



Skapat den	Senast ändrad den	Avdelning	Version	Författare
2019-10-25	2020-01-20	Västerbotten	1	Jenny Olsson

Årsrapport 2019

Innehåll

1. Sammanfattning	1
2. Måluppföljning	2
3. Effekt	9
4. Goda exempel	9
5. Risker	10
6. Förbättringsområden	10

1. Sammanfattning

År 2019 kan sammanfattas som året då vi medlemmar förenades i en gemensam kamp där vi tillsammans lyfte våra professioner och visade på värderingen av våra fyra yrken. Vi tog fighten både under och efter vår stora avtalsrörelse och har påverkat inte bara länets politiker och beslutsfattare utan även allmänheten.

Som medlemskår ligger vi stadigt kring 5000 medlemmar med små variationer runt det magiska strecket. I Västerbotten arbetar vi målmedvetet med just rekrytering och skulle nog kunna säga att vi är enda avdelningen som varit i riksdagen och rekryterat en medlem. Den stora segern har dock varit att vi lyckats bli så många förtroendevalda i Västerbotten och i skrivande stund är vi över 320 förtroendevalda på arbetsplats.

Året har kantats av hårt jobb med avtalsrörelse, löneöversyn, tecknande av LOKar och AST-förhandlingar samt påverkansarbete utöver det vanliga. Vi har däremellan varit ute på fältet och träffat länets medlemmar på arbetsplatserna och en av väggarna på vårt kansli visar att vi gjort många besök.



Året har kännetecknats av en enorm kampvilja och Vi-känslan och frågor som har enat oss har bland annat varit strejkrätten, lön och #Tystnaden. Kansliet i Umeå har fullgjorts som den föreningslokal den är ämnad att vara och bokningar, kopieringar, kaffebrygging och möten har avlöst varandra. Att vara ordförande i en styrelse med ett engagemang utöver det vanliga och med så många medlemmar som på olika sätt brinner för frågor gör mig varm i hjärtat. Även om frågorna spretar så är det just engagemanget hos var och en som gör att vi enas och att glöden hålls vid liv. Det är häftigt. Det är just det som gör att vi blir vi.

2. Måluppföljning

Medlemsutveckling:

Under året har styrelsen och förtroendevalda på facklig tid arbetat med boken "Medlemsmodellen" skriven av Niklas Hill och Angeli Sjöström Hederberg. Vi har genom studiecirkelmetod diskuterat hur vi kan applicera den i vår vardag. Vid varje styrelsemöte har vi gått igenom medlemsutvecklingen och statistik. Vad gäller skillnaden mellan inträden och utträden så är det förstnämnda högre varje år. Vi är fortfarande över 5000 medlemmar även om vi vid ett fåtal tillfällen hamnat just under. Vi följer samma kurva år för år vad gäller yrkesverksamma och studenter och det märks tydligt när våra studenter tar examen och blir nya i yrket. Vi kan se liknande trender som 2018 och det är stabilt vad gäller biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor och rörligare kring sjuksköterskor. Vi har tappat ca 30 procent av våra barnmorskor efter bildandet av nytt förbund.

Vi har träffat och rekryterat våra blivande sjuksköterskorkollegor i termin ett på Umeå Universitet. Det har gått bra och de vi inte har nått har vi träffat senare under studietiden. På våra lärosäten i Lycksele och Skellefteå är utbildningen numera på distans så där är det svårare att rekrytera och bli en naturlig del under studietiden.

Vår ena ombudsman föreläser fortfarande i arbetsrätt under utbildningen och varje år utvärderar vi den insatsen. Det vi ser idag är att våra blivande kollegor är mer rustade inför allt som komma skall vad gäller anställningsintervju, löneförhandling, anställningsavtal och andra villkor att ta hänsyn till när det är dags att gå in i yrkeslivet.

Umeå är ett av lärosätena för barnmorskestudenterna och vi träffar dem en gång under utbildningstillfället. Det har gett möjlighet till bra samtal kring professionen och medlemsvärdet i Vårdförbundet. För oss är det oerhört värdefullt.

Vi träffar även studenterna vid programmen för Röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker. Det sistnämnda har under senaste åren varit en



utmaning då samarbetet med universitetet försvårats och vi har inte hittat några naturliga kontaktvägar och arenor. Vi arbetar vidare för att finna en lösning på denna fråga men ser att vi tappar studentmedlemmar. Detta i kombination med Vårdförbundets nya studentorganisation tror vi är en av orsakerna till de sjunkande siffrorna och medlemsantal vad gäller studerandemedlemmar.

