



STYRESAK

Saksnr	Utvalg	Møtedato
37/2019	Styret ved Universitetssykehuset Nord-Norge HF	24.4.2019
Saksansvarlig: Gøril Bertheussen		Saksbehandler: Gøril Bertheussen

Orienteringssaker

Innstilling til vedtak

Styret ved Universitetssykehuset Nord-Norge HF tar orienteringssakene til orientering.

Skriftlige orienteringer

1. Orientering om medarbeiderundersøkelsen ForBedring
2. Orientering fra valgstyret om utfallet ved valg av ansattevalgte representanter til styret

Muntlige orienteringer

3. Klinikkpresentasjon PHRK, samt omvisning

Tromsø, 12.4.2019

Anita Schumacher (s.)
administrerende direktør



ORIENTERINGSSAK TIL STYRET

Resultater fra ForBedring 2019 i UNN

Bakgrunn

ForBedring er en felles nasjonal undersøkelse som kartlegger arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur med hovedformål om å forbedre dette. Undersøkelsen ble gjennomført første gang i 2018. ForBedring 2019 i UNN gjennomføres i henhold til overordnet plan i Helse Nord.

Deltakelse

Spørreundersøkelsen i ForBedring 2019 var tilgjengelig i perioden 4.2.2019 til og med 26.2.2019. Deltakelsen i UNN var svært god. Det ble sendt ut 6677 spørreskjema og vi fikk inn 4919 svar. En total svarprosent på 73,7 prosent som er en bedring på 0,5 prosentpoeng fra 2018. UNN når med det den nasjonale målsettingen om minimum 70 prosents deltakelse.

Resultater

Spørreskjemaet kartlegger i alt 9 hovedområder fordelt på 41 påstander. Resultatet per påstand vises som et gjennomsnitt av svarene langs en skala fra 0 til 100, der 0 alltid er minst ønskelig, og 100 alltid er mest ønskelig. Resultatene fra ForBedring 2019 sammenlignes med ForBedring 2018. Det er verdt å merke seg at en evaluering av ForBedring 2018 resulterte i noen endringer i spørreskjema. Der det er gjort endringer i spørreskjema sammenlignes ikke resultatene. Følgelig mangler disse påstandene resultatvisning fra 2018.

Resultatene for UNN totalt viser en god tendens ved at foretaket jevnt over skårer høyere enn i fjor. Endringene er imidlertid for små til at man entydig kan konkludere med en bedring av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur basert på tallene alene.

Oppfølging

Det viktige arbeidet med å følge opp resultatene gjennomføres nå på alle nivå i UNN. Alle enheter har tilgang til rapporter med egne resultater. Disse følges opp lokalt ved at resultatene skal presenteres og diskuteres slik at konkrete forbedringstiltak skal kunne etableres. Alle enheter i UNN skal ha utarbeidet handlingsplaner med forbedringstiltak innen 24.5.2019.

Vedlegg:

1. ForBedring 2019: Totalrapport for Universitetssykehuset i Nord Norge

Undersøkelse

ForBedring - Leder

ForBedring - Medarbeider

Undersøkelsenavn	Antall utsendte 2019 ▲	Antall svar 2019	Svarprosent 2019	Svarprosent 2018
ForBedring - Leder	413	365	88,4 %	85,1 %
ForBedring - Medarbeider	6264	4554	72,7 %	72,5 %
Sum:	6677	Sum: 4919	Sum: 73,7 %	Sum: 73,2 %

Valgt foretak

UNIVERSITETSSYKEHUSET NORD-NORGE(TOP)

Valgt klinikk/område

AKUT...	BARN...	DIAG...	DIREK...	DRIFT...	FELLE...	HJER...	KIRUR...	KVALI...	MEDI...	NASJ...	NOR ...	OPER...	PSYKI...	STAB...
---------	---------	---------	----------	----------	----------	---------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	----------	---------

Valgt avdeling/seksjon/enhet

(...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	B...	B...	B...	E...	E...	F...	F...	F...	F...	F...	F...	F...	F...	F...	F...	F...	F...	G...	G...	H...	H...	H...	H...	H...
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Valgt seksjon/enhet

(...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Valgt enhet

(...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	D...	D...	E...	E...
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

ForBedring

Pasienter og medarbeidere skal være trygge og sikre i helsetjenesten. Formålet med undersøkelsen er forbedring av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur. Undersøkelsen har derfor fått navnet ForBedring. Det er et krav til ledere på alle nivå at resultater fra kartleggingen blir meldt tilbake til medarbeiderne, og det er et krav til alle medarbeiderne at de medvirker i å utarbeide og prioritere forbedringstiltak.

I menyen øverst velger man hvilken undersøkelse, hvilket år og hvilken organisatorisk enhet man ønsker å se resultater for.

I arkfanen "Forside" finner du oversikt over de (n) organisatoriske enheten (e) som inngår i din rapport og svarprosent.

I arkfanene "Gjennomsnitt per tema" og "Andel høy skår" finner du et overblikk over resultatene fra undersøkelsen.

I de påfølgende arkfanene finner du resultatene for hvert enkeltspørsmål.

Spørsmålene under temaene "Arbeidsforhold" og "Psykososialt arbeidsmiljø" er vesentlig endret fra 2018. Resultatene fra 2018 kan derfor ikke bli sammenlignet

med resultatene fra 2019. Det er kun 2019-resultatene som blir vist for disse 2 temaene.

Grafene viser resultatene fra spørreundersøkelsen som gjennomsnittsskår langs en skala fra 0-100 (omregnet fra svaralternativene 1-5).

0 skal alltid tolkes som minst ønskelig, og 100 mest ønskelig.

Resultater som inneholder høy spredning har **turkisfarget** spørsmålstekst i tabellen nederst på siden, og bør leses med økt varsomhet.

Av hensyn til konfidensialitet blir ikke spørsmål som er besvart av færre enn 5 per organisatorisk enhet vist i rapporten.

Referanseområdet (mellom start og slutt) forteller oss hva de fleste (70 %) har svart. Resultat utenfor dette området bør bli utforsket, før det blir vurdert om det er et prioritert oppfølgingspunkt.

HN viser gjennomsnittet for hele Helse Nord.

Rapportvisning og menyvalg tilgangsstyres av hvilke kostnadssteder du som leder har tilgang til å se.

For å navigere i rapporten må du først velge "Undersøkelse" øverst til venstre:

- **ForBedring 2018 - Medarbeider** : rapport med svar fra medarbeidere du leder i valgte koststeder

- **ForBedring 2018 - Leder** : rapport med svar fra ledere som du har et lederansvar for i valgte koststeder.

Dette er et eksempel fra 2018, for senere gjennomføringer velger man det aktuelle år.

Spørsmål knyttet til undersøkelsen kan rettes til gjennomføringsansvarlige for undersøkelsen i det respektive foretak.

