



Dokumentet skapat
2020-11-25

Senast ändrat
2021-01-18

Grupp/avdelning/projekt
Avdelning
Kronoberg

Version
1.0

Författare
Anna Seiborg Kidell

Årsrapport 2020

Innehåll

Sammanfattning	2
Måluppföljning	2
Medlemsrekrytering.....	2
Värde för medlem.....	4
Effekt	8
Goda exempel	8
Risker	10
Förbättringsområden	11
Övrigt	11



Sammanfattning

Vilket år att sammanfatta! Men kanske det viktigaste någonsin att verkligen reflektera över och dra lärdom av. När vi nu går igenom den verksamhetsplan vi gjorde för 2020, hur vi tänkte, mål vi satt upp och vad vi skulle uppnå, var vi helt ovetandes om den pandemi som skulle göra världsturné. Vi är ju vana vid att ställa om och anpassa vår verksamhet och har gjort det även nu. Många aktiviteter har inte gått att genomföra som det var tänkt men genomförts på annat sätt och andra aktiviteter har kommit till. Vi har tvingats lära oss mötas digitalt och det har lett till en tillgänglighet, lätt att snabbt hitta varandra och avstånd minskats genom detta. Vi har också skördat framgång, ett fackligt enträget påverkansarbete har gett resultat och vi har kunnat bistå med goda exempel från Kronoberg att HÖK 19 kan leverera. Det har känts viktigt att sprida till övriga delar i länet och i landet.

Kort och gott har verksamheten i vårt lokala arbete prioriterats och ställts om utifrån HÖK 19 och Covid 19. Att värna om våra medlemmars arbetsmiljö, villkor och att förutsättningar finns för att kunna bedriva trygg säker vård utan att deras egen hälsa äventyras. De insatser som de bidrar med måste belönas med annat än applåder.

Måluppföljning

Medlemsrekrytering

Region, Kommun och Privat sektor

Som utgångsläge planerade vi vårt arbete utifrån några områden som vi kallat för satsningsområden. De har tagits fram efter bland annat nedanstående kriterier. Vi har använt oss av den statistik och material som Vårdförbundet tagit fram samt jobbat med boken "medlemsmodellen"

- Arbetsplatser med ung personal och hög personalomsättning
- Fokus på förtroendevald på arbetsplats där det finns en sådan
- Arbetsplatser med låg anslutningsgrad

Det här året blev annorlunda på flera sätt, även utifrån vår planering att jobba med medlemsrekrytering. När Corona slog till så fick vi ställa in i princip alla våra planerade aktiviteter. Just då behövde vi prioritera att sätta oss in i och hänga med i all ny information runt själva viruset, smittspridning, skyddsutrustning, brist på skyddsutrustning och läkemedel, delta i planering av att ställa om vården, bevaka och vara aktiva i dialoger med arbetsgivare i denna planering för att förutsättningarna för medlemmar skulle bli så bra som möjligt. Många samtal med oroliga medlemmar.

2020 hade vi tänkt om för att hitta potentiella medlemmar ute i vardagslivet. Vi ville vara synliga och möta dem på hockeymatcher, lokala idrottsevenemang och festivaler.

Rekryteringsmånaden skulle vi ha hyrt en minibuss och åka runt i länet, för att synas och finnas tillgängliga på plats, men de ännu hårdare restriktionerna gjorde att vi fick ställa in även detta.

Men samtidigt som vi ställer in, så ställde vi om. Vi drog igång med Teams och Skype-möten, digitala medlemsmöte på arbetsplatser. Snabbt samla förtroendevalda och skyddsombud, att vara stöd till dem. Det har funnit ett behov av att finnas till och detta vet vi har lett till rekrytering av medlemmar.

Våra förtroendevalda/skyddsombud spelar en stor roll för rekrytering och att behålla medlemmar. För att de ska kunna känna sig trygga i sin roll och agera så har vi försökt genomföra utbildningar fast på anpassade sätt. Det tre första månaderna löpte det på, därefter pausades allt.



Vi skruvade på konceptet och hittade ett sätt att träffa nya förtroendevalda enskilt, så kallad mini-intro, för att de skulle kunde verka i sina uppdrag. Efter sommaren återupptog vi fysiska mindre corona-anpassade möten innan vi sedan under hösten fick gå över till helt digitala utbildningstillfällen.