Vid examen delar vi ut stipendium för bästa kandidatuppsats och det är alltid en trevlig och högtidlig stund tillsammans med våra nya kollegor.

Studentstyrelsen som valdes under hösten 2019 fick en ledamot som studerar till Röntgensjuksköterska i Umeå vilket glädjer oss. Vi har för avsikt att träffa Hossein Hamadis under kommande år för fortsatt samarbete.

Våra karriärkvällar har vi varit tvungna att ställa in med anledning av den avtalsrörelse vi varit i och allt arbete det har inneburit. Det har varit en prioritering som känts helt rätt och relevant utifrån rådande situation.

Vad gäller arbetet kring chefer och ledare så har två ledamöter haft ansvaret att organisera det arbetet. Aktiviteter som frukostar, luncher och kortare utbildningar har ordnats. I år höll enhet nord ett internat i Sundsvall för våra chefsmedlemmar där 40 chefer var anmälda. Utmaningen i år har varit vårt nya löneavtal inom SKL-området och hur våra chefsmedlemmar både ska värderas men även få mandat att arbeta med det som lönesättande chefer. Vi har träffat en av våra chefsspecialister i förbundet för att påbörja arbetet kring detta.

För skadeståndspengar vi fått anordnades på chefernas önskemål en spakväll med utbildning vilket var ett uppskattat inslag i under den mörka hösten.

Sociala medier är ett ständigt pågående arbete och de forum vi arbetar med är Facebook, Instagram, Twitter och vår blogg *Västerbottensbloggen*. Den sistnämnda har varit aningens vilande ett tag och vi har detta år aktivt valt att inte göra någon bloggkalender. Det som varit ett nytt och uppskattat inslag är Casual Friday där vi gjort olika positiva inslag på fredagar. Vi har även försökt att skapa mer debatt på våra sociala medier och ställt öppna frågor för att engagemanget ska öka. Vi har under avtalsrörelsen kunnat se att spridningseffekten och antal delningar och likes ökat markant. Vid årets slut kan vi notera att vi på Instagram har 813 följare medan vi fortfarande är störst på Facebook med 1418 som hänger på oss. Twitter är en kanal som vi använder oss av men där vi mest når politiker, journalister och andra lokalavdelningar. Här har vi 181 följare.

Villkor

1/1-19 var Västerbottens läns landsting ett minne blott och vi var ett av de sista landsting som övergick till att bilda en region. Med detta innebär ett nytt



samverkansavtal och det är ett stort och tidskrävande arbete att få till stånd ett sådant avtal med vår största arbetsgivare. När det sedan är klart ska det implementeras genom utbildning och vi ska verka i flera samverkansgrupper, i nya konstellationer och i en ny organisation med nya direktörer. Det har varit tufft, utmanande och inte helt enkelt att få det att fungera och vi jobbar fortfarande, ett år efter genomförande att få ordning på det.

Vårt största och mest tidskrävande arbete har under 2019 utan omsvep varit vår avtalsrörelse och efterföljande tecknande av LOKar i våra 15 kommuner och region samt löneöversyner. Våren ägnades åt att träffa medlemmar och förtroendevalda för att prata om våra yrkande och varför vi behövde en lönespridning motsvarande 10 000 kronorsfrågan. Utöver det så träffade vi politiker från kommuner och region, både på kvällar och till frukost, i samband med regionfullmäktige och i andra sammanhang. Under en avtalsrörelse kräver det också att vi har fullständig kontroll över våra medlemmars arbetsfält så det satte oss i hårt arbete med tät kontakt med alla förtroendevalda inom kommuner och regionen. Där vi saknade förtroendevalda var det rekrytering av nya som stod på agendan.

