



| | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|--|--------------|------------------------------|
| Dokumentet skapat 2021-08-12 | Senast ändrat 2021-09-27 | Grupp/avdelning/projekt Avdelning Östergötland | Version 1 | Författare Emma Klingvall |
|---------------------------------|-----------------------------|--|--------------|------------------------------|

Årsrapport 2021

Innehåll

| | |
|---|----|
| Årsrapport 2021 | 1 |
| Sammanfattning | 2 |
| Måluppföljning och effekt av verksamheten | 2 |
| Medlemsrekrytering | 2 |
| Värde för medlem | 6 |
| Lön | 6 |
| Arbetsmiljö | 7 |
| Arbetstid | 8 |
| Yrkets utveckling | 9 |
| Inflytande och påverkan | 10 |
| Övrigt | 11 |



Sammanfattning

Året har naturligtvis präglats av pandemin, inställda aktiviteter och omställning i verksamheten. Fokuset på vården och de livsviktiga yrken vi organiserar har aldrig varit så stort. Det är glädjande med vad det tillför i att höja värdet på yrket och skapa opinion. Vår framgång med löneavtalet lokalt har gett rejäla lönepåslag för Särskilt yrkesskickliga. I år särskilt bland barnmorskor i Regionen och i flera kommuner tack vara satsningar som arbetsgivaren har gjort. Vi har lyckats nå medlemmar och möta förtroendevalda via digitala forum pga pandemin. Vi saknar att möta medlemmar fysiskt men lär oss alternativ som vi med säkerhet tar med oss in i kommande verksamhetsår som en möjlighet.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Vi har som mål att

- rekrytera 400 nya medlemmar under 2021
- ha fokus på barnmorskor och biomedicinska analytiker, 180 barnmorskor och 320 biomedicinska analytiker ska vara medlemmar.
- 250 chefer/ledare ska vara medlemmar.
- alla arbetsplatser/privat arbetsgivare ska ha en förtroendevald. Vi riktar särskilt fokus mot privata arbetsplatser.
- alla förtroendevalda och chefer har en utsedd coach som är känd, synlig och tillgänglig för den förtroendevalda.
- ha förtroendevalda på alla arbetsplatser som är bärare av Vårdförbundets politik.
- Vårdförbundets material finns på varje arbetsplats.
- vi besöker alla arbetsplatser minst en gång per år.
- vi följer upp medlemsmöten och drop-in-möten två gånger per år via statistik som vi för.
- vara synliga i media och sociala medier.
- uppmärksamma våra professioner i samband med professionsdagarna.

Detta vill vi uppnå genom följande aktiviteter:

- Vi kartlägger våra arbetsplatser varje år utifrån anslutningsgrad och för att se hur stor rekryteringspotential vi har på respektive arbetsplats och var vi saknar förtroendevalda. Vi prioriterar de 30 arbetsplatser med lägst anslutning och högst rekryteringspotential och lägger upp en plan och fokuserar rekrytering på dessa arbetsplatser, samt med fokus på arbetsplatser med låg anslutning bland barnmorskor och biomedicinska analytiker. Dialogteamet tar fram en rutin med upplägg och tips för de prioriterade arbetsplatserna.
- Coacher kontaktar nya medlemmar och pratar om medlemsvärdet.
- Vi sätter fokus på medlemsrekrytering och delar med oss av rekryteringsframgångar på våra planeringsdagar.
- Drop-in i samband med professionsdagar samt natt-drop-in två gånger per år i syfte att rekrytera.
- Drop-in med fokus på chefsrekrytering två gånger per år.

