

Årsrapport 2025

Sammanfattning

Ordförandes reflektioner

Jag önskar inleda denna årsrapport med ett varmt tack till alla er engagerade medlemmar och förtroendevalda. Det är verkligen sant att det är tillsammans som vi blir starka och åstadkommer förändringar både övergripande och i den egna verksamheten.

Nu närmar vi oss slutet för denna mandatperiod och vi kan blicka tillbaka på en händelserik och till viss del unik fyraårsperiod. Sittande styrelse valdes 2021 så vi inledde med en pandemi och våra medlemmar stod mitt i vården av detta då okända virus. Det var då så tydligt att våra professioner var med och förändrade och formade vården. Något som vi ser alltid borde vara en självklarhet. EU - direktivet kopplat till dygnsvila har införts, vi har haft tre avtalsrörelser varav en med arbetsmarknadskonflikt. Den svenska lågkonjekturen och arbetsgivarens omorganisationer har medfört besparingar med ytterligare utmaningar kopplat till medlemmars arbetsmiljö och yrkenas utveckling. Nu går vi in i partipolitiskt valår 2026 och vi minns med stolthet 2022 då Vårdförbundets medlemmar i Region Örebro fick 50 miljoner utöver det årets lönerevision. Vårdförbundet avdelning Örebro gör skillnad, vi påverkar och vi står upp för våra professioner.

Sedan årsmötet 2024 har verksamhetens främst präglats av avtalsrörelse, arbetsmiljö och professionsfrågor. Styrelsen ser vikten av att vi har "stolta" medlemmar som står upp för sin profession, sin legitimation och sin yrkesetiska kod. Våra medlemmars legitimerade yrkesansvar kan inte ersättas av andra och vi måste få rätt förutsättningar med balans mellan krav och resurser. Legitimerade barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor måste värderas och få den status de förtjänar! Detta har varit ett mantra då vi mött arbetsgivare och politiker.

Vi har som styrelse önskat ha ett medlemsfokus och göra vad vi kan för att det ska bli så bra som möjligt för så många som möjligt. Vi kan inte göra allt som våra medlemmar önskar men vi gör mycket. Resultatet av fackligt arbete tar ofta tid, men så länge vi kämpar på tillsammans så tar vi steg åt rätt håll mot våra mål.



//Ulrika Hedelind, avdelningsordförande Örebro

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Medlemsunderlag i denna rapport är baserad på juridiska medlemmar från augusti 2024 till augusti 2025.

	(Juli 2023)	Aug. 2024	Aug 2025	+ / -
Medlemmar totalt	(4617)	4614	4520	-84
Yrkesverksamma medlemmar	(3524)	3492	3370	-122
Barnmorskor	(99)	103	106	+3
Biomedicinska analytiker	(226)	224	199	-25
Röntgensjuksköterskor	(121)	117	108	-9
Sjuksköterskor, inklusive spec.ssk	(3076)	3034	2947	-87
Studerandemedlemmar	(484)	496	497*	+1
Förtroendevalda (FV) / skyddsombud (SO) på arbetsplats	(265)	311	320	+9

* Notera att studentmedlemmar hösten 2025 inte registrerats vid detta datum.

När vi tittar på antal inträden och utträden från september 2024 till september 2025 ser vi detta:

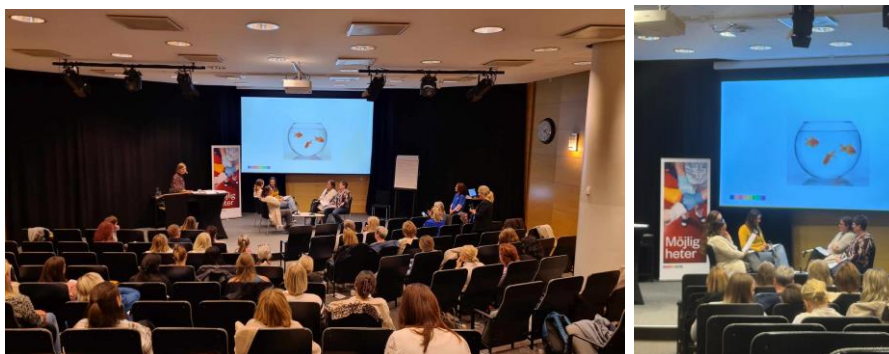
- Inträden av ny yrkesverksamma medlemmar: 100 nya medlemmar
- Utträden av yrkesverksamma medlemmar: 299 medlemmar har valt att lämna Vårdförbundet, varav 25 gått i pension och 26 bytt yrke.