I Västerbotten var många av oss medlemmar redo att kämpa vidare med i avtalsrörelsen och vi var inte nöjda med det avtal som tecknades 16/5-19. Vi bröt ihop ett tag, men kavlade upp ärmarna och kom igen några dagar senare. Det har varit många mil, många överläggningar och många diskussioner. Flera kommuner har agerat och visat att de förstått avtalets intensjoner och satsat på Vårdförbundets medlemmar medan andra inte har gjort det. Region Västerbotten har varit sämst i klassen och där begärde vi ensam i landet en central konsultation så i december var vi på dåvarande SKL. Vi lyfte alla regionens brister och förväntar oss att det förbättras under 2020. Då många medlemmar blev så otroligt missnöjda med 2019-års löneöversyn ordnade vi flertalet stora möten kvällstid och uppskattningsvis har vi träffat över 500 medlemmar. För att vända ilskan av den uteblivna satsningen på oss barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor har närmare 1500 vykort skickats till politiker och andra beslutsfattare i region Västerbotten och Skellefteå kommun. Både SVT och VK har uppmärksammat medlemmarna i Västerbottens kamp och det är häftigt att vara en del av allt detta.

Undertecknad och en ledamot har under hösten deltagit i en workshop på dåvarande SKL angående det partsarbete som enligt HÖK19 ska göras med fem regioner angående lönespridningen. Vi är glada att Västerbotten är en viktig del på kartan.

Varje år skriver vi att antalet medlemsärenden ökar och är av tuffare art och 2019 har definitivt inte varit ett undantag. Vi ser bland annat en markant ökning av avsked, varsel om uppsägning och skriftliga varningar. Våra



medlemmar har en tuff arbetssituation som ställer hårda krav och vi har allihop i Västerbotten försökt stötta och hjälpa våra medlemmar på bästa sätt. I övrigt har vi förhandlat mycket om jour, beredskap och arbetstid.

Yrke

Psykiatriska riksföreningen för sjuksköterskor höll sin årskonferens i Umeå under två dagar och där deltog vi och bidrog bland annat genom att hålla ett föredrag kring hur vi arbetar med personcentrerad vård. Vi arrangerade en monter och under dagarna träffade vi medlemmar från hela Sverige. Vi fick möjlighet att prata om lönerörelsen, våra yrkanden och värderingen av våra yrken. Här kunde vi även föra samtal om deras vardag och vilka utmaningar de står inför i yrket inom psykiatrin. Vi kunde även stötta upp med årsmötesordförande. Två lyckade dagar tillsammans.

Vi har fortsatt vårt arbete för att sprida den effekt på vården en biomedicinska analytiker ger och hur viktig professionen är i en kommun. I Umeå kommun har en biomedicinsk analytiker varit projektanställd efter en lång tids påverkansarbete och Fariba som hon heter har fått åka runt i några andra kommuner och även andra län för att berätta om sitt arbete. Under ett år har det kunnat visat sig att det blivit minskade antal felhanteringar, mer kostnadseffektiva lösningar samt mindre stress för övrig personal och bättre handledning och utbildning. Vi arbetar för att denna form av tjänst ska övergå till en ordinarie befattning. För att uppmärksamma det fantastiska arbetet Fariba gjort nominerade vi Fariba Hossein Bayazi och Helena Forss Johansson till Vårdpriset och på vårdgalan fick de priset som årets bubblare. Vi kunde inte vara stoltare än vad vi var i Västerbotten.

Yrkesdagarna firade vi i år på olika sätt. För våra biomedicinska analytiker inföll dagen vid påsk så då passade vi på att dela ut påskägg medan barnmorskorna och sjuksköterskorna fick FairTrade fika. Dessvärre missade våra fantastiska röntgensjuksköterskor vilket kändes mindre bra. I övrigt har vi uppmärksammat alla våra fyra professioner på sociala medier.

Vård

Jämställdhet är en fråga som har en central roll i vårt dagliga arbete och vi har en plats i länsdelegationen för jämställdhet. Under året har en av dagarna varit i Vårdförbundets regi där vi fått möjlighet att berätta om vårt arbete både vad gäller kring utbildning av förtroendevalda, påverkansarbete, en enkätundersökning mellan manliga och kvinnliga yrken inom Umeå kommun samt hur Vårdförbundet arbetar med jämställdhet för de anställda. På internationella kvinnodagen var vi aktiva på sociala medier i uppropet "Lön hela dagen" och i andra sammanhang.

Vi har i alla våra kommuner lämnat in en förhandlingsframställan om **AST**, akademisk specialisttjänstgöring med målsättningen att förhandla fram ett



avtal i minst två kommuner av 15. Än har vi inte nått i hamn men vi är långt ifrån klara och har inte gett upp.

En dag under hösten besökte kommunikationsavdelningen våra medlemmar som arbetar på GMC, Glesbygdsmedicin i Storuman. Självklart var en ledamot från styrelsen på plats och filmen som gjordes blev riktigt bra och visar på vilka innovativa och viktiga lösningar våra medlemmar står för. Den visar även vilka utmaningar medlemmar i Västerbottens inland handhar i sin dagliga vardag.