- Rekrytera nyblivna sjuksköterskor och biomedicinska analytiker när de är klara med sin utbildning i samband med examen.
- Välkomst-kit delas ut till nya kollegor på arbetsplatsen.
- Rekrytera nyanställda inom RÖ genom att använda och följa upp de uppgifter som arbetsgivaren RÖ tillhandahåller, fyra gånger per år enligt upprättad rutin från dialogteamet.
- Bjuda barnmorskestudenter/nyutexaminerade barnmorskor på lunch i syfte att rekrytera/behålla.
- Rekrytering av studenter i T1 och T5 på sjuksköterskeutbildningen och biomedicinska analytikerutbildningen.
- Värva kollega-kampanj 1 maj-31 aug.
- November är extra synlighets- och rekryteringsmånad. Dialogteamet ansvarar för aktiviteter i samband med detta.
- Stå vid entréerna på stora sjukhusen på våren där de som blir medlemmar får en goodiebag.
- Ringa upp medlemmar som riskerar avregistrering pga. bristande betalning samt medlemmar som träder ur och är missnöjda.
- Coacher fokuserar på arbetsplatser som saknar förtroendevald och försöker åtgärda det. Coacher introducerar nya lokala förtroendevalda i sitt uppdrag enligt upprättad rutin.
- Avdelningen stödjer och utbildar lokala förtroendevalda i sitt uppdrag och att våga ställa frågan om medlemskap.
- Privata coacher har tid för uppdraget att rekrytera förtroendevalda och medlemmar i privat verksamhet.
- Vi uppmärksammar lokala förtroendevalda genom att utse "Årets förtroendevald" i samband med årsmötet.
- Vi lyfter goda exempel och sprider till medlemmar i samband med kampanjer.
- Vi gör minst ett inlägg i veckan i sociala medier samt sprider information om att följa oss där.
- Vi uppmärksammar lokala förtroendevalda i sociala medier.
- Vi uppmärksammar arbetsplatser med 100% anslutningsgrad.
- Vi anordnar medlemsmöten för att lyfta medlemskapets värde.
- Vi anordnar medlems-drop-in med tema på arbetsplatser/sjukhus dit medlemmar kan besöka oss.
- Vi anordnar medlemsmöten för val av förtroendevalda.
- Coacher anordnar nätverksträffar för förtroendevalda de coacher.

Totalt antal inträden till och med augusti är 180 varav 84 är yrkesverksamma. Vi har rekryterat färre medlemmar i år än föregående år och har dessvärre på totalen något färre anslutna. En teori är att fler potentiella medlemmar lämnat vården helt, många utträden uppger att de hoppat av utbildningen, bytt till annat yrke eller gått i pension.

Kartläggning av medlemsanslutning och rekryteringspotential pågår. Under våren har fokus legat på att uppvakta arbetsplatser med 100% medlemsanslutning. Till hösten, när vi förhoppningsvis kan mötas mer fysiskt igen, ska fokus ligga på uppsökande verksamhet till de 30 arbetsplatser som har högst rekryteringspotential. Avdelning Östergötland har cirka 1000 potentiella medlemmar och merparten är sjuksköterskor i det yngre åldersspannet inom Regionen.

Vi nådde redan i april målet med barnmorskemedlemmarna och är i augusti uppe i 184 barnmorskemedlemmar. Det är en grupp vi lagt mycket fokus på att nå och att rekrytera med framgång.

Vi har en liten fluktuering i antal biomedicinska analytiker och är hittills i år uppe i 298 medlemmar.

223 chefer/ledare är medlemmar i avdelningen och där tappar vi dessvärre.

Vi analyserar medlemsstatistiken minst en gång i månaden och kontaktar de medlemmar som utträder och meddelar missnöje med Vårdförbundet för att ta reda på mer. Vi har också en utsedd förtroendevald som kontaktar alla som riskerar att uteslutas för bristande betalning och lyckas behålla ett flertal av dessa som medlemmar.

Under våren har fokus varit att släcka bränder och lösa akuta frågetecken kopplat till pandemivården. De medlemsrekryterande aktiviteterna såsom drop-in och natt-turné har inte kunnat göras pga restriktionerna. Entré-aktiviteten, där vi placerade ut oss utanför entréerna vid de tre stora sjukhusen i länet under vecka 35 var lycka. Många medlemmar passade på att ta en frukt, en profilprodukt och information om årsmöte, vikten av medlemskap osv. Vi fick möjlighet att prata arbetsmiljö och villkor och stifta nya bekantskaper. Uppskattningsvis mötte vi runt 500 individer dessa tre tillfällen. Oklart ännu om vi lyckades rekrytera nya medlemmar genom denna aktivitet vilket var ett av syftena men vi är genom en sådan aktivitet synliga och tillgängliga och visar vad vi gör vilket får ringar på vattnet.

Vi håller medlemsmöten och medlemsutbildningar digitalt och vi har genomfört ca 30 medlemsmöten digitalt och kunnat möta ca 200 medlemmar den vägen. Utöver det samlar vi förtroendevalda i olika digitala möten. Vi har försökt ordna digitala träffar för de som ska examineras, med ojämnt resultat. Studenterna deltar inte i någon större utsträckning i våra digitala möten.