Utan medlemmar är Vårdförbundet ingenting. Ju fler medlemmar vi är, ju starkare part är vi i alla sammanhang. Medlemsengagemang i olika frågor är i grunden det som leder till förändring i framtiden. Facklig tillhörighet är fortfarande viktig 2025. Vi måste fortsätta bevaka våra rättigheter som vi har i dag och som många av oss tar för givet. Vi måste fortsätta kämpa tillsammans för att förbättra vår arbetsmiljö och våra villkor så som lön, arbetstider och rätt till återhämtning. När

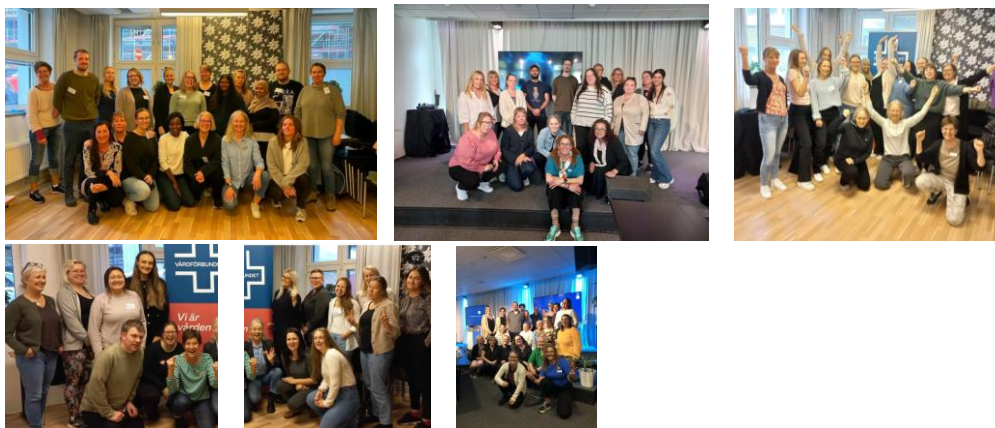
vi analyserar varför medlemmar väljer att lämna Vårdförbundet kan vi trots allt konstatera att färre anger "missnöje med Vårdförbundet" som orsak.

Vi ökar i antal förtroendevalda / skyddsombud och det är bra. Vi har som mål att det ska finnas minst en förtroendevald tillika skyddsombud på varje arbetsplats.

Vi har gjort spontana arbetsplatsbesök där vi ser att det saknas förtroendevald. Lämnat information och pratat med medlemmar om vad uppdraget innebär och vilka möjligheter arbetsplatsen får när de har förtroendevald och skyddsombud. Det är uppskattat att vi kommer och vi kan då också förmedla att man som förtroendevald inte kommer vara ensam utan att stöd och hjälp finns i uppdraget som förtroendevald / skyddsombud. Vi anordnar temadag med utbildning i aktuellt ämne 1 - 2 ggr/år. Hösten 2024 var temat "Hållbar introduktion och återhämtning". Denna dag var även våra chefsmedlemmar inbjudna att delta tillsammans med sina förtroendevalda. Vårterminens tema: "**Skyddsombudets skyldigheter och möjligheter**"



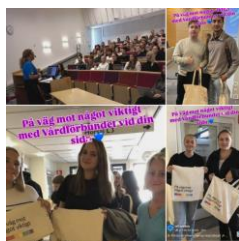
Alla nya förtroendevalda erbjuds fyra dagars grundutbildning i uppdraget som förtroendevald och skyddsombud. Utbildningen anordnas fem gånger per år i avdelning Örebro för att alla ska ha möjlighet att gå den relativt snart efter att man blivit vald. Detta är ett bra tillfälle att lära känna andra förtroendevalda, skapa nätverk, få en inblick i andra verksamheter och lära av varandra.