Förtroendevalda

Vi har under 2019 lagt stort fokus på att rekrytera och bli fler förtroendevalda för att som organisation bli starkare. I början av året var vi få och det var många som av olika anledningar valde att lämna sina uppdrag. Vi åkte runt på arbetsplatser, träffade medlemmar och samtidigt som vi pratade om avtal och HÖK19 ökade vi antalet förtroendevalda på arbetsplats från drygt 200 till 328.

För att stärka våra förtroendevalda har vi ordnat träffar både inom kommunal och regional verksamhet samt utbildat de i samverkan, medbestämmande och diskriminering. Därutöver har vi hållit i fyra dagar grundutbildning dag ett och tre tillfällen dag 2-4. Vi har dessutom anordnat flertalet tillfällen där vi utbildat förtroendevalda i vårt nya löneavtal, HÖK19. Det har varit en otrolig resa att göra tillsammans med alla engagerade och drivande och inspirerande förtroendevalda och vi har alla upplevt en enorm kraft och ork att kämpa vidare.

Då BRO-problematiken (Byggnadsrelaterad ohälsa) är väldigt stor och utbredd för våra medlemmar i Västerbotten har vi även lagt stort fokus på utbildning i rollen som skyddsombud. Den fackliga tiden har till stor del ägnats åt att stötta och coacha våra förtroendevalda i sina uppdrag både som förtroendevalda och som skyddsombud. Vi ser en tendens att tiden för uppdraget för våra förtroendevalda är knapp men ändå är engagemanget så stort och brinnande. Det är av oerhörd stor vikt att bibehålla lågan så att de orkar kämpa vidare och att de känner att de hela tiden har stödet från oss.

För att uppmuntra alla innan jul har vi försökt att gå runt på arbetsplatserna för att dela ut julklappar till förtroendevalda samt lite julgodis till arbetsplatserna, vilket har varit väldigt uppskattat.

Medlemmar

Arbetsplatsbesök har varit ett stort fokusområde och vi har även under 2019 haft en tavla som visar hur många besök vi gjort i länet. Vid årets slut visade siffran på 355 besök varav 17 av dessa var inom privat verksamhet och det ena på riksdagen där vi även rekryterade en medlem. Vi kan konstatera att vi gjort mer än dubbelt så många besök i år än 2018.



Under sommaren gjorde vi den omtalade nattvandringen och passade på att besöka några arbetsplatser nattetid för att träffa de medlemmar som arbetar ständigt natt.

Under november månad gjorde vi vår "Rekryterings och synlighetsmånad" på vårt största sjukhus, Norrlands universitetssjukhus tidigt på morgonen och vid dagens slut. Vi bjöd på kaffe och delade ut fruskostpåsar, bjöd på kaffe och pratade en stund. Självklart förevigades detta och finns att återse på sociala medier. En enkel och relativt billig men mycket uppskattad aktivitet. Uppskattningsvis mötte vi ca 600 medlemmar och några potentiella medlemmar.

För att öka medlemsvärdet för våra medlemmar i inlandet har vi även detta år gjort en mindre variant av turné där några förtroendevalda med facklig tid och RSO under ett dygn åkte runt i några kommuner och träffade medlemmar inom kommunal, regional och privat verksamhet. Det vi tydligt ser är att utmaningarna i våra mindre kommuner är oerhört stora och att våra medlemmar som bor och verkar där tar ett stort ansvar. Besöken som gjorts har föranlett många möten, förhandlingar och arbetsmiljöåtgärder.

I slutet på oktober kom Sineva på besök och vi gjorde några studiebesök samt stod med monter på Norrlands universitetssjukhus. Vi passade på att besöka det nya kommunala samverkanshuset Lundagård där ett äldreboende samsas med förskola. Vi träffade biomedicinska analytiker samt Barnsjuksköterskor på Neo-IVA. Flera medlemmar kunde vittna om en urusel löneöversyn där 100 kr var årets löneutfall och motiveringen löd "du har för hög lön". Det är argument som Sineva tar med sig i vårt fortsatta påverkans arbete. Vi träffade även SVT och Folkbladet denna dag. En välorganiserad, givande och mycket energivande dag på många sätt.