Vi har ökat vår synlighet i sociala medier, framför allt med fokus under professionsdagarna. Vi är också väldigt synliga i media som uppmärksammar medlemmarnas stora ansvar i vården under pandemin dagligdags. Detta är också något som vi sprider i sociala medier.

En fortsatt framgångsfaktor är vårt nära coachande med utsedd och närvarande coach som förtroendevalda lätt kan nå för stöd och vägledning. Att rekrytera förtroendevalda har också gått bra och vi har ökat i antal till 359 i avdelningen. Vi har förtroendevalda på majoriteten av arbetsplatserna och att kolla av det gör vi via vår kartläggning som fortfarande pågår för 2021. Coacher har stor kännedom om vilka arbetsplatser som saknar förtroendevald och arbetar aktivt med att tillse det. Detta är och har alltid varit prioriterat hos oss, lokala förtroendevalda är en smidig och viktig väg in i verksamheter och för att få reda på hur läget är på respektive arbetsplats.

I två av tretton kommuner har vi 100% medlemsanslutning och i ytterligare två saknas ett fåtal för att nå 100% medlemsanslutning. I de större kommunerna är antalet icke-medlemmar fler. Vi kan konstatera att närhetsprincipen till lokala förtroendevalda spelar en roll. Vi saknar förtroendevald i en kommun.

Privat verksamhet är svår att nå men flera privata aktörer har en tät dialog med utsedda privata coacher som aktivt arbetar med att tillse förtroendevalda på arbetsplatserna. Vi ser tydligt när Capio blev en egen avdelning i höstas, då "tappade" vi 57 medlemmar mellan september och oktober 2020. Efter det ligger medlemsantalet

bland privata mellan 360 (oktober 2020) och 357 (april 2021) så vi har inte rekryterat så många nya medlemmar i privat sektor men däremot har vi rekryterat flera nya förtroendevalda. I april 2020 hade vi 16 st (inklusive Capios 3) och i april 2021 har vi 24 st. Pandemin gör att det mesta sker via telefon och ett och annat digitalt möte och då blir det svårt att nå icke-medlemmarna men vi når medlemmarna och kan rekrytera förtroendevalda.

Ett axplock av foton på våra professioner som vi publicerat i sociala medier i samband med professionsdagarna:





Värde för medlem

Lön

Detta vill Vårdförbundet:

Lönen ska vara individuell och differentierad.

Vi prioriterar stöd till medlem och förtroendevald i den lokala löneprocessen.

Vi arbetar för en ökad lönespridning inom respektive yrkesgrupp där lönen för den som är mest erfaren är minst dubbelt så hög som lönen för den som är minst erfaren.

I Östergötland genomför presidiet tillsammans med ombudsman överläggningar och avstämningar för Regionen och 12 av 13 kommuner. I en kommun sköter huvudskyddsombud löneöversyn med stöd av presidiet.

Vi tog vår utgångspunkt ur en gedigen lokal analys av lönerna 2020, både statistik och process. Till hjälp har vi tre skickliga kollegor med intresse för avtal och statistik som tillsammans med presidie och ombudsman utgör en strategisk avtalsgrupp. Avtalsgruppen förbereder och analyserar regelbundet avtal och lönearbetet, vilket innebär att titta och jämföra statistik, göra tabeller och hjälpmedel att kommunicera med övriga förtroendevalda med facklig tid. Men också att utbilda och kompetenspåfylla förtroendevalda lokalt.

Alla förtroendevalda och därmed arbetsplatser har utsedd coach som är förtroendevald med facklig tid som är kontaktperson och stöd. De samlar in frågor, synpunkter, åsikter, tankar mm från lokala förtroendevalda och medlemmar kring lön och löneprocessen. Både strukturerat och spontant. De är första kanalen in för medlemmar som behöver stöd och råd i löneöversynen. Det är också den vägen vi samlar på oss kunskap och information om hur löneprocessen mm fungerar lokalt. Vi träffas också i regelbundna möten där bland annat lön är en stående punkt så man gemensamt kan dryfta det som kommer in från arbetsplatserna.

När sedan presidiet och ombudsman gått till överläggningar har vi med oss kunskap från analysen vi gjorde i december och tillsammans med argumentation utifrån HÖK19 tar vi med oss det i samtliga överläggningar. Överläggningarna ser väldigt olika ut hos olika arbetsgivare.