I år hade vi i Kronoberg bryt i vår mandatperiod för förtroendevald på arbetsplatsen. Den nya löper över 2020-07-01 – 2023-06-30. Vid årsskiftet hade vi 109 omvalda/nya förtroendevalda.

Målsättningen för året var att få mindre antal arbetsplatser som saknar förtroendevald, vilket vi lyckats med trots rådande omständigheter. Framgångsfaktor har varit de täta kontakter vi haft löpande med medlemmar som upptäckt ett behov att kunna påverka samt drivna förtroendevalda som hjälpt till att rekrytera nya. En annan faktor är att på större arbetsplatser har man valt att välja in två stycken.

För att få en samlad bild av rekrytering så har under året skett en grundläggande uppdatering av vårt medlemsregister efter att Regionen har omorganiserat sig. Vi har fått mer kännedom och överblick var våra medlemmar finns, om det finns förtroendevald samt hur deras arbetsplats ser ut. Det har tagits många kontakter och på så sätt kunna ringa in arbetsplatser med potentiella medlemmar.



Målsättningen att besöka arbetsplatserna har under året försvårats men däremot har vi syns mer i social media jämfört med tidigare år.

Privat sektor

Det har varit ett annorlunda år för RSO-uppdraget pga. pandemin. RSO har främst varit involverad i de privata verksamheter som själva tagit kontakt, förutom två arbetsplatser som RSO gjort arbetsplatsbesök på. Året började med några fysiska besök, därefter har det nästan enbart varit digitala träffar. Överlag har de privata arbetsplatserna, som RSO varit i kontakt med, haft en högre arbetsbelastning än normalt pga. pandemin som medfört tex ökad korttidsfrånvaro. Men det är relativt få som hört av sig själva.

Ett företag som har en pågående process hos Arbetsmiljöverket efter inspektion år 2019, har RSO varit extra delaktig i och stöttat skyddsombudet som finns på arbetsplatsen. På det aktuella företaget har det arbetats med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Det har i år tillkommit ett par nya skyddsombud i privat sektor. Med utbildning och stöd av RSO är de med och bidrar i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Dialogen med olika privata arbetsgivare har förbättrats, de efterfrågar RSO:s kunskaper/råd mer vilket hjälper dem i arbetsmiljöarbetet. Förbättrade kunskaper hos arbetsgivare visar sig t.ex. i implementering av nya rutiner för arbetsmiljöarbetet.

Värde för medlem

Året startade med att fortsätta möta missnöjet från medlemmarna efter 2019 års lönerrevision som inte gav så stor utdelning utifrån det nya löneavtalet HÖK 19.

Vi bjöd in regionpolitiker till ett öppet möte för medlemmarna på Ljungby lasarett i januari, som gav en stor anslutning. Där medlemmarna kunde ställa sina frågor och få svar. Medlemmarna kände sig väl lyssnade på och ett uppföljningsmöte planerades till efter sommaren. Eftersom restriktionerna lättade över sommaren kunde det genomföras fysiskt i augusti och Region Kronobergs resultat redovisades. Vilket hade gett goda resultat.

Vi har under året fortsatt våra möten med politiker då vi sett ett stort värde av att delge och uppdatera varandra om nuläge och påverka med vårdförbundets politik och vision samt ge förslag på vad vi ser kan leda till lösningar och förbättringar.

Mest regelbundenhet i våra träffar har det under året varit med regionpolitiker från Moderaterna, Centerpartiet och Socialdemokraterna. Vi hann med några fysiska möten i början av året men sedan har det varit digitala möten.

Vi försöker hitta mötesforum med våra kommunpolitiker mer regelbundet och vi har under året haft möten med kommunpolitiker i Växjö, Ljungby och Tingsryd kommun. Både fysiska och digitala.

Dessa möten har innehållit dialoger och argument kring varför det är viktigt att de ser till att ta ansvar för sin del i avtalet HÖK 19 och avsätter de ekonomiska förutsättningar som kan göra det möjligt. Konsekvenser av att inte göra det. Men också samtal i de mer verksamhetsnära frågorna.

Utöver att möte våra politiker har vi uppvaktat dem genom att skicka våra medskick och yrkande inför budgetprocessen. Det gjordes i våras men då sköt alla upp sin budgetprocess pga Corona. Därför gjordes samma procedur om under hösten. Då kunde vi dessutom skruva på dem lite ytterligare i argumentationen och koppla på samband och koppla till Covid 19.