Om du som läser detta inte är förtroendevald och din arbetsplats saknar en, våga prova, du får med dig kunskap och erfarenheter som du har nytta av både här och nu och i framtiden.

Men vi ser att vi minskar i antalet yrkesverksamma medlemmar vilket är oroväckande. Svårt att analysera exakt vad detta beror på då vi inte ser ett tydligt mönster i vad man anger som orsak till utträde. Vi vet inte heller varför man inte väljer att bli medlem. Det är därför så viktigt att vi har förtroendevalda på alla arbetsplatser som "ställer frågan", är du medlem i Vårdförbundet? Om svaret är nej så är vi nyfikna på varför!

Studenter och nya i yrket är en målgrupp som är viktiga då de ska vara med och forma utvecklingen av våra yrken.



På Örebro universitet finns program för biomedicinsk analytiker, röntgensjuksköterska och sjuksköterska. Vi möter samtliga i termin 1 och har som mål att rekrytera minst 80% av studenterna och det målet har vi uppnått.

Vi deltar även när de tar examen och delar ut stipendium till nominerat examensarbete. Det är universitetet som bistår med att utse vinnarna och endast studentmedlemmar kan få priset.



I regionen anordnas en mingel kväll för nya sjuksköterskor där vi deltar. Flera av de nya sjuksköterskorna känner igen oss från möten på universitetet och det blir naturligt att prata om vikten av att de nu blir yrkesverksamma medlemmar.

Chefer och ledare i våra professioner är viktiga. Det är viktigt att våra yrken är med och leder samt utvecklar vården. Vi har därför en förtroendevald på "facklig tid" som har chefer och ledare som sitt huvudansvar. Anordnar specifika träffar och rekryterande aktiviteter för våra chefsmedlemmar samt potentiella chefs / ledare medlemmar. Kontakter även nya chefer och berättar vad vi kan erbjuda dem som chefsmedlem i Vårdförbundet.

Vi möter även barnmorskestudenter när de gör sin VFU (verksamhetsförlagd utbildning) i Region Örebro. Ger dem information om Vårdförbundets barnmorskenätverk samt vilka frågor vi driver kopplat till barnmorskornas profession.



Vi tror fortsatt att det är viktigt att ha fokus på att både rekrytera nya- och behålla befintliga medlemmar. Det behöver finnas ett upplevt värde i att vara medlem om vi ska uppnå målet att vara ett växande och starkt förbund.

Under våren anordnade vi BIO-kväll i Karlskoga, Lindesberg samt Örebro. I Örebro var även vår förbundsordförande,



Sineva Ribeiro, med och delade med sig av vad hon ser som viktigt fram över. Bland annat vikten av att vi fortsätter vara många medlemmar.



Vi använder sociala medier för att synliggöra vad vi i avdelning Örebro gör och vilka frågor som vi driver. Vi försöker hela tiden utveckla oss och tänka på hur vi når både våra unga och våra erfarna medlemmar samt potentiella medlemmar.

Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

I avdelning Örebro har vi fokusgrupper som ansvarar för olika områden, exempelvis medlemsutveckling, förtroendevalda / skyddsombud, studenter, chefer/ledare, lön och arbetstider.

Vi möter regelbundet våra lokala politiker och framför villkorsfrågor och hur vi ser att våra yrken kan utvecklas i enlighet med Vårdförbundets vision om villkoren, yrket och vården. Vikten av att våra professioner respekteras och värderas finns alltid med.

Lön

2025 har varit ett superavtalsår, där ett nytt centralt avtal tecknas, HÖK25 (huvudöverenskommelse). Först ut var SKR och Sobona området följt av privat sektor och statlig sektor. Ett nytt avtal innebär alltid att vi för dialog med arbetsgivaren och stämmer av om vi har samsyn i hur vi ska tolka avtalen på lokal nivå. Detta tar tid och resurser men är en viktig del av det fackliga arbetet.