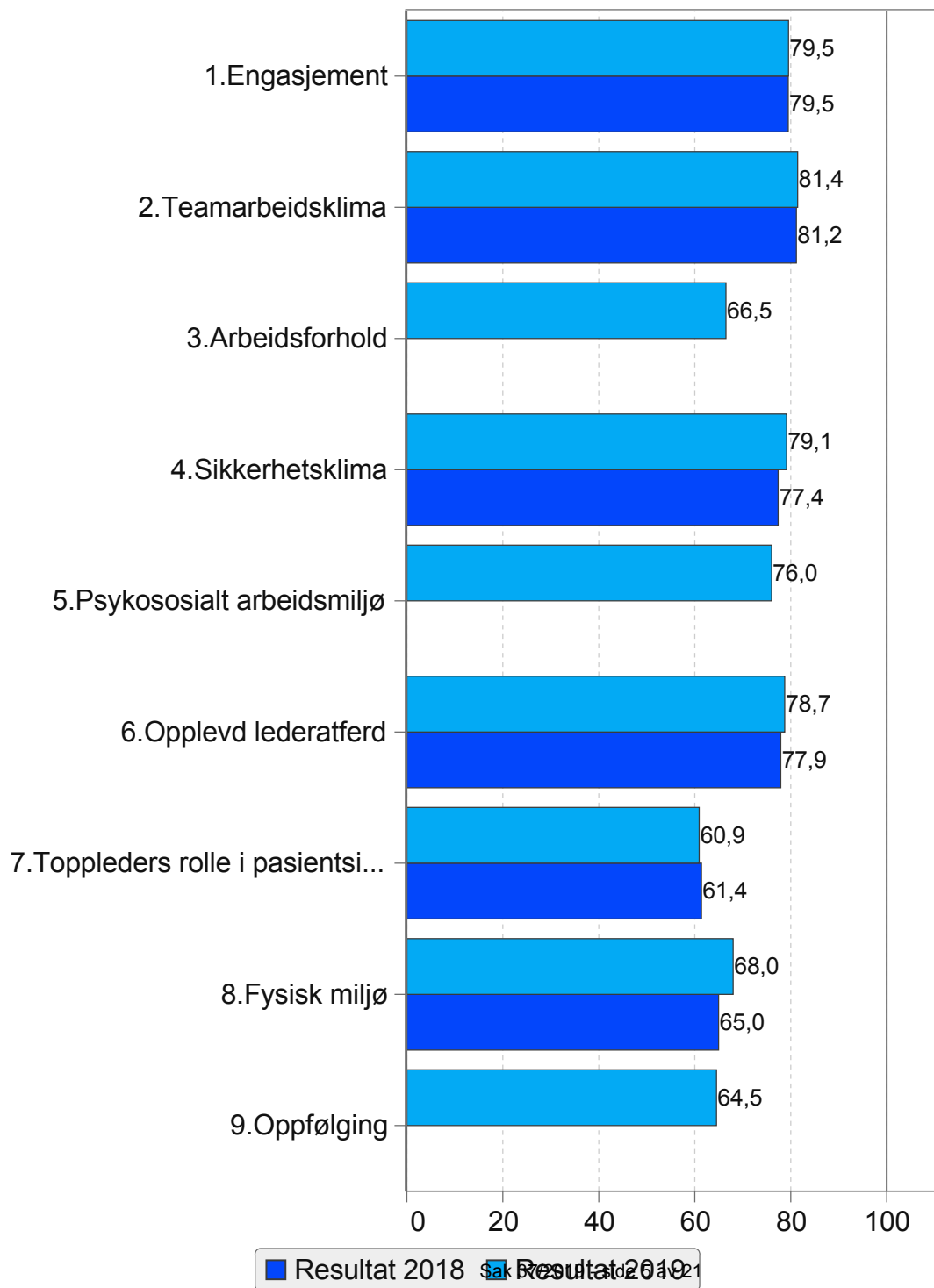
Gjennomsnitt per tema

Her finner du resultater fra undersøkelsen på overordnet nivå. For hvert tema ser du gjennomsnittet av hva de som ble spurt har svart.

Her ser du også om skåren har endret seg siden sist og hva som er skåren i foretaksgruppen.

100 er den beste skåren på alle tema og spørsmål.

Kommentar:
Spørsmålene i temaene "Arbeidsforhold" og "Psykososialt arbeidsmiljø" har blitt vesentlig endret siden 2018 og kan ikke bli sammenlignet med resultatene i 2019. Temaet "Oppfølging" har fått et nytt spørsmål i 2019. Det er kun resultatene for 2019 som blir vist for disse temaene.



Spørsmålsgruppe ▲	Resultat 2019	HN-grupp esnitt 2019
1.Engasjement	79,5	80,4
2.Teamarbeidsklima	81,4	82,5
3.Arbeidsforhold	66,5	69,1
4.Sikkerhetsklima	79,1	80,4
5.Psykososialt arbeidsmiljø	76,0	77,2
6.Opplevd lederatferd	78,7	80,0
7.Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet	60,9	66,1
8.Fysisk miljø	68,0	69,0
9.Oppfølging	64,5	65,1

Her finner du flere resultater fra undersøkelsen på overordnet nivå. For hvert tema ser du hvor mange av (stor andel av) de spurte som har svart 75 eller høyere.

En høy andel (60-80 %) forteller oss at de som har svart jobber godt innenfor det aktuelle tema.

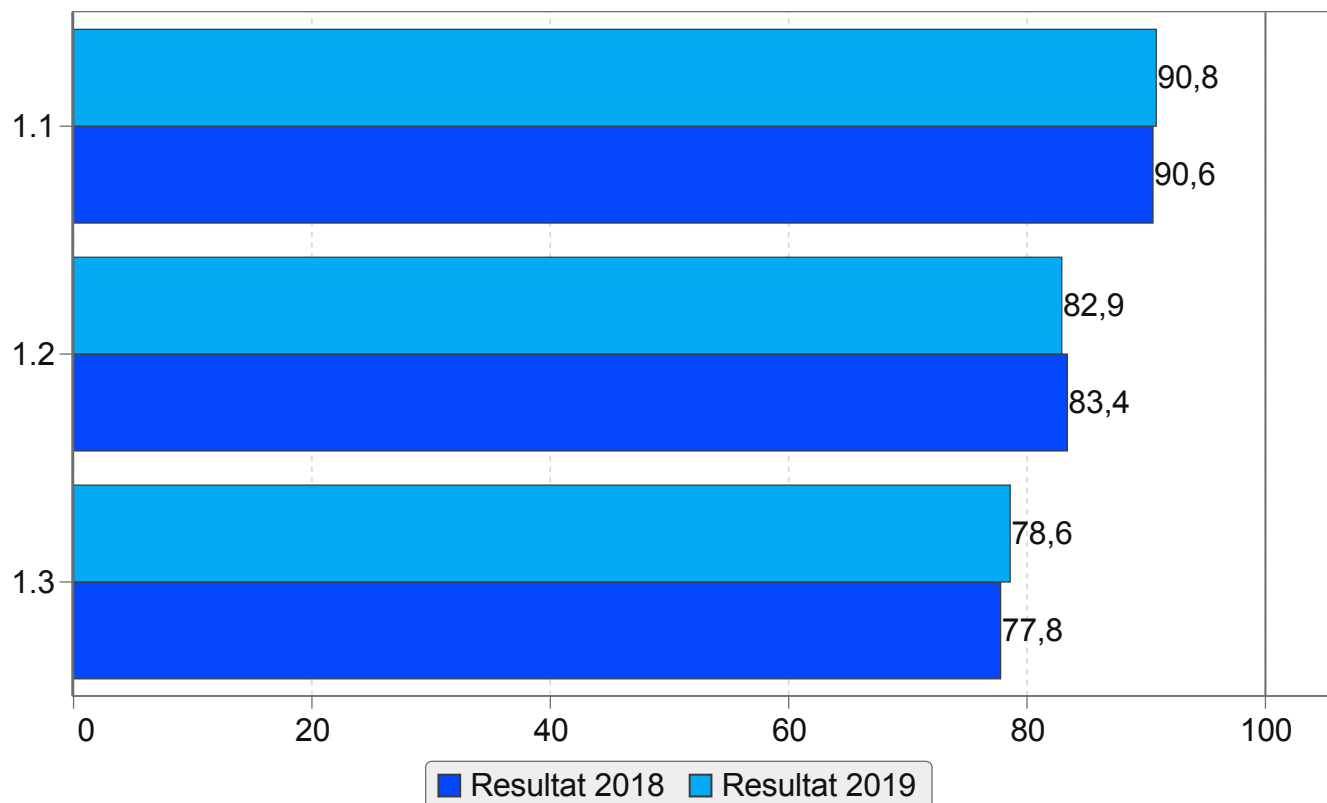
Kommentar:
Spørsmålene i temaene "Arbeidsforhold" og "Psykososialt arbeidsmiljø" har blitt vesentlig endret siden 2018 og kan ikke bli sammenlignet med resultatene i 2019. Temaet "Oppfølging" har fått et nytt spørsmål i 2019. Det er kun resultatene for 2019 som blir vist for disse temaene.