Vi har även blivit inbjudna av politiker till deras möten då de uppskattar den kunskap och de tankar vi kan bidra med utifrån de professioner vi företräder. Vi har blivit inbjudna till Moderaternas live-podd, Socialdemokraterna i Ljungby kommun, samt Socialdemokraterna i regionen som ville ha dialog om utmaningarna i framtidens vård. Den sistnämnda blev dock inställd pga pandemin.



Vi har däremot inte kunnat genomföra alla de aktiviteter som också varit guldkant för medlemmar- **Aftervård**, där medlemmar och politiker minglat med varandra och skapar direktkontakter och prata med varandra under lite mer avslappnade förhållanden.

Biokväll i Ljungby i början av året. Vi såg filmen Cats. Ca 75 medlemmar deltog. Uppskattad aktivitet!

En gemensam aktivitet tillsammans med avdelning Jönköping för skolsköterskor genomfördes under hösten. Ca 100 skolsköterskor deltog vid den digitala träffen i oktober. Mycket uppskattat aktivitet som ger inspiration, kunskapspåfyllnad och nätverkande där vi kan få mycket medskick till fortsatt arbete mot kongressmålet med elevhälsa.

När Corona kom till Sverige i Mars har Vårdförbundet nationellt kallat alla lokala ordföranden och vice ordföranden till digitala möten, ett tag två gånger i veckan för att vi snabbt skulle kunna följa utvecklingen, hjälpa, stötta och rådgöra med varandra. Vi fick omvärldsbevakning från övriga världen, kunde dra nytta av deras erfarenheter men framför allt i Sverige.



Vi kunde snappa upp viktig information från dem som låg lite före i landet och ta med oss frågeställningar och problem som kan uppstå. Vi tog med oss detta till våra arbetsgivare och försökte jobba så förebyggande det någonsin gick. Under dessa nationella möten satt förbundets stödfunktioner och lyssnade in samtalen och frågorna, tog reda på svar och försedde oss med det som blev FAQ. Dessa FAQ:er har sedan uppdaterats allt eftersom och fungerat som ett fantastiskt stöd och värde för både förtroendevalda men också alla medlemmar.

Vi initierade snabbt att det kommer behövas ha täta möten med arbetsgivare och extra samverkansmöten. Utöver samverkan har vi haft egna möten med HR-chef i sjukhusvården regelbundet för att återigen kunna jobba förebyggande och försöka nå samsyn i vad som måste göras vid ev olika scenarion och att de fick tydligt vår syn och förslag på hur man kan göra och absolut bör undvika. Vår röda tråd i alla dialoger med arbetsgivare har varit att jobba med frivillighet och ge bra förutsättningar och rigga för uthållighet.

Vi har argumenterat för att vi hellre vill jobba proaktivt innan fel och misstag uppstår än att tvista om saker som faktiskt hanterats fel i efterhand.

Ett exempel är att vi satte oss efter vi påkallat förhandling med förhandlingschef i Region Kronoberg för att klargöra och nå samsyn i semesterplaneringen när det började florerat en massa rykten ute i verksamheterna. Där vi var tydliga med att de inte kan, ska göra på något annat sätt än att följa de lagar och regler som gäller, de gäller även under pågående pandemi.

Trots allt jobb med att försöka jobba förebyggande har vi genomfört en del tvister under året som varit värde för medlem.

Vi har tvistat om brott mot årsarbetstidsavtalet som resulterade i skadestånd till ett antal medlemmar, samt att de fick tillbaka pengar för den tid som felaktigt tagits från dem.

Brott mot MBL i Tingsryds kommun, resulterade i skadestånd till förbundet samt påbörjats ett förbättringsarbete i hur MBL-förfarandet ska fungera.

Brott mot semesterlagen där några medlemmar fått besked om beviljad semester för sent. Det resulterade i skadestånd till några medlemmar.

Vi har även påverkat och drivit medlemsärende med framgång i de fall man velat gå utanför frivilligheten och tvångsflytta personal. Det har främst handlat om skolsköterskor som man har velat flytta till hemsjukvård.

Det har varit stort fokus på skyddsombudsrollen och mycket coachande arbete i dialoger med skyddsombuden där vi försökt sprida det materialet förbundet tagit fram som ett stöd för dem.

Det har varit tufft och svårt för skyddsombuden att nå fram i arbetsmiljöarbetet och att vara delaktiga i riskbedömningar och riskanalyser kopplat till Covid 19 då det finns brister i rutiner i detta arbete hos arbetsgivarna sedan tidigare.