Presidiet höll digitala löneutbildningar för förtroendevalda via Skype i februari/mars, 135 förtroendevalda deltog. Vi riktade in oss mot Regionens förtroendevalda och den överläggning vi hade haft. Vi gick igenom protokoll och framtagna dilemman som vi gemensamt skapat med arbetsgivaren utifrån slamkrypare/dilemman kring SY-begrepp och identifiering av och lönesatsning på SY. Dessa utbildningstillfällen var uppskattade.

Vi hade även löneriktade digitala samtal med förtroendevalda i kommunerna inför och efter överläggning och avstämning i respektive kommun.

Lönefrågan, rätt värderad lön försöker vi också beskriva i debattinlägg och i politiska samtal med partipolitiker under våren och regelbundet på olika sätt.

Arbetsmiljö

Detta vill Vårdförbundet:

Vårdförbundet ska vara en självklar part i samverkansprocessen där förtroendevald tar en naturlig plats. Vi ska utveckla samverkansprocessen och medlem ska ha direktinflytande över frågor i sitt arbete. Vi ska bidra till tidig dialog kring bemanning och kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Vi påverkar så att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar för att få hälsosamma arbetsplatser.

Vi har förtroendevalda på majoriteten av arbetsplatserna och att kolla av det gör vi via vår kartläggning som fortfarande pågår för 2021. Vi gör dels kartläggningar årligen kring medlemsanslutning och lokala förtroendevalda inom respektive verksamhet. Coacher har stor kännedom om vilka arbetsplatser som saknar förtroendevald och arbetar aktivt med att tillse det. Det är ett fofarbete. Detta är och har alltid varit prioriterat hos oss, lokala förtroendevalda är en smidig och viktig väg in i verksamheter och för att få reda på hur läget är på respektive arbetsplats.

Alla förtroendevalda har en utsedd coach som är förtroendevald med facklig tid och som fungerar som kontaktperson för vägledning, råd och stöd. Coachen har ett stödjande uppdrag som hjälper förtroendevalda och medlemmar att hitta svar på frågor och lösningar på problem. Coachen arbetar utifrån ett personcentrerat förhållningsätt. Coachen arbetar med mål och strategier utifrån Vårdförbundets kongressmål och stadgar samt lokala verksamhetsmål och strategier.

Förtroendevald med facklig tid samt ombudsman har hållit i digitala förtroendevaldaträffar under våren med Sommarsemester. Även coacher har FV-träffar digitalt inom sina coachningsområden.

I regionen finns förtroendevalda både med facklig tid och utan i samtliga samverkansgrupper.

I kommunerna saknar vi förtroendevalda i en kommun och där är inte Vårdförbundet representerat i avsedda samverkansgrupper – vi blir dock inbjudna till mötena ändå. Men vi anser att det är viktigt att vi representerar med förtroendevalda från medlemsgrupperna i respektive kommun och jobbar aktivt med att tillse förtroendevalda i kommunerna.

I flertalet av kommunerna har vi samverkansavtal. Men det är inte alltid synonymt med att samverkan fungerar bra. I Regionen har vi samverkansgrupper med representation men de har fungerat med ojämn kvalitet under pandemiåret. Arbetsgivaren tar mycket beslut över huvudet på oss.

I RÖ har vi 5 huvudskyddsombud. Då gäller det cirka 3500 medlemmar och cirka 340 förtroendevalda. I fem kommuner har vi HSO och framförhandlad facklig tid.

Vi har mycket dialog med medlemmar och arbetsplatser under coronapandemin. Det är ständiga kontakter med chefer, medlemmar mm som på olika sätt berörs i sin arbetsmiljö. Det sker kontinuerligt och ständigt via coacher och presidiet. I särskilda pandemi-samverkansgrupper varje vecka på respektive sjukhus och övergripande i



Regionen samt i våra ordinarie samverkansgrupper. Samt mellan mötena vid behov. Vi upplever dock att många beslut sker över huvudet på oss fackliga. Denna synpunkt har lyfts från samtliga fackliga parter i Regionen och samverkansavtalet ska utvärderas i höst.

Arbetsmiljön är numera vår viktigaste fråga som upptar stor del av vår tid. Etisk stress och brist på kompetens är det som merparten av våra ärenden berör och kommer vara vår största utmaning att arbeta med framöver.