Andel høy skår



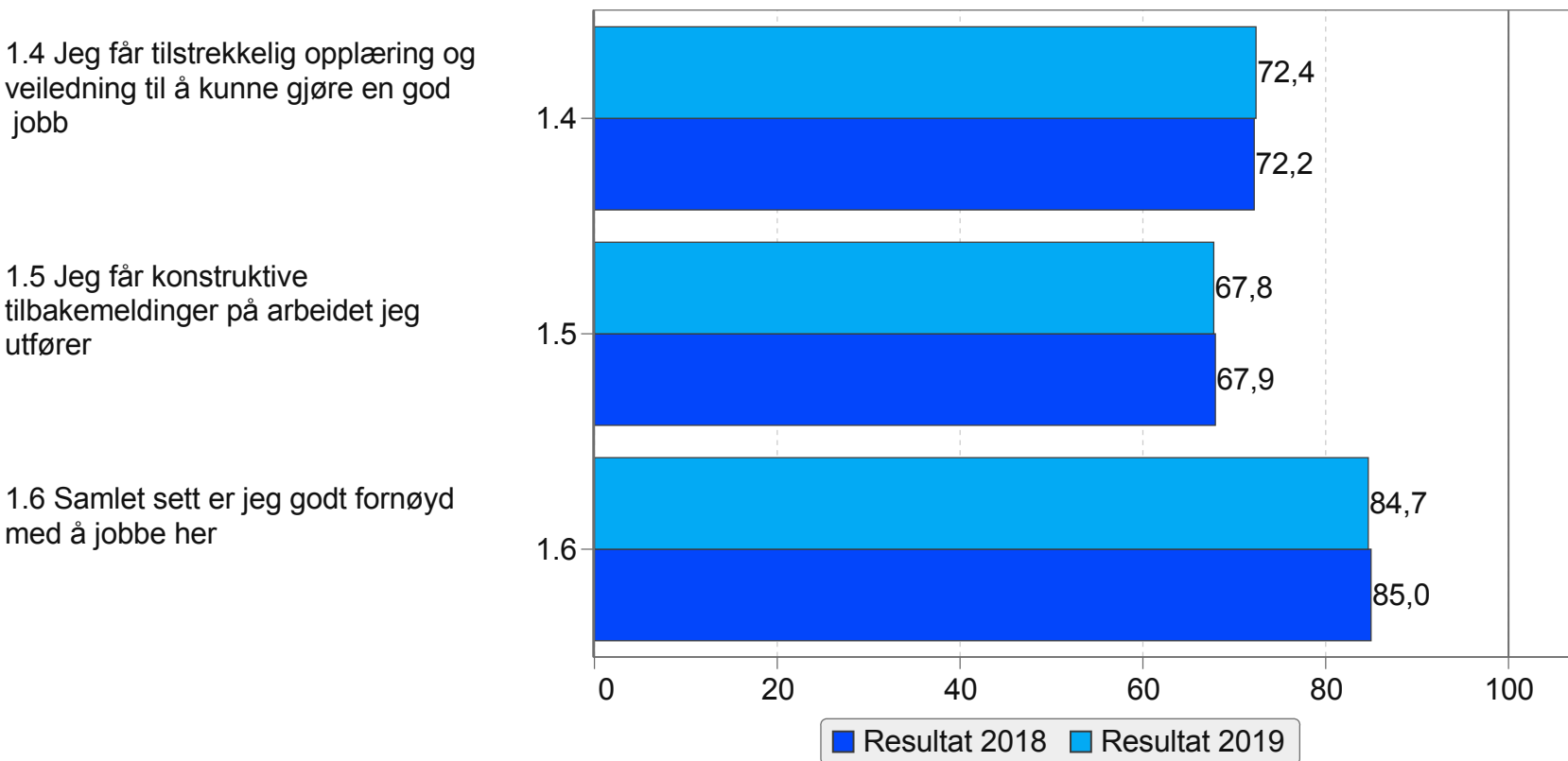
Engasjerte medarbeidere er de som får anerkjennelse, tilbakemeldinger og mulighet for personligutvikling gjennom sitt arbeid. Engasjement virker inn på en rekke ulike prestasjoner. Høyt jobbengasjement virker positivt inn på motivasjon og jobbutførelse, det fremmer service og lojalitet. Engasjement gir bedre økonomisk resultat og reduserer turnover, ulykker, svinn og kvalitetsfeil. Høy skår indikerer et høyt engasjement.

1.1 Arbeidsoppgave mine engasjerer meg



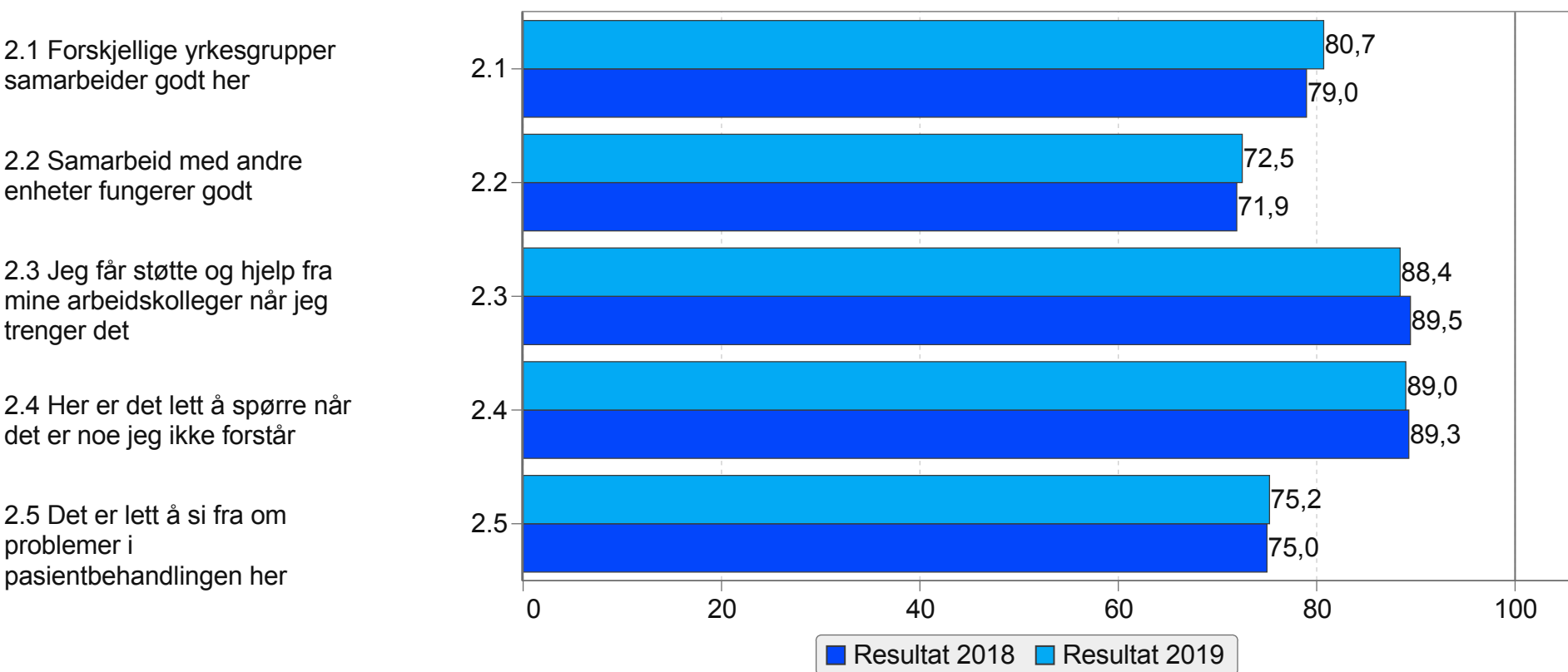
#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
1.1	Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	4896	9	90,8	86,0	96,0	91,0
1.2	Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	4877	28	82,9	79,6	89,6	84,6
1.3	Jeg får utvikle meg gjennom jobben	4888	21	78,6	73,7	83,7	78,7

Engasjerte medarbeidere er de som får anerkjennelse, tilbakemeldinger og mulighet for personligutvikling gjennom sitt arbeid. Engasjement virker inn på en rekke ulike prestasjoner. Høyt jobbengasjement virker positivt inn på motivasjon og jobbutførelse, det fremmer service og lojalitet. Engasjement gir bedre økonomisk resultat og reduserer turnover, ulykker, svinn og kvalitetsfeil. Høy skår indikerer et høyt engasjement.