I år provade vi att byta ut bion mot en Afterwork och ordnade den på våra tre större orter. Det blev en lyckad tillställning och totalt var vi ca 250 medlemmar som träffades för att prata om lön, HÖK19 och om medlemskapet och självklart för att umgås och ha trevligt. Det blev tre lyckade kvällar som kommer fortsätta med utvecklat koncept även under 2020.

I sedvanlig ordning deltog vi i Prideparaden både i Skellefteå (februari) och i Umeå (september). Vi märker att det är färre medlemmar som deltar tillsammans med oss men några få av oss kämpar på. Vi upplever att förbundets material inte är optimalt och anpassat och vi saknar kanaler att påverka det. Pride är alltid en positiv tillställning som ger oss som varit med en extra kick och energi och vi kommer alltid fortsätta vår kamp. Vi har synts mycket i sociala medier och även lokala medier den tiden.

Blodomloppet blev även detta år en uppskattad aktivitet och hela styrelsen var där tillsammans med förtroendevalda på facklig tid. Vi träffade medlemmar,



lottade ut priser under vår #vfvasterbotten och pratade om vårt nytecknade löneavtal HÖK19. Många bra samtal och mycket glädje denna kväll tillsammans med en riktigt härlig vi-känsla.

Årsmötet 2019 var året då vi återigen ville slå på lite stort och det blev årets Vårdförbundsfest. Dagen började med utbildning för skyddsombud och chefsmedlemmar och efter lunch började festligheterna med en suverän föreläsning av Özz Nûjen om Enfald och Mångfald. Vår Vice ordförande valde efter fyra år i uppdraget som förtroendevald att kliva av sitt uppdrag och har börjat arbeta som sjuksköterska på Axlagården. Nya val på årsmötet gjordes och Katarina Nilsson Reian blev vald som ny vice ordförande, Mikaela Bergström, ledamot, Peter Ameln, Valberedare och Kongressombud. Under dagen lämnades det många förslag inför verksamhetsåret 2020 både på våra stationer vi ordnat kring villkor/yrke/vård och medlemsutveckling samt i vår önskebrunn. Vi fick in fyra ?? motioner som var välskrivna och visade på stor vilja att påverka. Engagemanget var stort och demokratin fick verkligen råda under årsmötet 2019. Kvällen avslutades med middag och underhållning.

Vi delade i sedvanlig ordning ut stipendium för *årets förtroendevalda* och *årets engagemang*. Vi upplever att detta är ett bra sätt att visa uppskattning för det hårda arbete som våra förtroendevalda gör.

Verksamhetsstöd

Styrelsemötena har vi organiserat på olika sätt, både med genom fysiska möten med en till två dagar, via videokonferens samt internat. Vi har varvat strategidagar med styrelsemötet med inslag av både strategier och beslut. De renodlade strategidagarna har varit färre då vi under 2019 under stor del var i avtalsrörelse och stor del av tiden gick åt till det.

Vi har fortsatt med vårt lyckade koncept måndagsmöten som har varit ett väldigt bra inslag i dagliga driften och varje måndagsmorgon går förtroendevalda och anställda igenom kommande vecka.

Styrelsen har gjort en uppföljning av den styrelseutbildning vi gick 2018 vilket blev en lyckad dag där vi checkade av läget "vart står vi nu" och vart har vi kommit. Det var väldigt givande och lärorikt att se hur långt vi kommit under dessa år.

Arbetsutskott, **AU** har vi innan varje styrelsemöte och i samband med verksamhetsplaneringen blir det några fler.

Verksamhetsplaneringen inför 2020 blev lyckad och vi tycker att modellen vi ska använda oss av känns tilltalande. Vi började med en noggrann utvärdering veckan innan för att sedan fundera på vad som behöver göras tillsammans med alla önskingar som medlemmarna i Västerbotten lämnat i



önskebrunnen. Ett förbättringsområde inför 2020 är tydligare utvärderingar i samband med styrelsemötena samt en halvårsutvärdering.

Styrelsen och förtroendevalda med facklig tid gjorde under hösten en studieresa till Stockholm där erfarenhetsutbyte med avdelning Örebro var en del på agendan. Vi diskuterade utmaningar såsom lön, fackligt arbete i kommuner utan facklig tid, hur vi rekryterar och behåller chefsmedlemmar samt barnmorskor i Vårdförbundet och hur vi organiserar vårt lokala arbete. I övrigt var ett suveränt studiebesök på Sveriges riksdag där Västerbottens riksdagsledamot Elisabeth Björnsdotter Rahm guidade oss runt samt en fin vårdgala på agendan.