Arbets tid

Detta vill Vårdförbundet:

Vi ska verka för hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning ingår i arbetstiden vid nattarbete och schemalaggningsen säkerställer dygnsvila på minst 11 timmar. Våra medlemmar ska ha fyra veckors sammanhängande semester under den lagstadgade semesterperioden, juni-augusti. Beredskap och jour ska begränsas till att endast förekomma i den omfattning som är absolut nödvändig och beredskap ska räknas in i ordinarie arbetstid.

Förtroendevalda med facklig tid som också ingår i vår strategiska Avtalsgrupp håller digitala medlemsutbildningar i arbetstid och hälsosam schemalaggnings flera gånger under året.

Vi har en strategisk avtalsgrupp som granskar avtal och omarbetar dem för att bättre passa vår politik om hälsosam arbetstidsförläggning. Vi tar alla samtal med medlemmar och arbetsgivare där olika förslag på försämringar i vår arbetstid kommer upp.

Vi arbetar aktivt med att få fram någon form av nattavtal i regionen igen. Vi pratar hälsosamma arbetstider i kommunerna i samband med löneöverläggning.

Vi har aktivt motat bort fler tankar kring jour och beredskap i verksamheterna. Den beredskap vi har i Östergötland grundas på att det är särskilda arbetsuppgifter som inte arbetsgivaren – eller medlemmarna – anser grund för att ha inom sin ordinarie arbetstid. Det gäller en specifik grupp arbetstagare, en specifik arbetsuppgift eller en speciell behandling som sker så sällan att det inte motiverar schemalagd arbetstid inom ordinarie tjänst.

Vi samverkar och har till och med kopplat in Arbetsmiljöverket i ett ärende. Vilket gett vissa resultat, vi är inte i mål än.

Vår strategiska avtalsgrupp har samlat ihop de avtal vi har lokalt i Regionen kring flex, jour och beredskap och påbörjat arbetet med att granska dessa och om möjligt förändra dem framåt.

Vi har medlemsmöten och aktiv kontakt med FV på arbetsplatser som flaggar upp bekymmer med arbetstid eller scheman samt om tankar kring förändringar från AB eller liknande föreslås. Vi måste arbeta aktivt och proaktivt med medlemmar och ge

kunskap i dessa frågor. Det försöker vi också beskriva i debattinlägg och i politiska samtal med partipolitiker under året och regelbundet på olika sätt.

Specifikt kring sommarsemesteren i Östergötland.

Styrelsen har arbetat med frågan regelbundet och använt sig av en sommarsemesterstrategi som tagits fram i Skåne. Vi hade en uppföljning direkt efter sommaren 2020 både i central samverkan och med politikerna i beredningen för personal och kompetens i regionen. Arbetsgivaren påbörjade sin planering och dialog med verksamheterna i början av året och det har även samverkats regelbundet. Utöver det har presidiet och ombudsman träffat HR-chef med regelbundenhet i just sommarsemester-frågor. Förbättringar har gjorts utifrån planering och dialog ut till verksamheterna. Samt att ombudsman och förtroendevald med facklig tid hållit digitala utbildningar om semesteren för ca 45 förtroendevalda. I kommunerna har kontakten förts från presidiet med verksamheterna via förtroendevalda. De allra flesta medlemmar har erbjudits 4 veckors sammanhängande semester. I Regionen och i vissa kommuner har arbetsgivaren erbjudit ekonomisk kompensation för de som frivilligt avstår semesterveckor samt kompensation för extrapass under semesterperioden. Många kreativa lösningar kommer alldeles för sent från arbetsgivaren vilket skapar enormt stor stress, oro och inte minst etisk stress inför sommarsemesteren – både bland medlemmar och förtroendevalda.

Yrkets utveckling

Detta vill Vårdförbundet:

Vi vill se en progression i flera steg genom yrkeskarriären och att möjligheterna att läsa vidare på avancerad nivå och tjänsterna på avancerad specialistnivå utvecklas. Vi ska spela en roll för att stödja medlemmar i karriär och yrkesutveckling. Vi ska verka för rätt kompetens på rätt plats och att våra yrken inte ska ersättas av andra yrkeskategorier.