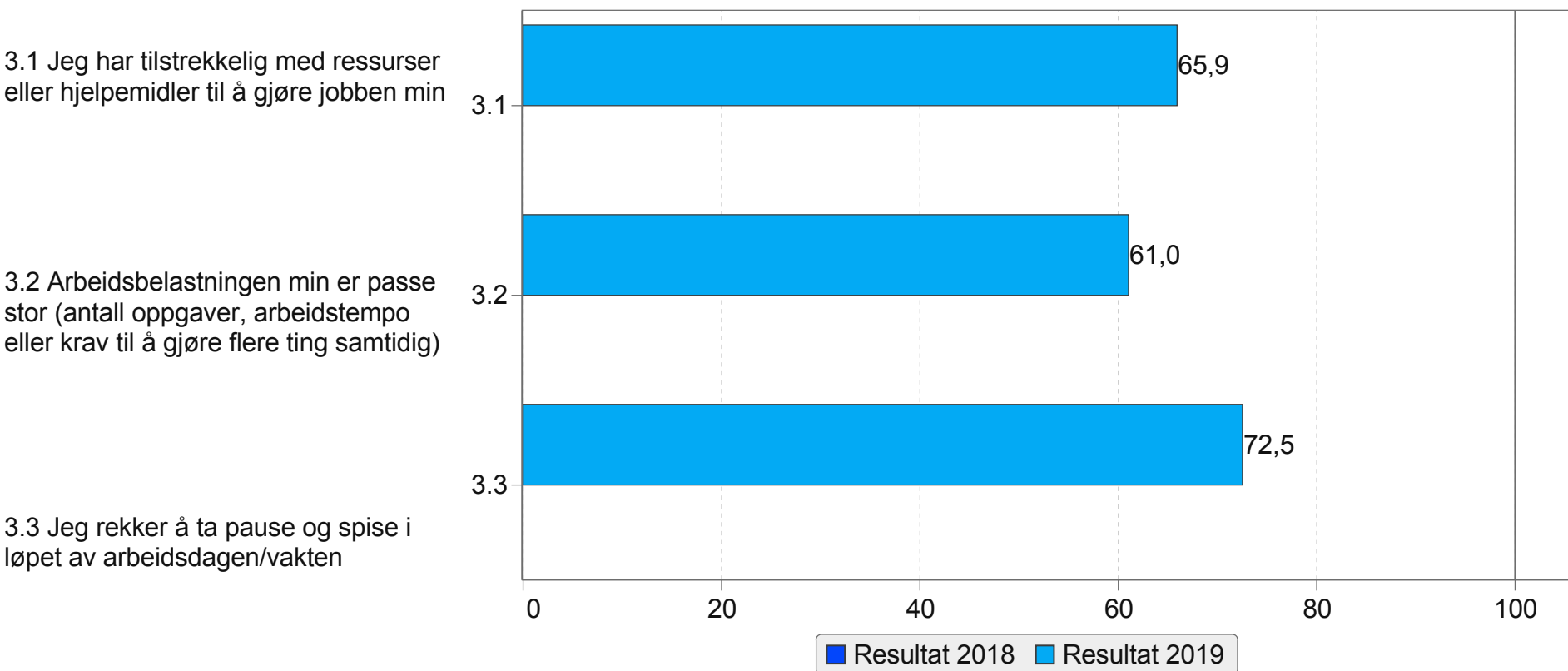
#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
1.4	Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	4883	36	72,4	67,8	77,8	72,8
1.5	Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	4890	28	67,8	64,2	74,2	69,2
1.6	Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	4878	22	84,7	80,9	90,9	85,9

Teamarbeidsklima belyser åpenhet, samarbeid og støtte mellom kollegaer og yrkesgrupper både internt og på tvers av enheter. Manglende koordinering og samhandling mellom enheter i sykehus er et risikoområdet innen pasientsikkerhet som det er viktig å kartlegge. Høy skår indikerer et høyt teamarbeidsklima.



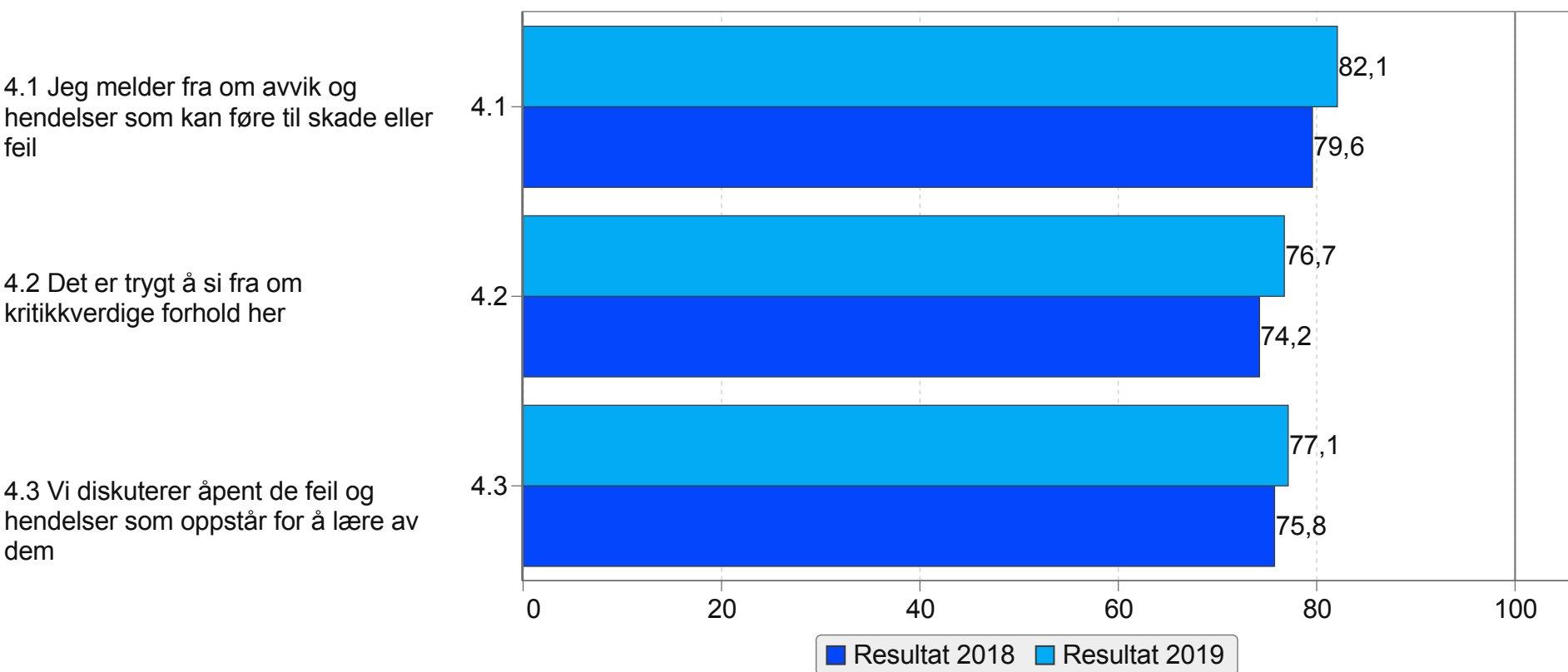
#	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
2.1	Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	4852	103	80,7	76,9	86,9	81,9
2.2	Samarbeid med andre enheter fungerer godt	4841	167	72,5	68,8	78,8	73,8
2.3	Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	4851	23	88,4	84,2	94,2	89,2
2.4	Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	4849	20	89,0	84,4	94,4	89,4
2.5	Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	4763	753	75,2	71,8	81,8	76,8

Arbeidsforhold belyser arbeidsmengde og tempo, samt tilgjengelige ressurser og hjelpemidler. Det tar opp ulike belastninger som kan virke negativt inn på motivasjon og helse. Dette er risikoforhold som det er viktig å ha under oppsikt. Høy skår indikerer at det finnes tilstrekkelige med ressurser og hjelpemidler, samt at arbeidsmengde og tempo er lite belastende. **Resultat for foregående år vises ikke grunnet endring i spørsmålsformulering.**



