fortfarande stöttar sjukvården med sin mångåriga erfarenhet och kompetens.

Information och åter information! Vilka spelregler har vi att följa i samband med avtalstecknande, vilka alternativ finns? Varför blir ett avtal till slut som blir kopplat till exempelvis industrimärket? Kunskap kring detta kanske inte gör att medlemmarna blir mer nöjda över sin lön, men skapar förståelse varför det blir som det blir. Arbeta med att **få ut information** till medlemmar och **återkoppling** på densamma, t.ex. när vi tog fram nya kriterier för särskilt yrkesskickliga i kommunerna samband med HÖK-19. Här kommer betydelsen av att behålla och rekrytera förtroendevalda in.

7. Övrigt

Det vi har att förhålla oss till under kongressperioden fram till 2022 är det övergripande målet att vi ska vara ett växande och medlemscentrerat yrkesförbund – och det är något vi i Norrbotten har tagit fasta på. Rent konkret genom att finnas där medlemmar finns och rekrytera de som inte ännu är en av oss.

***Vårdförbundet Norrbotten tackar alla medlemmar för
ett händelserikt år 2019.***