Utöver dessa exempel pågår andra enskilda medlemsärende som utgör stort medlemsvärde

Vi har genomfört våra planerade träffar med studenter under året.

Stipendier har delats ut vid två tillfällen under 2020

Den 17/1 delades stipendie ut till Nicole Kukuruzovic och Malin Tydjesjö för deras uppsats: "Att ställa frågan om hot och våld i nära relationer till patienter: - En kvantitativ enkätstudie om sjuksköterskors rutiner". Vi deltog vid ceremonin i Växjö Domkyrka.

Den 5/6 mottog Moa Schlegel och Julia Michelsen stipendiet för deras uppsats om arbetsrelaterad stress och utbrändhet. Ett citat vi fastnade för var: "När vården inte tar hand om sjuksköterskan kan inte sjuksköterskan ta hand om vården". Pga corona så skedde ceremonin digitalt.



Våra chefsmedlemmar har vi träffat både digitalt och ett fysiskt möte i maj. På mötet i maj hade vi bjudit in HR-direktör Pontus Juhlin och Helena Zettergren från Region Kronoberg för att ha dialog om hur man jobbar med chefers arbetsmiljö. Vi följde upp de åtgärder som man slog fast efter arbetsmiljöverkets inspektioner som gjorts för något år sedan. Här kom fram en del synpunkter från chefer som de kunde ta med sig att jobba vidare med. Vi ägnade del av mötet själva också för att ge möjlighet att bara prata om vad hjärtat är fullt av. Det fanns ett stort behov av att bara prata och dela erfarenheter.

Vi hade planerat ett lunch till lunchinternat för chefer och ledare, MAS:ar och MLA. Tyvärr fick även denna aktivitet ställas in. Vi hade ett digitalt möte med MASar och MLA i slutet av 2020.

Årsmötet genomfördes på ett nytt sätt detta pandemiår. Under en vecka i oktober låg det öppet, det var inte många medlemmar som besökte detta möte tyvärr.

Inga motioner hade inkommit att hantera. Ett fyllnadsval till valberedningen genomfördes.



Effekt

Inträden under året har legat på 135 stycken, av dessa har 42 st varit studenter. Det ger ett genomsnitt på 11,25 nya medlemmar per månad.

Vi får in och utträdeslistor varje månad av vår fackliga verksamhetsutvecklare som är en ny funktion i förbundet. Vi analyserar och går igenom dessa listor samt följer upp medlemsutvecklingen på våra strategidagar. Vi har även haft möte med vår nya funktion facklig verksamhetsutvecklare och på vilket sätt hen kan vara ett stöd i att förse oss med bra statistik och bli bättre på att följa upp och analysera medlemsutvecklingen.

Utträden under året har legat på 103 st, av dessa är det 34 st pensionärer. Det ger ett genomsnitt på 8,6 medlemmar per månad.

När vi analyserar statistiken av utträdena på yrkesverksamma medlemmar så har majoriteten uppgett pension som orsak. Därefter utesluten pga bristande betalning, bytt till annat yrke och missnöjd med Vårdförbundet i den ordningen.

Vi har även tappat några chefsmedlemmar som valt att testa Ledarna i samband med deras rekryteringskampanj. Det har tagits personlig kontakt med de flesta av dem, de uppger inget tydligt faktiskt missnöje med Vårdförbundet men vill prova något annat.

Vi kan se ett stort tapp av medlemmar de första 4 månaderna (-67 st) som vi kopplat till HÖK19 och lönerrevision för 2019. Flertalet av dessa har uttryckt missnöje med Vårdförbundet och kopplat det till löneavtalet.

Men å andra sidan kan vi se att under hösten 2020, hade vi 36 inträden och väldigt få utträden. Så totalt har vi en positiv trend, med ett ökat antal medlemmar.

Goda exempel

Vårt arbete med avtalet HÖK 19 gav äntligen resultat i Region Kronoberg.

Den 23/1 2020 kom en pressrelease från alliansen där vi gladeligen tog del av följande information:

Vårdförbundets nya avtal som blev klart i juni 2019 innebär att regionen ska premiera särskilt yrkesskickliga. För att kunna göra denna satsning utan att samtidigt ta pengar från övriga medlemmar krävs det extra medel. Alliansen föreslår därför en satsning 2020 på 18 miljoner (med helårseffekt 25 miljoner).