Fokusgrupp lön, arbetar strukturerat med lönefrågan. Den är ständigt aktuell. Lön, hur våra yrken, vår erfarenhet och kompetens värderas är en av de viktigaste frågorna för många av Vårdförbundets medlemmar.

Vi har ansvariga från styrelsen som håller i löneprocessen för Region Örebro, samtliga länets kommuner och Sydnärkes utbildningsförbund.

Vi driver att erfarenhet, kompetens, specialisering och särskilt yrkesskicklighet ska värderas med höjd lön. Även chefer ska kunna bedömas som särskilt yrkesskickliga. Våra yrken ska ha möjlighet till en lönekarriär. Detta har vi med i våra yrkanden till samtliga arbetsgivare. Vi yrkar även på att eventuella lönejusteringar kopplat till lönestruktur ska ske utanför den årliga lönerevisionen och att våra yrken behöver prioriteras. Vår målsättning är att vi ska uppnå en lönespridningskvot på 2,0. Det vill säga att den som är erfaren och särskilt yrkesskicklig i slutet av sin yrkeskarriär ska tjäna dubbelt så mycket



som den som är ny i yrket. Det är svårare att få arbetsgivaren att uttala ett konkret mål när det gäller lönespridningskvot.

I årets lönerevision har vår största arbetsgivare, Region Örebro län, höjt lägstalönen för våra yrken till 29 500 kr vilket är ett steg i rätt riktning. När vi lämnade in våra löneyrkanden var vi tydliga med att lönejusteringar kopplat till den höjda lägstalönen skulle ske utöver ordinarie löneöversyn. Detta yrkande avslog arbetsgivaren och justeringen ingick därmed i samma "pott" i löneöversynen. Många besvikna medlemmar med lång erfarenhet har hört av sig till oss angående detta. I år var det de med endast några få år i yrket som fick procentuellt mest i löneökning. Arbetsgivaren valde aktivt att fokusera på lönestruktur kopplat till höjd lägstalön mer än lönespridning och särskilt yrkesskickliga. Något vi tar med oss in löneprocessen 2026.

Vi får också till oss att specialistutbildning värderas olika beroende på vad man har för grundlön när man påbörjar sin specialistutbildning. Detta menar vi är fel. Denna fråga kommer vi fortsätta driva mot samtliga arbetsgivare. Specialisering ska värderas oavsett om du har erfarenhet och en relativt hög lön när du påbörjar dina studier.

I Örebro kommun finns vi med i lön och avtalsform och driver vikten av att värdera sjuksköterskekompetensen, möjligheten till specialistutbildning och karriärvägar.

Resultatet 2025 för Regionen, samtliga kommuner och Sobona:

Askersunds kommun	3.41%
Degerfors kommun	3.4%
Hallsbergs kommun	3.41%
Hällefors kommun	3.44%
Karlskoga kommun	3.48%
Kumla kommun	3.58%
Laxå kommun	3.6%
Lekebergs kommun	3.6%
Lindesbergs kommun	3.41%
Ljusnarsbergs kommun	3.94%
Nora kommun	3.4%
Örebro kommun	3.59%
Sydnärkes utbildningsförbund (Sobona)	3.41%
Region Örebro län	3.4%

Arbetsmiljö

Vårt mål är en god arbetsmiljö med balans mellan krav och resurser för samtliga medlemmar. För att uppnå detta behöver vi ha fokus på arbetsmiljöfrågorna i samtliga nivåer av hälso- och sjukvården oavsett arbetsgivare. Det är därför så viktigt att det finns förtroendevald och skyddsombud på alla arbetsplatser där vi har medlemmar och i samtliga samverkansgrupper. Våra medlemmar ska ha "rätt" arbetsuppgifter och ansvarsområden. Våra legitimerade yrken kan inte ersättas av andra, därav så viktigt att kompetensen nyttjas rätt.



Arbetsmiljöfrågorna måste få ta plats på APT och i samtliga samverkansgrupper som är tillika skyddskommitté. Detta kommer vi fokusera på när nytt samverkansavtal ska upprättas i regionen 2026.

Vi i styrelsen och fackliga på tid som är huvudskyddsombud stöttar och coachar våra lokalt förtroendevalda. Vi driver vikten av en god arbetsmiljö för att ha förutsättningar att arbeta legitimations- och patientsäkert på alla nivåer och i möten med politiken i både kommun och region.

