

Årsrapport 2025

Sammanfattning

Vi har haft ett intensivt och aktivt verksamhetsår. Drop-in-aktiviteter och medlemsaktiviteter för att mötas, samtala, påverka och förändra. Det är glädjande att vi i tider av ekonomisk oro och brist på våra kompetenser ändå kan finnas där i vardagen hos medlemmarna och vara det stöd vi ska vara. Vi arbetar intensivt med arbetsmiljöarbetet i avdelningen och att möta medlemmar. Vi har haft extra fokus på rekryteringsstrategi och "Inspiratören" utifrån "Långsiktig livskraft". Vi upplever en stark medlemskår som är stolta över sitt yrke och sitt förbund.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering och värde för medlemmar

Studenter är en framgång – vi når och vi rekryterar många av de som studerar till sjuksköterska och biomedicinsk analytiker i länet.



Vi prioriterar uppsökande verksamhet där personliga möten via drop-in och natt-drop-in och medlemsmöten är en framgång för synlighet och rekrytering.



Vi ser att givande medlemsaktiviteter såsom biokvällar, entréaktiviteter vid de stora sjukhusen, Blodomloppet, chefsluncher och medlemsmöten både fysiskt och digitalt är en framgång.



Att nå ut med budskap och information via sociala medier och nyhetsbrev är en framgång.



Men också att ha kontaktpersoner ut mot verksamheterna som aktivt söker upp och rekryterar både medlemmar och förtroendevalda och sedan finns som ett stöd för dem är en framgång. Detta coachande arbetssätt har vi arbetat och utvecklat under lång tid.



Vi gör regelbundet en kartläggning av potentiella medlemmar och riktar insatser mot arbetsplatser med rekryteringspotential. Lokala förtroendevalda behöver vara aktiva utifrån både sitt skyddsombudsuppdrag och i rekrytering genom att veta vilka som är medlemmar och vilka som kan rekryteras. De ges stöd, kunskapspåfyllnad och utveckling via nätverksträffar, utbildningar och ett nära coachande.

Vi kontakter nya medlemmar och hälsar välkommen och ger information.

Vi prioriterar att arbeta med villkorsfrågor som engagerar.





Analys av nuläget:

Vi har i september 2025: (Parentes är siffror från september 2024)

4432 (4517) yrkesverksamma medlemmar i Östergötland.

3869 (4000) medlemmar som är sjuksköterskor.

191 (194) medlemmar som är barnmorskor.

260 (287) medlemmar som är biomedicinska analytiker.

90 (84) medlemmar som är röntgensjuksköterskor.

186 (191) medlemmar som är chefer/ledare.

592 (488) studentmedlemmar.

420 (366) är förtroendevalda.

Totalt antal inträden fram till september är 373 (619) varav 108 (398) yrkesverksamma.

Totalt antal utträden fram till september är 276 (348) varav 218 (290) yrkesverksamma.

Att jämföra medlemsstatistik mot 2024 är lite vanskligt eftersom vi hade en arbetsmarknadskonflikt med många inträden och följande utträden. Vi har dock som mål för 2025 att rekrytera 500 nya medlemmar.

Studenter: 200

Yrkesverksamma: 300, varav 230 Region, 20 Kommun, 40 privat, 10 stat.

Utträdena ska inte överstiga 275.

Vidare är målet att vi ska vara 200 barnmorskor, 300 biomedicinska analytiker, 100 röntgensjuksköterskor och 230 chefer/ledare som är medlemmar i Vårdförbundet Östergötland.

Fokus är att rekrytera förtroendevalda och medlemmar i länets stora kommuner Linköping och Norrköping. Vi har styrelseledamöter som tar ansvar för kommunikation och stöd till länets kommuner. Vi är synliga i länets kommuner där medlemsanslutningen är hög och vi har huvudskyddsombud som har facklig tid i de största kommunerna.

Vi har som mål att besöka alla arbetsplatser minst en gång per år.

Vi registrerar möten och drop-in i ett Excel-dokument för att föra statistik.

Vi har hittills i år varit ute på 355 medlemsmöten och drop-in.

Vi har hittills i år mött 1677 medlemmar under dessa aktiviteter.

Vi har besökt studenter på högskolorna och rekryterat samt uppvaktat dem i samband med examen. Vi ökar i studentmedlemmar 2025!

Målet är att alla arbetsplatser/privat arbetsgivare ska ha en förtroendevald som är bärare av Vårdförbundets politik och att lokala förtroendevalda har "FV-klämman" på sig. Vi har i september 420 förtroendevalda i Östergötland!