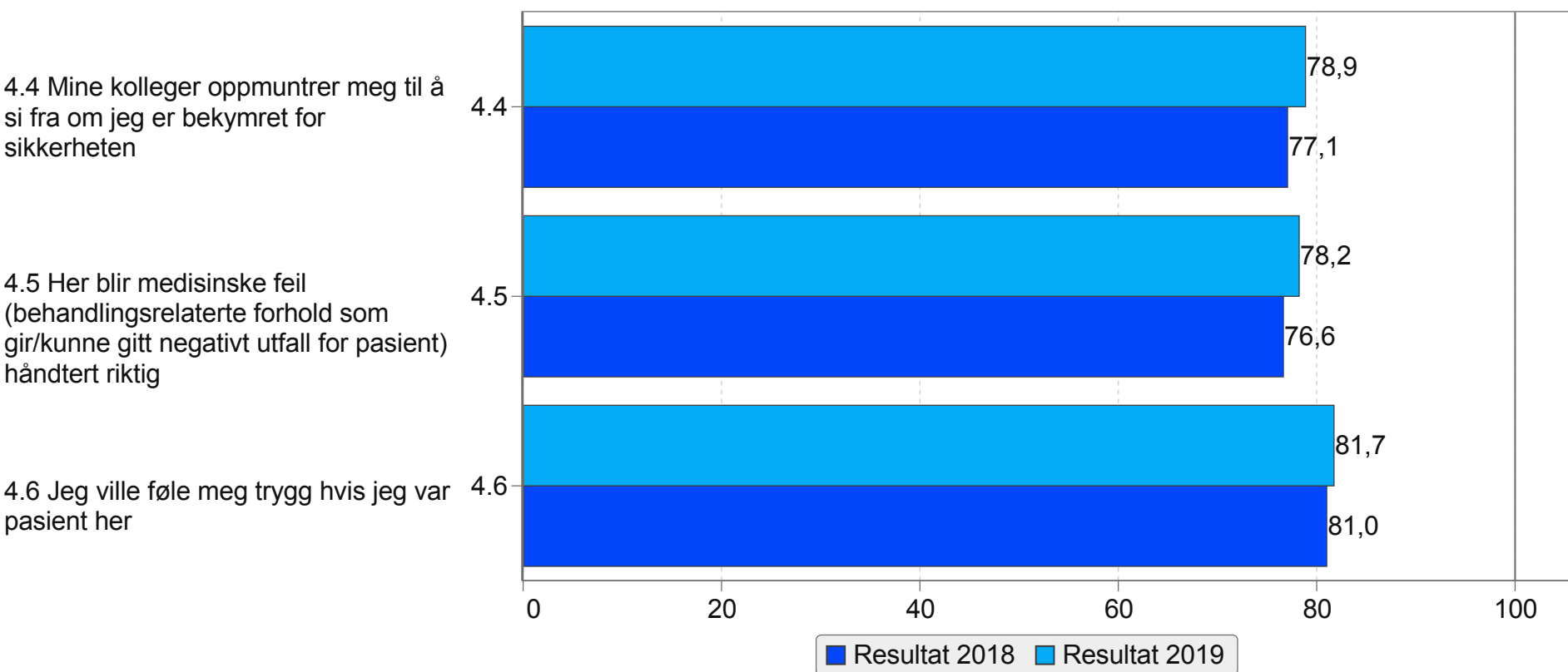
#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
3.1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	4821	26	65,9	64,3	74,3	69,3
3.2	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	4818	19	61,0	58,3	68,3	63,3
3.3	Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	4825	13	72,5	69,5	79,5	74,5

Sikkerhetsklima kartlegger varslingskulturen, og hvor trygg og åpen denne er. Det belyser forhold som virker inn på kvaliteten og pasientsikkerheten. Høy skår indikerer en god varslingskultur og åpenhet.



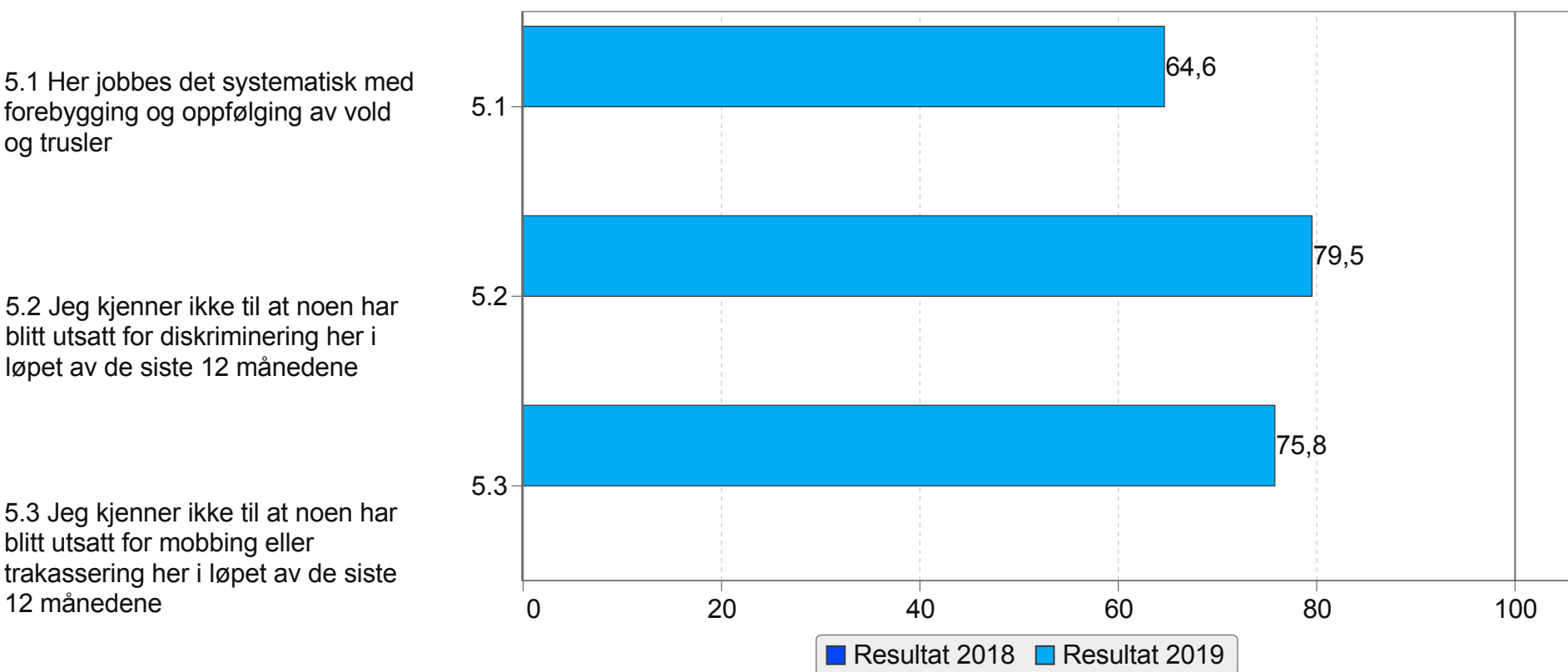
#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
4.1	Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	4867	188	82,1	77,5	87,5	82,5
4.2	Det er trygt å si fra om kritikkverdige forhold her	4872	168	76,7	72,7	82,7	77,7
4.3	Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	4870	122	77,1	74,0	84,0	79,0

Sikkerhetsklima kartlegger varslingskulturen, og hvor trygg og åpen denne er. Det belyser forhold som virker inn på kvaliteten og pasientsikkerheten. Høy skår indikerer en god varslingskultur og åpenhet.



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
4.4	Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	4844	385	78,9	75,0	85,0	80,0
4.5	Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasienten) håndtert riktig	4767	1211	78,2	74,7	84,7	79,7
4.6	Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	4812	440	81,7	78,3	88,3	83,3

*Teamet psykososialt arbeidsmiljø tar opp mobbing, trakassering, diskriminering og hvordan ansatte blir ivaretatt hvis en hendelse skulle oppstå. Høy skår indikerer trygt arbeidsmiljø og god håndtering av eventuelle konflikter. **Resultat for foregående år vises ikke grunnet endring i spørsmålsformulering.***