Vårdförbundet avdelning Örebro står upp för våra medlemmar och framför det vi får till oss. Detta har bland annat resulterat i att vi blivit inbjudna till regionens chefsläkargrupper forum. Där framförde vi vikten av våra respektive yrkens kompetens och vilka förutsättningar vi ser arbetsgivaren i regionen behöver arbeta med. Detta har i sin tur lett fram till att vi nu ska möta patientsäkerhetsenheten kopplat till våra professioner.

Vi har även regionala skyddsombud som besöker privata vårdgivare där vi har medlemmar. Dessa besök är helt inriktade på arbetsmiljö.

Arbets tid

Målet är att alla medlemmar ska ha hälsosamma arbetstider och förutsägbara scheman. Att alla vet när de ska jobba och när de är lediga. Behovet av övertid och förskjuten arbetstid är på många arbetsplatser fortfarande för stort.

Vi följer årligen upp övertid, beredskap och jour. Vi kommer fortsätta detta arbete och framföra Vårdförbundets 8 måsten för ett hållbart yrkesliv.

Vi driver frågan om att kompetensutveckling ska rymmas inom ordinarie arbetstid för samtliga av våra professioner. Det glädjande att vi får till oss att det startat upp exempelvis nursing forum inom verksamhetsområde ortopedi och liknade forum finns även på andra arbetsplatser.

Vi är stolta över att ha ett av Sveriges bästa lokala nattarbetstidsavtal, 30,25 h/vecka, i Region Örebro län och i Örebro kommun där. Detta behöver vi nu värna och se till att vi får behålla. Även vårt lokala rotationsavtal är bättre än det centrala avtalet där varje natt genererar 4 h arbetstidsförkortning.

Extra stolta är vi över Degerfors kommun som nu tecknat ett lokalt kollektivavtal där heltidsmålet för sjuksköterskor och distriktssköterskor inom socialförvaltningen är 32 timmar per vecka. De har testat detta i projektform och sedan 1 mars 2025 tecknades ett lokalt avtal.

Yrkets utveckling

Vi uppmärksammar respektive profession på den nationella yrkesdagen. Intervjuar medlemmar, besöker arbetsplatser och sprider vikten av våra respektive kompetenser via våra sociala medier.



Vården och arbetssätt utvecklas och förändras. Vi driver att berörda professioner ska få förutsättningar att delta tidigt i förändringsprocessen. Våra medlemmar och förtroendevalda kan sitt yrke och måsta få vara delaktiga.

Region Örebro har erbjudit utbildningstjänster / AST (akademisk specialisttjänstgöring) i många år nu vilket är bra. Vi kämpar för att fler specialistutbildningar ska inkluderas och prioriteras av arbetsgivaren.

Vikten av att analysera behovet av specialistutbildade sjuksköterskor för vi även med samtliga kommuner. Delar av den specialiserade vården "flyttar hem" i och med omställningen till nära vård. Vi påtalar därför vikten av att kommunerna har en långsiktig plan för kompetensbehovet.

Vi har nu blivit inbjudna att delta på Region Örebros introduktionsprogram för sjuksköterskor som är nya i yrket. Där kommer vi få möjlighet att prata om ett hållbart yrkesliv och vilka karriärvägar yrket kan ha. Vikten av att stå upp för sjuksköterskans yrkesansvar, legitimation och yrkesetiska kod. Vi ser detta som en start och önskar att samtliga professioner får ett introduktionsprogram för nya i yrket där vi deltar.

Lokala förbättringsområden

Vi gör mycket som är bra men vi kan alltid bli bättre. Hålla i och hålla ut är viktigt då fackligt arbete tar tid innan vi ser resultat.

När det gäller vårt strategiska arbete kopplat till löneprocessen ser vi att vi behöver mer stöd från våra lokalt förtroendevalda. Vi planerar därför för förtroendevalda träffar med löneprocessen som tema.