- Med dessa pengar ger vi våra chefer en rimlig chans att satsa på att uppfylla avtalet och samtidigt även ge övriga medarbetare en bra löneutveckling vilket är viktigt för oss, kommenterar personalutskottets ordförande Sven Sunesson (C)

I Vårdfokus kan man läsa om goda exempel från Kronoberg där medarbetarna Elisabeth Ericsson och Catrin Dahlström, båda sjuksköterskor i Kronoberg som tagit del av satsningen av särskilt yrkesskickliga. Foto: Alexander Hall



Utdrag från texten:

Framför allt är avdelningsordförande Anna Seiborg Kidell glad över att regionpolitikerna tog sitt ansvar som arbetsgivare och levde upp till sin del av avtalet: Att skapa ekonomiska förutsättningar för lönesättande chefer att kunna satsa på särskilt yrkesskickliga.

– Att skjuta iväg några uppåt är det vi vill åstadkomma under den här avtalsperioden, det ger större möjlighet till en bra löneutveckling för alla. Nu ser vi inget glastak och lönespridningen har ökat, berättar hon.

I en intervju i Dagen Samhälle säger Regionstyrelsen ordförande Mikael Johansson:

– Vi hade lite dåligt samvete för att vi det första året under avtalsperioden inte hade avsatt några pengar för de särskilt yrkesskickliga. I flera år har vi pratat om att få till en bättre lönespridning, men det har inte blivit av förrän nu, säger Mikael Johansson (M), regionstyrelsens ordförande i Kronoberg.

Varför är det viktigt för er att satsa mer pengar på de särskilt yrkesskickliga?

– Det ska löna sig att vara kvar och göra ett bra jobb. Vi vill inte att våra duktigaste sjuksköterskor ska byta arbetsgivare för att de ska få upp sin lön.

Vad har Vårdförbundets 10 000 kronors-krav haft för betydelse för att detta skulle bli av?

– Det finns ju inga siffror i det centrala avtalet. Men att facket specificerade ett krontal och vågade säga att det ska gå till 25 procent av de skickligaste hade betydelse på det sättet att det var ett konkret krav att förhålla sig till.

Satsningen i Kronoberg innebar att 27 procent av Vårdförbundets medlemmar har bedömts som särskilt yrkesskickliga. De får 10,4 procent eller 3 900 kronor i genomsnittlig löneökning i år.

En del medlemmar fick till och med 6 000 kronor i löneökning – och är därmed på god väg att nå 10 000 kronors-målet.



Goda exempel på medlemsrekrytering från året som gått har faktiskt varit digitala medlemsmöten där även ickemedlemmar bjudits in. De har på detta sätt på avstånd fått en kontakt och påbörjat en dialog. Fått värdefull information, insikt och kunskap om vad Vårdförbundet är för något och ta del av medlemsvärdet. Vi har rekryterat ett antal medlemmar på detta sätt.

Risker

Utbildning till våra förtroendevalda och skyddsombud är viktigt för att de ska kunna vara aktiva och agera i sina uppdrag. Att hinna med och se till att alla får det och även uppdaterad kunskap är något vi ringat i som en risk tidigare år. Dels pga våra resurser samt det ansträngda läge som råder i flera verksamheter. Dessa förutsättningar har nu prövats ytterligare under pågående pandemi.

På grund av den bemanningskris som råder är svårt att släppa iväg förtroendevalda på utbildning men också få den tid som uppdraget kräver på sin arbetsplats.

Det leder till en risk att Vårdförbundet inte upplevs synligt på arbetsplatsen.

Vi kan också se risker när det råder brist inom våra yrkesgrupper så sänks kraven på kompetens, vilket leder ytterligare arbetsbelastning och påverkar arbetsmiljön och patientsäkerheten negativt. Det gynnar inte heller det ekonomiska perspektivet då vi vet genom forskning och studier att det leder till fler vårdskador, vårdtygn, återinläggningar osv. De redan begränsade resurserna används inte på bästa sätt och dessa kostnader vägs inte mot varandra.

Hög arbetsbelastning i kombination med hög omsättning på personal, fel bemanning i förhållande till vårdtyngd och kompetens leder till slitningar i vardagen. Dessa slitningar ökar risken för konflikter och ärenden som är svåra att lösa samt resurskrävande.