Alla förtroendevalda med facklig tid pratar yrkenas utveckling ständigt kopplat till kompetens och vårdens utveckling i många av de möten vi har med arbetsgivare och medlemmar. Vi försöker alltid lyfta värdena av vår fördjupade kompetens och kunskap för att göra vården säker. Det är något vi också lyfter i sociala medier, ger exempel genom att lyfta kollegor och arbetsplatser som kan ge inspiration och visa på goda exempel där vår kunskap används klokt. Det försöker vi också beskriva i debattinlägg och i politiska samtal med partipolitiker under året och regelbundet på olika sätt.

Det handlar också om att bevaka dessa frågor i samverkan, i verksamhetsplaner, prioriteringar, förändringsprocesser osv.

AST-avtal finns i fyra kommuner i länet och så kallad utbildningstjänst tillämpas aktivt i regionen. I flera av kommunerna med AST-avtal har vi sett specialister examineras och ta på sig viktiga uppdrag utifrån sin nya kompetens. I någon enstaka kommun har inte avtalet tillämpats ännu. Vi bearbetar just nu tre ytterligare kommuner för att teckna AST under året. I flera andra kommuner förekommer villkor likt AST utan avtal.

I regionen är vi klara med karriärstegar för alla våra yrkesgrupper förutom röntgensjuksköterskorna som är i slutfasen. Vårdförbundet har aktivt deltagit i framtagandet av karriärstegar.

I merparten av kommunerna arbetar arbetsgivaren och FV aktivt med detta. Något vi märker är att i en del kommuner är karriärutveckling och AST en icke-fråga för arbetsgivaren och ibland även för medlemmarna. Man är nöjda som det är.

Vi har ett strategiskt "Dialogteam" som arbetar med medlemsrekryterande aktiviteter och medlemsaktiviteter inklusive studenter. De har tillsammans med styrelsen planerat professionsdagarna som uppmärksammats digitalt med fem dagar av sociala hälsningar från olika verksamheter där våra professioner verkar med särskilt fokus på skolsköterskor i samband med sjuksköterskedagen.



Inflytande och påverkan

Presidiet har hållit i samtal med samtliga partier, förutom SD, i Regionen under april/maj 2021. Vi har en bra dialog med regionens förtroendevalda politiker. Vårt påverkansarbete har bland annat lett till satsningar i 2022 års budget, bland annat särskilt riktade lönesatsningar mot specialistsjuksköterskor.

Nya AST-avtal i kommunerna är på gång tack vare enträget påverkansarbete. Att presidiet håller ihop alla löneöversyner och gör ordentliga analyser och ett förarbete i avtalsgruppen stärker Vårdförbundspolitikerna och påverkansarbetet i kommunerna.

Vårdförbundets förtroendevalda är aktiva i regionens samverkansgrupper. Vi försöker hålla en väg, exempelvis kompetens kopplat till patientsäkerhet och driva det överallt samtidigt. Vi måste bli ännu mer strategiska för att påverka i samverkan. Arbetsgivaren ger oss utmaningar i detta.

Vårdförbundet deltar i framtagandet av karriärstegar för samtliga professioner som vi organiserar i Regionen samt i de kommuner som kommit igång med det arbetet.



Avdelningsordförande deltar i offentligt arrangemang som deltagare i ett panelsamtal som Byrån mot diskriminering ordnar i september kring villkoren för vårdens medarbetare under pandemin.



Vi har synts mycket medialt under året. Både i debattartiklar och genom att få mycket plats i media.

Övrigt

Vi höll i en efterlängtd "Guldkantdag för förtroendevalda" den 20 april. Vi hade möjlighet att sända live från en studio i Norrköping med presidiet Emma Klingvall och Helene Esping på plats. Vi gick igenom löneöversynsarbetet som pågick under våren och läget i pandemin för Vårdförbundets professioner. Därefter hade vi en föreläsning med Anders Ekholm – framtidsforskare som pratade om framtidens vård och dess utmaningar. Samt en föreläsning med Nina Rung – kriminolog som beskrev sitt arbete med civilkurage och våld i nära relationer. Den föreläsningen sände vi också live som en medlemsföreläsning på kvällen samma dag. Deltagarantalet var mer blygsamt än tidigare år med fysisk guldkantdag och medlemsföreläsning. Vi kan konstatera att även om digitala lösningar ger oss nya möjligheter exempelvis genom att nå fler medlemmar på ett sätt, så vill medlemmarna träffas fysiskt och ta del av våra medlemsförmåner mm.