Vi ser också ett behov av att hitta enkla och snabba vägar att inhämta information från våra förtroendevalda och medlemmar. Kanske snabba, enkla enkäter kan vara ett sätt. Då skulle vi komma med faktaunderlag direkt från medlemmar som frågorna berör.

Vi önskar få till Teams grupper där förtroendevalda inom samma samverkansgrupper ingår och enkelt kan bjuda in / få kontakt med HSO (huvudskyddsombud). Örebro kommun har haft detta en tid och vi ser att det fungerar bra. Det stärker engagemanget lokalt och vi blir uppdaterade på vad som sker ute i verksamheten.

Det vi har kallat strategisk plats ute i verksamheterna kommer vi välja bort 2026. Vi ser att det är få av våra medlemmar och potentiella medlemmar vi möter när detta arrangerat. Vi har nu påbörjat ett pilotprojekt där vi i stället "Går en dag eller halv dag i förtroendevalds eller medlems skor". Att vi är med i arbetsdagen och på sätt får till oss vad som är viktigt för våra medlemmar.

Vi behöver också hitta aktiviteter som lockar våra yngre medlemmar / potentiella medlemmar för att få med dem i Vårdförbundet. Vi tar gärna emot tips och idéer, det bara att kontakta oss.



Inflytande och påverkan

Medlemsinflytande:

På årsmötet har samtliga medlemmar möjlighet att skicka in motioner och komma med inspel. Det styrelsen får till sig där tas med i vår kommande verksamhetsplanering. Även det vi får till oss i vardagen och på medlemsmöten under året tas i beaktan vid verksamhetsplanering för kommande år.

Vi försöker vara synliga och finnas för alla medlemmar. Vi önskar att alla medlemmar ska känna att de kan kontakta oss och att möjligheten för att engagera sig i de frågor man brinner för finns i Vårdförbundet avdelning Örebro.

2026 har Vårdförbundet sin kongress och vi önskar att avdelning Örebros medlemmar engagerar sig och framför sina viktiga frågor till de kongressombud som blir valda nu på årsmötet. Kongressombuden representerar avdelningens medlemmar. Håll utkik när det blir motionsskrivnings tillfällen, då hoppas vi att många medlemmar möter upp. Att skriva en motion behöver inte vara svårt eller komplicerat. Det viktiga är att den skrivs.

Övrigt

Övriga aktiviteter vi anordnat sedan förra årsmötet:

Pensions och försäkringsinformation, både via Folksam, Pensionsmyndigheten och KPA.

Vi hade planerat för fotbollsgolf med pizza och Vårdförbundstema men det blev för få anmälda så denna aktivitet ställdes in.

Vi planerar nu i stället för en "After Vård" under höstterminen och hoppas på en mix av unga och erfarna medlemmar.

Via TCO har våra medlemmar erbjudits föreläsningar och nu den 14 oktober kommer Henrik Wahlström Här kan både medlemmar och potentiella medlemmar anmäla sig och möta oss från avdelning Örebro innan föreläsningen.

Under sommaren har vi rest runt i länet och besökt arbetsplatser som vi inte är på så ofta övrig tid på året. Vi har även nattvandrat och mött våra medlemmar som vi inte möter dagtid. Många bra och givande samtal som vi tar med oss in i vår verksamhet.

Efter den tragiska händelsen på Risbergsska skolan har rikspolitiker önskat möta oss i Vårdförbundet Örebro. Vi har fört ett samtal med Magdalena Andersson (S) och Amanda Lindh (MP) där vi framförde vikten av att satsa på hälso- och sjukvården och välfärden. Vikten av våra yrken och hur de alltid utför ett livsviktigt

arbete oavsett var i vårdkedjan de befinner sig. En i grunden välfungerande hälso- och sjukvård är en del av ett starkt civilt försvar. Ledande politiker får inte glömma detta nu när det svenska försvaret rustas upp och tillförs resurser.

Nu ska en ny styrelsesammansättning få förtroendet från er medlemmar att leda Vårdförbundet avdelning Örebro.

Styrelsen vill tacka alla er som prioriterar att vara medlem i Vårdförbundet och för det förtroende vi fått att leda Vårdförbundet avdelning Örebro denna mandatperiod.