Målet är att alla arbetsplatser har Vårdförbundets material och kontaktuppgifter till Vårdförbundet Östergötland synligt.

Alla förtroendevalda och chefer har en utsedd kontaktperson som är känd, synlig och tillgänglig för den förtroendevalda.

Vi samlar lokala förtroendevalda i nätverksträffar två gånger per år. Där fokuserar vi på Vårdförbundets politik, aktuella frågor, arbetsmiljö och rekrytering. Alla förtroendevalda ska våga ställa frågan om medlemskap och kan med fördel använda Vårdförbundets rekryterings-kit.

Vi har aktivt arbetat med rekrytering och gjort en omstart kring en rekryteringsstrategi utifrån Medlemsmodellen och arbetet med Långsiktig livskraft och "Inspiratören". Vi fortsätter under hösten med detta via vår Guldkantdag för förtroendevalda med fokus på Inspiratören och rekrytering.

Vi uppmärksammar våra professioner i samband med professionsdagarna via givande aktiviteter som är välbesökta.

Vi har en skolsköterskedag på höstlovet som är välbesökt och uppskattad.

Vi genomför digitala medlemsmöten och för dialog utifrån avtalsrörelsen och arbetstidsfrågor.

Arbetsplatser med 100% medlemskap uppmärksammas med tårta.



Vi arbetar ständigt med arbetsmiljön utifrån att vi har huvudskyddsombud tillika kontaktpersoner i regionen och i de stora kommunerna samt hos en privat stor aktör. De deltar i samverkansgrupper och håller ihop arbetsmiljöarbetet, utbildar och nätverkar med lokala skyddsombud/förtroendevalda. Vi har vässat arbetsmiljöarbetet under verksamhetsåret utifrån den nationella strategin med samordnande huvudskyddsombud – som vi har två förtroendevalda med facklig tid som är utsedda av styrelsen. Dessa två arbetar strategiskt och i direkt arbetsmiljöarbete och håller ihop helheten. De utbildar Huvudskyddsombuden och skyddsombuden med fokus på systematiskt arbetsmiljöarbete och riskanalysarbete.

Löneprocesserna hålls ihop av presidiet och styrelseledamot som tillsammans med ombudsmän förbereder arbetet. Att tre personer håller ihop löneprocesserna i länets region och kommuner är en framgång. De arbetar strukturerat utifrån inriktningarna som kommer nationellt ifrån. Vi har en hantering för diskriminering och fellönesättning och stöttar medlemmar som önskar i sin löneöversyn. Vi har förtroendevalda som håller ihop lönearbetet för chefsmedlemmarna. Vid våra utbildningar i svenska modellen, löneprocessen, avtalsrörelse och lokala strategier i januari deltog 130 förtroendevalda. Våra biokvällar för medlemmar i mars inleddes med 20 minuter genomgång av avtalsrörelsen, svenska modellen och löneöversyn 2025. Sammanlagt deltog närmre 300 medlemmar i denna aktivitet. Det är framgångsrikt och uppskattat att samla så många medlemmar och erbjuda nytta och nöje. Vi höll även digitala medlemsmöten om avtalsrörelsen där medlemmar fritt kunde anmäla sig och delta.



Arbetstid är en stor fråga. Vi har många lokala avtal om arbetstid i länet. I två kommuner tillämpas 37-timmarsveckor för sjuksköterskorna. I en kommun tillämpas ett jouravtal med sänkt veckoarbetstid för de som arbetar kvällar och helger. I Regionen har vi flera arbetstidsavtal som innebär olika typer av arbetstidsförkortningar. Flertalet av dessa avtal har utvärderats och uppdaterats under 2024 och 2025. Det är ett viktigt och stundtals krävande arbete som kräver konstruktiva samtal med såväl arbetsgivare som medlemmar för att landa rätt utifrån politik och villkorsfrågor.

Vi har i Avdelning Östergötland två utsedda kontaktpersoner för chefer och ledare. Chefsstödet vi erbjuder sträcker sig från det enskilda medlemsstödet till att se över och jobba för bättre villkor för alla chefs- och ledarmedlemmar i Östergötland. Under året har lunchmöten erbjudits till alla Chefer och Ledare i Vårdförbundet. Vi har också tillsammans med Chefsföreningen och Vårdförbundet Chef anordnat Ledarskapsforum lunch-till-lunch, på The Box Hotell i Linköping. Där fick våra medlemmar inspirationsföreläsningar om Personcentrerat ledarskap, Tillitsbaserat ledarskap och Hur man bygger ett hållbart och starkt team. Det fanns också gott om tid och möjlighet att nätverka och skapa nya bekanskap mellan chefer och ledare inom alla sektorer.