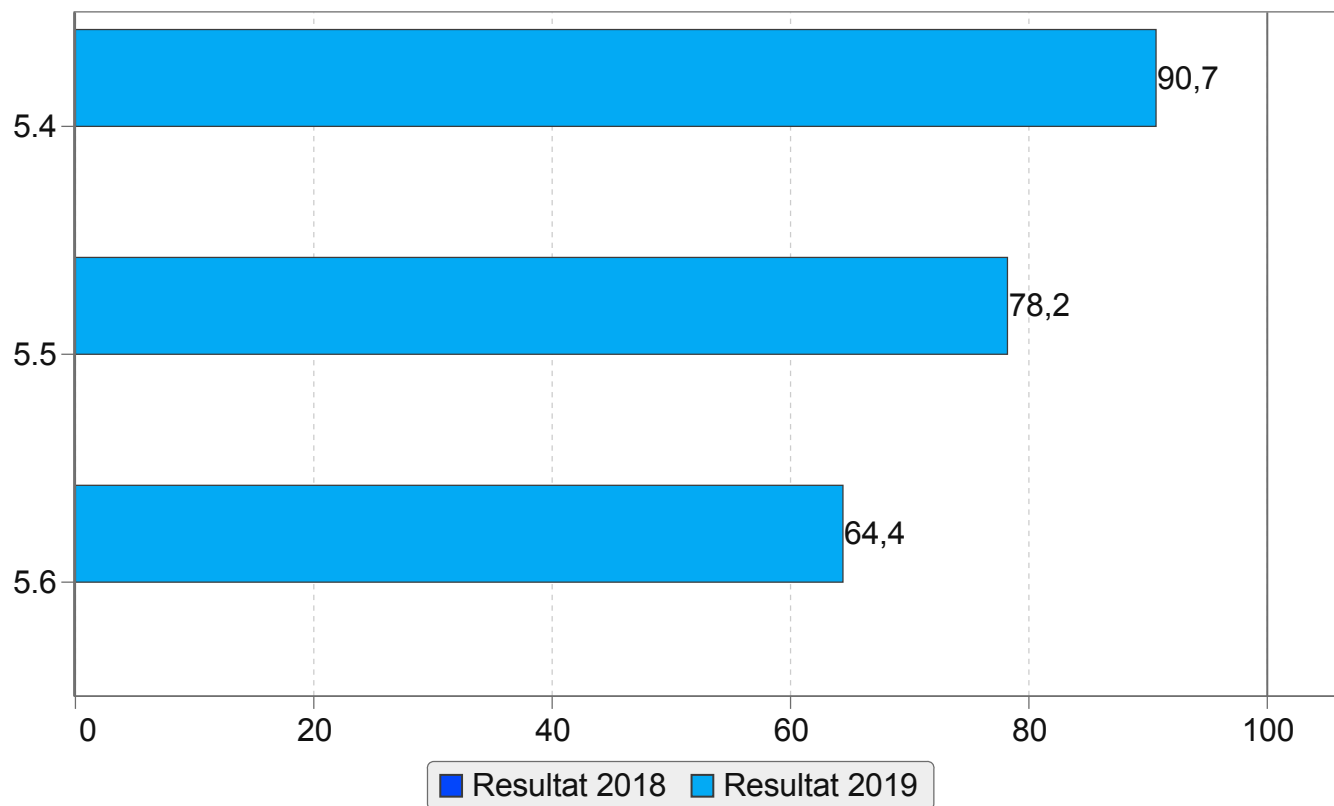
#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
5.1	Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	4851	1654	64,6	60,8	70,8	65,8
5.2	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	4851	635	79,5	75,3	85,3	80,3
5.3	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	4857	570	75,8	71,4	81,4	76,4

Teamet psykososialt arbeidsmiljø tar opp mobbing, trakassering, diskriminering og hvordan ansatte blir ivaretatt hvis en hendelse skulle oppstå. Høy skår indikerer trygt arbeidsmiljø og god håndtering av eventuelle konflikter. **Resultat for foregående år vises ikke grunnet endring i spørsmålsformulering.**

5.4 Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene

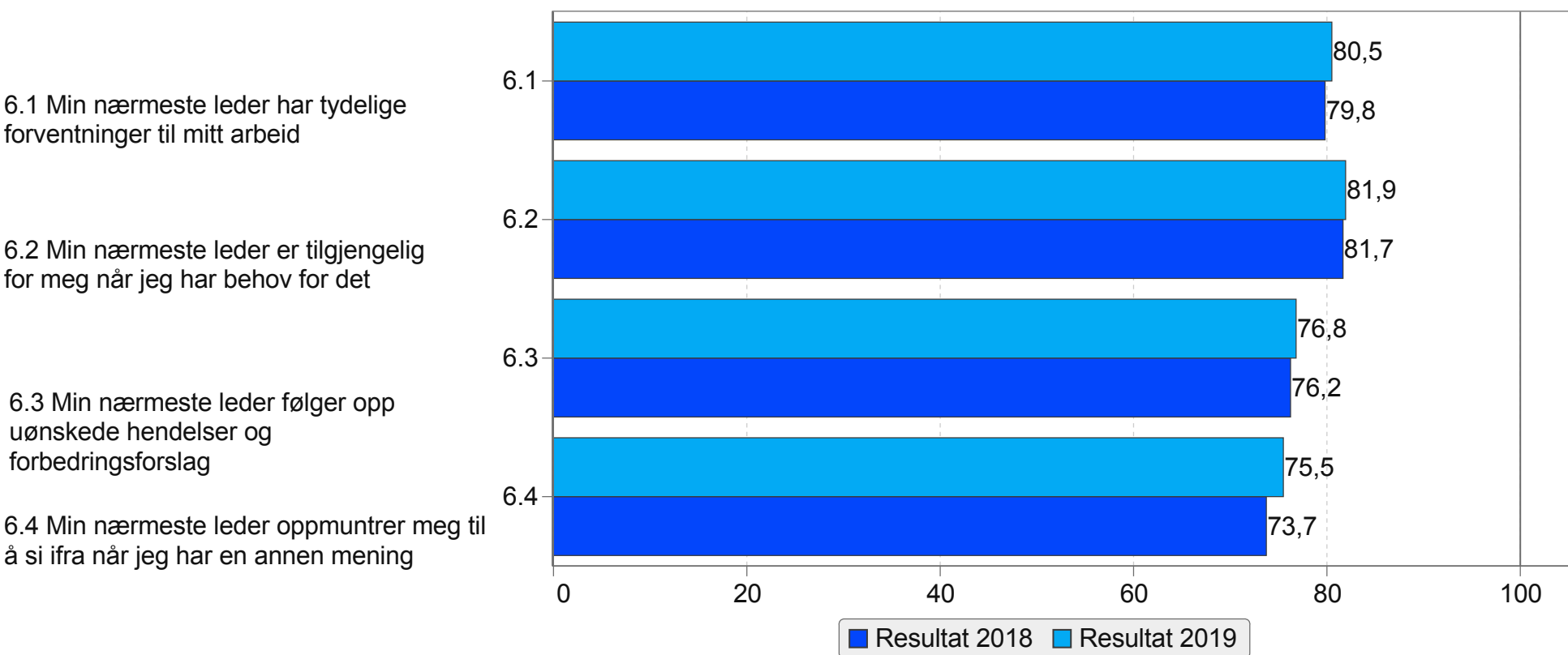
5.5 Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering

5.6 Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
5.4	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	4857	689	90,7	86,7	96,7	91,7
5.5	Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	4851	240	78,2	75,0	85,0	80,0
5.6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	4844	654	64,4	61,0	71,0	66,0

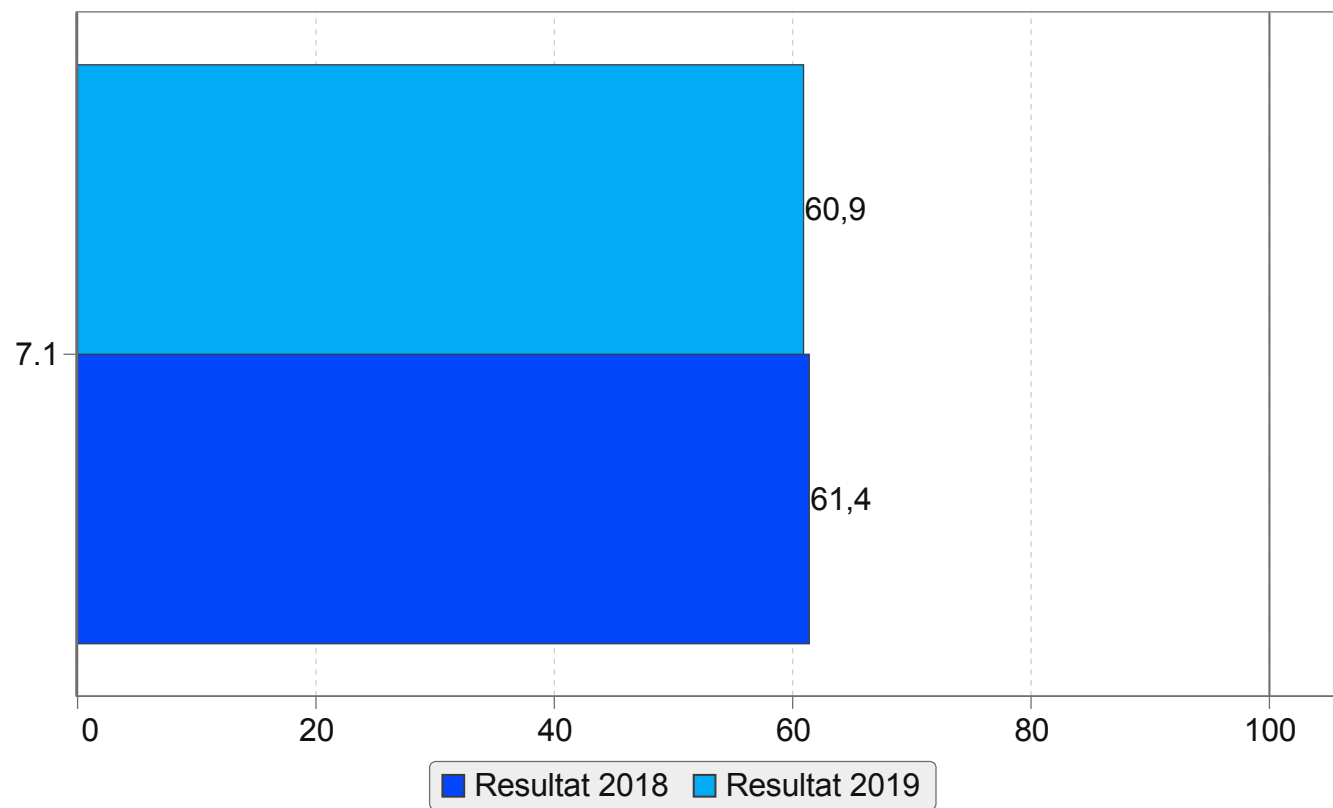
Temaet belyser relasjonen mellom leder og medarbeidere. Ledelse har stor betydning for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Høy skår indikerer god ledelse.