Vi tappar inte medlemmar men vi tycker att vi ökar lite för lite. I föregående årsrapport skrevs nedanstående pga att vi 2019 tappat lite medlemmar:

Vår uppfattning är att man fattar ett beslut att gå ur på grunder som ibland bygger på okunskap och som sällan haft en kontakt eller samtal med oss. Det verkar vara en trend i samhället att inte se till kollektivet utan till sig själv. Får jag inte det jag vill ha så får det va, är jag missnöjd utifrån mitt perspektiv så lämnar man. En utmaning att jobba vidare med.

Det är fortsatt en utmaning att jobba vidare med framför allt det viktiga personliga mötet och samtalen som är så viktiga, att nå medlemmar, lyssna in dem och framförallt de som är kritiska eller missnöjda, innan de lämnar. Men en svag tendens till att medvetenheten om värdet av medlemskap och att se kollektivets styrka möjligen förändrats något under året. Covid19 och en pandemi gör något med oss och vi ser mer till kollektivet och man ser sig som en del i ett större perspektiv.

En risk är dock att det är sådana påfrestningar på individer just nu och att det pågått under en lång tid att det blir tyst. Medlemmar orkar inte låta sin röst höras och ingen tid



eller kraft finns för något mer än att utföra sitt arbete. Reserverna är tömda och framför allt om man ser att det inte leder någonvart. Vi ser en viss risk med att medlemmar inte heller riktigt orkar göra sin röst hörd i Vårdförbundet.

Förbättringsområden

Utveckla mer regelbundna kontakter med lokala kommunpolitiker och även försöka knyta an kontakter mellan dem och våra lokalt förtroendevalda för att bli mer "hands on" i de verksamhetsnära frågorna som blir mer synliga effekter för medlemmar.

Vi vill förbättra oss på att jobba mer med professionsfrågorna. Vi behöver få mer kontakt och en delaktighet från professionerna i deras frågor. Vi vill prova bjuda in till digitala möten som riktar sig till just professionen för att få kunskap och väcka ett engagemang. Det kommer vi behöva för att starkare kunna argumentera för tex specialistutbildning för biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor. Men också för att dessa professioner ska känna tillhörighet och att det går att påverka genom Vårdförbundet och upplever ett starkt värde i medlemskapet samt att fler vill bli medlem i förbundet. Det blir också en viktig åtgärd för att våra barnmorskor ska se fördelen med att vara organiserade i Vårdförbundet om vi kan lyckas driva både professionsfrågor och villkorsfrågorna.

Vi saknar just nu representant från Kronoberg i barnmorskornas nätverk, det blir ett uppdrag att fylla denna plats.

Men det kommer också bli en viktig del i framtagandet i karriärvägar. Vi har en idé om att adjungera in förtroendevalda eller engagerade medlemmar till våra strategidagar för att väcka ett engagemang och för att förse oss med kunskap om de områden vi saknar i styrelsen.

Vi behöver också bli bättre på att följa upp våra aktiviteter fortlöpande och kontinuerligt.

Vi vill bli ännu fler medlemmar och bli bättre på att rekrytera fler medlemmar men att man också vill stanna kvar i medlemskap. Att fylla på den luckan som blir efter de medlemmar som går i pension med att få studenterna att stanna kvar som yrkesverksam medlem efter det att de börjar betala hela medlemsavgiften.

Vi vill även bli fler chefsmedlemmar och att de ska se oss som ett självklart val att vilja tillhöra för att kunna framföra, synliggöra och förbättra deras villkor.

Övrigt

Avdelningsstyrelsen tillämpar Vårdförbundets reseriktlinjer. Resor i uppdrag utom länet bokas alltid via Tranås resebyrå. Tåg är alltid ett förstahandsalternativ då det är möjligt. Vid resor inom länet försöker vi använda kollektivtrafik, då det inte går används egen bil, kan resor samordnas och samåkning ske, görs detta.

Vi beaktar att Vårdförbundet är en Fair-union och köper rättvisemärkt kaffe, the, frukt och andra livsmedel då det är möjligt.



Vi har under 2020 genomfört en större omorganisation inom kansliorganisationen i Vårdförbundet som till viss del påverkat vårt arbete där vi fortfarande lär oss om de nya rutinerna.

Vi har även planerat och genomfört ett lokalbyte och flyttat till nya lokaler.

Avdelningsstyrelsen tackar för förtroendet under det gångna året och vi längtar efter fysiskt träffa er igen.

Avdelningsstyrelsen Vårdförbundet avdelning Kronoberg

Växjö 2021.01.18

Anna Seiborg Kidell

Avdelningsordförande