Vårdförbundets kontaktpersoner för privata medlemmar kontakter regelbundet förtroendevalda, medlemmar och arbetsgivarparter. Vi arbetar aktivt med att tillse förtroendevalda på arbetsplatserna. I Östergötland har vi för närvarande kontakt med 25 förtroendevalda och 384 medlemmar i privat verksamhet fördelade på cirka 115 arbetsplatser. Under våren har vi genomfört 9 RSO-besök och planerar ytterligare 6-10 besök under hösten.



Nätverksträff för förtroendevalda hölls i mars och ytterligare en är planerad i november. Drop-in-besök genomfördes i maj och planeras även i slutet av november. Under året har vi haft många förhandlingar med arbetsgivare, vi har även deltagit i riskbedömningar och ca 15 medlemsmöten. Dialog förs i stor omfattning i olika forum med både medlemmar, förtroendevalda och chefer. Vi söker även efter nya verksamheter där vi kan ha medlemmar då företag med olika vårdtjänster utvecklas och söker anställda från våra professioner.

Enskilda medlemsärenden hanteras av några utsedda förtroendevalda med facklig tid som under åren fokuserat på det och blivit extra kunniga och erfarna i att hantera enskilda medlemsärenden.

Lokala förbättringsområden

Vi ska fortsätta skruva på rekryteringsstrategin och vässa vår rekrytering ihop med lokala förtroendevalda. Vi fortsätter utveckla våra aktiviteter riktat mot nyutexaminerade så de blir kvar i yrket och som medlemmar.

Vi ska fortsätta aktivera pensionärsmedlemmarna, något vi börjat med senaste året. De önskar träffas två gånger per år och hålla sig aktiva i Vårdförbundets politik och frågor och många är villiga att bidra på olika sätt i vår verksamhet.

Vi ska göra en översyn av lokala kollektivavtal med ombudsmän så de harmonierar bättre med centrala avtal och Vårdförbundets politik samt påverka via aktivt fofarbete och medlemsmöten så vi får aktivitet bland medlemmar i frågor som rör arbetstid och villkorsfrågor.

Tanken framåt är att ha en lokal lönegrupp som håller ihop arbetet med lönestrategi kontinuerligt under hela verksamhetsåret för att vässa löneprocesserna och förbättra våra villkor i regionen och kommunen.

Vi har som förhoppning att delta i Pride-aktiviteter, något vi varit tvungna att prioritera bort senaste åren på grund av lite engagemang och framförhållning.

Inflytande och påverkan

Vid våra medlemsaktiviteter delar vi ut KRAV/Fairtrade-produkter och profilprodukter. Det är viktigt för oss att kollegor och människor nationellt och internationellt har schyssta villkor och att vi bidrar till en hållbar värld.



Styrelsen planerar regelbundet in träffar med politiker i Östergötland. Det är ett viktigt och bra sätt att påverka medlemmarnas arbetsliv. Vi uppvaktade regionfullmäktige i februari med budskap utifrån avtalsrörelsen 2025.



Vi startade en blogg under verksamhetsåret.

Vi har fått uppmärksamhet i lokalmedia i form av debattartiklar och artiklar och radioinslag utifrån arbetsmiljö och bemanning under sommaren.



Årsmötet 2024 hölls i Linköping i samband med Guldantsdagen för förtroendevalda i länet. 122 medlemmar deltog på Årsmötet och vi hade Sophia Godau från förbundsstyrelsen med som årsmötesordförande.



Vi uppmärksammade Årets förtroendevald Johanna Önell från Infektionsmottagningen US som tog ett stort ansvar under arbetsmarknadskonflikten. Vi tackade av Monica Johansson efter tre år i styrelsen och valde in ytterligare 3 styrelseledamöter och ytterligare valberedare.



Övrigt

I år är vi extra stolta över Petra Jacobsson sjuksköterska på Linköpings Universitetssjukhus som var en av vinnarna till Vårdförbundspriset.

Vi hade besök av Sineva Ribeiro, Madelene Meramveliotaki och Olivia Wahlby i april utifrån "Inspiratören". Från vår avdelning deltog styrelsen, valberedning, kongressombud, förtroendevalda med facklig tid inklusive kommunerna med huvudskyddsombud och facklig tid.