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
6.1	Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	4850	108	80,5	77,1	87,1	82,1
6.2	Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	4856	35	81,9	77,7	87,7	82,7
6.3	Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	4839	310	76,8	73,3	83,3	78,3
6.4	Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra når jeg har en annen mening	4827	197	75,5	71,7	81,7	76,7

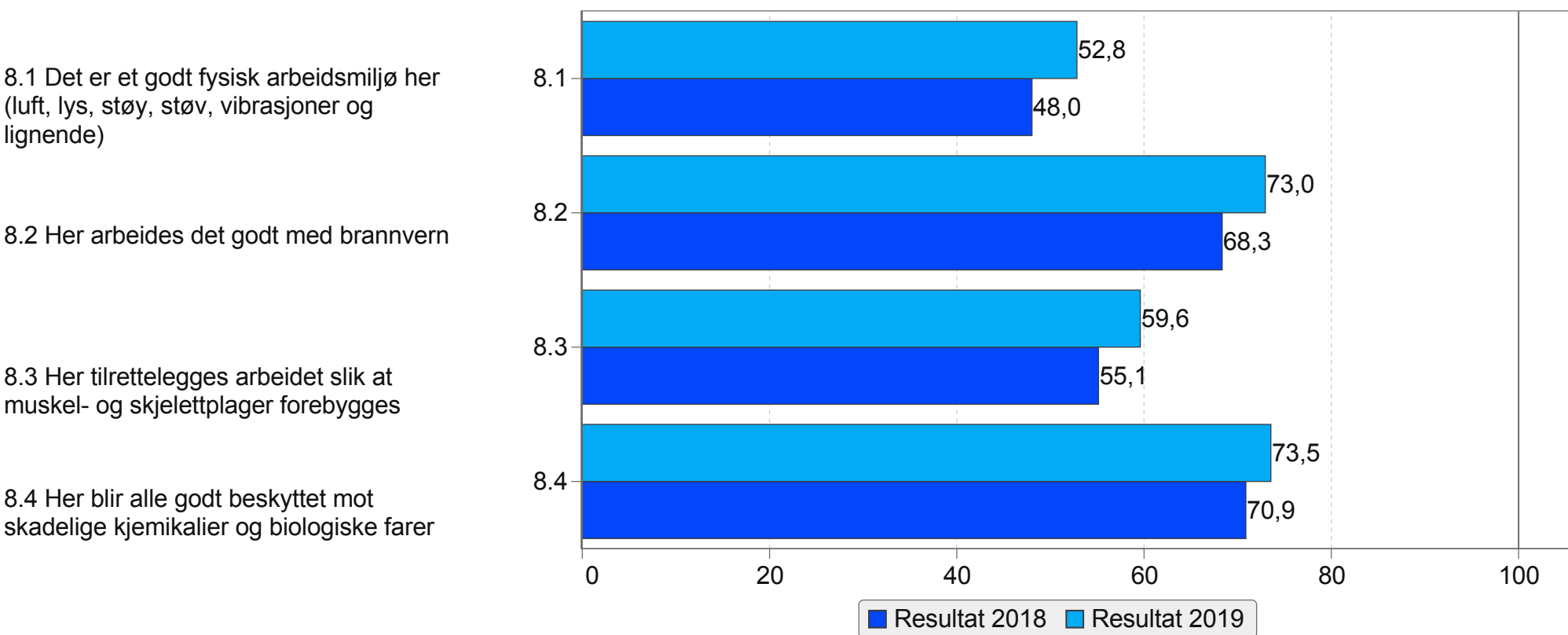
Enter text here

7.1 Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket



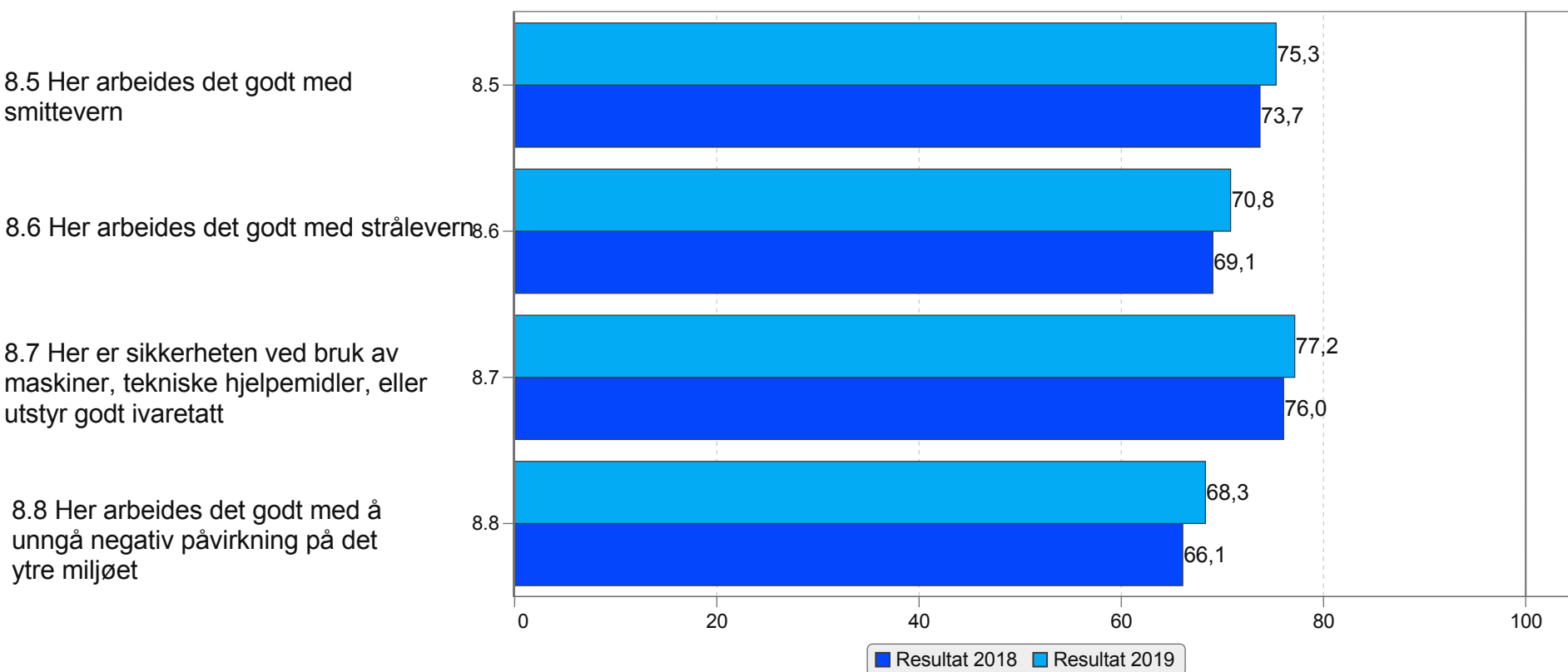
#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
7.1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	4725	2189	60,9	61,1	71,1	66,1

Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



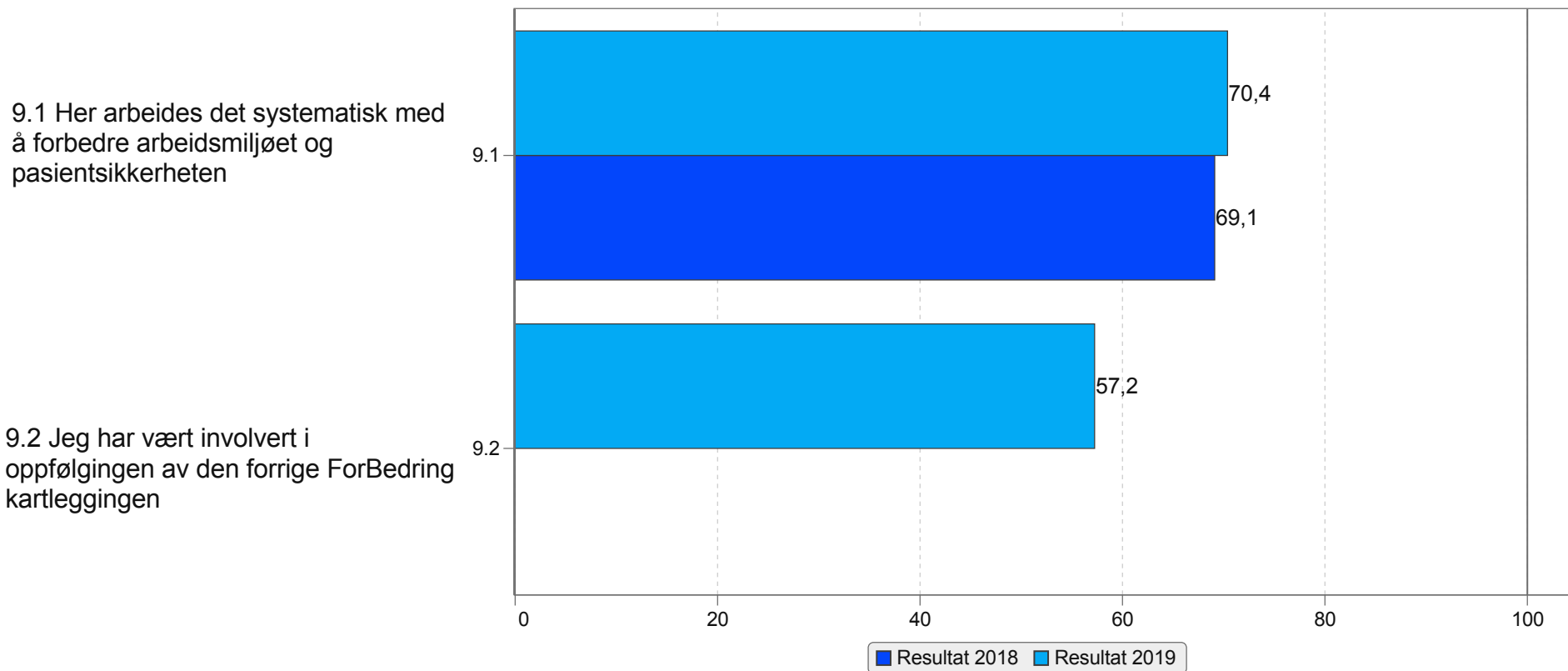
#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
8.1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	4898	19	52,8	48,7	58,7	53,7
8.2	Her arbeides det godt med brannvern	4891	431	73,0	68,7	78,7	73,7
8.3	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	4882	334	59,6	56,6	66,6	61,6
8.4	Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	4857	1189	73,5	69,9	79,9	74,9

Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
8.5	Her arbeides det godt med smittevern	4867	729	75,3	70,1	80,1	75,1
8.6	Her arbeides det godt med strålevern	4811	2447	70,8	66,5	76,5	71,5
8.7	Her er sikkerheten med bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler eller utstyr godt ivaretatt	4844	1421	77,2	73,4	83,4	78,4
8.8	Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	4821	1161	68,3	64,9	74,9	69,9

Oppfølging av undersøkelsen kartlegger om det arbeides systematisk med forbedringer og om de ansatte var involvert i oppfølgingen av forrige undersøkelse. Høy skår indikerer at det arbeides systematisk med forbedringer og en høy grad av involvering.



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
9.1	Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	4837	368	70,4	66,9	76,9	71,9
9.2	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	4716	1121	57,2	51,6	61,6	56,6



Valgprotokoll

- Valgstyret for valg av og blant representanter til styret for UNN 2019-2021

Tidspunkt: tirsdag 23. april 2019 kl. 12.00 – 12.30

Sted: Møterom G.856

Tilstede: Monica Fyhn Sørensen (leder), Hilde A. Pettersen (ref), Gøril Bertheussen og Jan Bakkevoll.

DAGSORDEN:

1. Referatsaker

- Valgstyret v/Monica Fyhn Sørensen mottok valgliste fra ansattes organisasjoner 1.april 2019.

2. Kvalitetssikring av valgforløpet

Valgstyret gjennomgikk hele valgforløpet, samt utsjekking mot forskriftens krav til frister og dokumentasjon:

- Kun ett forslag forelå ved fristens utløp, datert 29. mars 2019 og signert av sju valgbare ansatte, i tråd med forskriftens krav.
- Valgstyret godkjente innkommet, signerte listeforslag fra samarbeidende organisasjoner 3. april 2019, i tråd med kravene i valgforskriftens § 10 – og under forutsetning av at kandidatene aksepterer sitt kandidatur.
- Valgstyret kontaktet den enkelte kandidat, og innhentet nødvendig aksept fra samtlige innen 11.04.2019.
- Valgstyret publiserer listen 15.04.2019, i tråd med forskriftens krav til publisering/kunngjøring, herunder at selve valgdagen var lagt til 23. s.m. som tidligere kunngjort.

3. Godkjenning av valget

Valgstyret gjorde følgende vedtak:

Valgstyret godkjenner valg av og blant ansatte til representanter i styret ved Universitetssykehuset Nord-Norge HF (UNN), i tråd med mandatet gitt i forskriften.

4. Ansattevalgte representanter i styret:

Følgende faste representanter ble valgt:

Vibeke Haukland, Norsk sykepleierforbund (NSF), Narvik
 Marianne Johnsen, Fagforbundet, Tromsø
 Kay Müller, Den Norske Legeforening (DNLF), Tromsø
 Jan Eivind Pettersen, Delta, Tromsø

Følgende vararepresentanter ble valgt:

1. Mai-Britt Martinsen, NSF, Tromsø
2. Rigmor Frøyum, Fagforbundet, Tromsø
3. Ann Mari Elstad Dagenborg, DNLF, Tromsø
4. Rita Vestgård, Fagforbundet, Harstad
5. Rune Moe, Fagforbundet, Tromsø
6. Geir Magne Johnsen, NSF, Harstad

Tromsø, 23.04.2019

Monica F. Sørensen (s.) Hilde A. Pettersen (s.) Gøril Bertheussen (s.) Jan Bakkevoll (s.)

Monica F. Sørensen Hilde A. Pettersen Gøril Bertheussen Jan Bakkevoll

Til

Dato: 15.04.19

Valgstyret ved Universitetssykehuset i Nord-Norge
V/ Monica Fyhn Sørensen
Breivika

Ansattes valgte representanter til helseforetaksstyret i UNN HF

Flere av de ansattes organisasjoner ved UNN HF har i fellesskap kommet fram til en felles liste med navn på ansattes valgte representanter til styret for UNN-HF:

Faste representanter

Vibeke Haukland, Norsk sykepleierforbund (NSF), Narvik
Marianne Johnsen, Fagforbundet, Tromsø
Kay Müller, Den norske legeforening (DNLF), Tromsø
Jan Eivind Pettersen, Delta, Tromsø

Vara-representanter

1. Mai-Britt Martinsen, NSF, Tromsø
2. Rigmor Frøyum, Fagforbundet, Tromsø
3. Ann Mari Elstad Dagenborg, DNLF, Tromsø
4. Rita Vestgård, Fagforbundet, Harstad
5. Rune Moe, Fagforbundet, Tromsø
6. Geir Magne Johnsen, NSF, Harstad

Med hilsen:

Rebecca Hansen, PTV NSF

Mai Britt Martinsen NSF FTV.

Jan Eivind Pettersen FTV Delta (sign)

Andreas D Rosenbørg FTV NSF (sign)

Ulla Dorte Mathisen DNLF (sign)

Rigmor Frøyum FTV Fagforbundet (sign)