3. Effekt

Effekten av vårt arbete kring boken "Medlemsmodellen" har väldigt snabbt visat sig vara bra och vi alla bär med oss modellen i vårt dagliga arbete. Vi tänker ständigt värva, vårda, rädda i all vår planering, utförande och utvärdering av aktiviteter.

Vi har även genom medlemsmodellen kunnat identifierat två förtroendevalda som nu har facklig tid på 50 respektive 100 procent hos våra två största arbetsgivare och vi ser fram emot att Simon och Gustav ska bli en del av vårt team.

4. Goda exempel

Vårdförbundet är en självklar röst i Västerbotten och under 2019 har media och politiker i första hand vänt sig till oss i olika frågor. Vi var det förbund som både radio, TV och även den stora slutdebatten blev kontaktade vad gäller #Tystnaden. Vi har kommit till det skedet att vi kan välja bort om vi inte vill uttala oss då vi ändå är med så pass ofta.

Vi är synliga på våra sjukhus och många personer har kommit fram till oss och sagt att de gärna skulle vilja vara medlemmar i just Vårdförbundet. Det är en seger och stort tycker vi. Det är ett mått på att vi lyckats.

Vi arbetar hårt för Vi-känslan och att Vårdförbundet är alla vi 5000 medlemmar i Västerbotten. Att vår lokal blivit en föreningslokal är viktigt för oss och varje gång den bokas är ett kvitto på att vi är på rätt spår och gjort rätt. Våra lokaler är till för att samlas i, få kraft och skapa rörelse för bättre villkor.



5. Risker

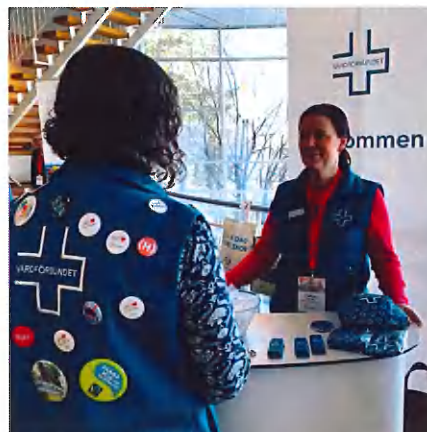
Året har varit extraordinärt och väldigt tufft. Vi har varit i en avtalsrörelse med allt vad det innebär. Med ett stort län och många kommuner kräver det många möten och många mil i bil. Vi har dessutom tagit plats i debatten och försökt påverka på bred front och det har slitit hårt på oss alla även om det ingår i fackligt arbete. I Västerbotten har vi dock arbetsgivare som inte tagit ansvar för vårt gemensamma avtal så vi har använt oss av central konsultation vilket tar både tid och kraft. Mitt i detta hårda arbete pågår en intern omorganisation i Vårdförbundet som tar mycket fokus och kraft från både anställda och förtroendevalda. Då vi fortfarande inte har en administratör fysiskt på plats har vi själva gjort en lösning som fungerat bra men tagit andra resurser som påverkar helheten. Vi ser att det interna tagit för stor energi från det vi är valda att göra.

Vår ena stora kommun har under året minskat den fackliga tiden markant vilket har påverkat oss ordentligt. Vi har tagit hjälp av ombudsman och förhandlat, men ser en tendens på arbetsmarknaden att det hårdnar och att förutsättningarna att utföra fackligt arbete förändras.

6. Förbättringsområden

Våra ekonomiska resurser är för små för att kunna ge en jämlik service till våra medlemmar. Vi har stort geografiskt län med en demografi som är utmanande. Infrastrukturen i Västerbotten är undermålig och den ekonomiska fördelningen behöver ses över skyndsamt så att det inte drabbar enskild medlem. Vi värdesätter det enskilda medlemsvärdet väldigt högt och lägger stort värde på det och då måste det få kosta.

Huvudskyddsombuden upplever att de har bristfälliga kunskaper och trots upprepade påminnelser om den utlovade utbildningen har den uteblivit. Det har i sin tur skapat stor frustration vilket har varit tidskrävande då var och en sökt sin kunskap på egen hand. Här ser vi ett stort förbättringsområde hos Vårdförbundet.






Jenny Olsson

Ordförande avdelning Västerbotten