



Datum
2025-09-15
Avdelning
Västernorrland

Senast ändrat den
2025-09-15
Författare
Kenneth Byström, ordförande
Ewa Lodin, vice ordförande

Årsrapport 2025

Vårdförbundet avdelning Västernorrland

Ordförande har ordet

Nu har hela mandatperioden för denna styrelse gått och det är på sin plats att försöka göra en liten sammanfattning av dessa fyra år.

Mandatperioden har präglats av stora utmaningar – med en alltmer pressad arbetsmiljö, bemanningsproblem och ökat tryck på Vårdförbundets yrkesgrupper i alla branscher, där de verkar, men där region och kommuner sticker ut mest. Trots detta har vi haft en stabil och engagerad styrelse som arbetat målmedvetet med att påverka, synliggöra och förbättra våra medlemmars villkor.

Vi har drivit viktiga frågor om arbetsmiljö, arbetstider och lön, under bland annat avtalsrörelserna 2022–2025 som kulminerade i en konflikt våren 2024 – den första på 16 år. Konflikten visade tydligt att hälso- och sjukvården idag bygger på ohållbara strukturer där bland annat övertid blivit en förutsättning för att verksamheterna ska fungera och gå runt.

Vårdförbundet har under mandatperioden haft en hög närvaro i både media och samverkansforum, lyft medlemmarnas röster och fortsatt kämpa för en hållbar hälso- och sjukvård där kompetens, återhämtning och arbetsvillkor står i fokus. Framåt är vårt mål tydligt: fler förtroendevalda, starkare medlemskap och fortsatt kamp för en bättre hälso- och sjukvård – för både personal och patienter.

Jag vill också sända ett stort tack till alla er som valt att vara medlemmar i Vårdförbundet. Utan er finns inget förbund – det är medlemskapet som ger oss styrka och förutsättningar att påverka. Ju fler vi är, desto starkare röst har vi i viktiga frågor som rör arbetsvillkor, löner och arbetsmiljö. Ett särskilt tack riktas till er som engagerar er som förtroendevalda och skyddsombud. Er insats är ovärderlig för både Vårdförbundet och era kollegor.

Det engagemang ni visar, både som medlemmar och som förtroendevalda, är grunden för den förändring vi tillsammans driver framåt. Facklig tillhörighet är fortsatt avgörande, även 2025. Vi måste värna de rättigheter som tidigare

generationer kämpat för – och fortsätta arbeta tillsammans för att förbättra villkoren i hälso- och sjukvården.

Det är tydligt att förändring inte sker individuellt – utan tillsammans. Tillsammans gör vi skillnad.



Kenneth Byström
Ordförande avdelning Västernorrland

Sammanfattning av verksamhetsåret

Verksamhetsåret har varit händelserikt, utmanande och präglad av både framsteg och fortsatt kamp för bättre villkor inom länets hälso- och sjukvård. Trots ett fortsatt högt medlemsantal och flera arbetsplatser med 100 % anslutning, har vi sett en minskning i antalet yrkesverksamma medlemmar – en utveckling vi nu analyserar djupare för att kunna vända.

Vi har intensifierat arbetet med att stärka medlemsvärdet, bland annat genom aktiviteter som arbetsplatsbesök, biokvällar, nattvandringar, medlemsmöten och utbildningsdagar. Våra förtroendevalda spelar en avgörande roll, och vi har lagt stort fokus på återrekrytering och långsiktigt hållbara mandatperioder. Samtidigt är den höga arbetsbelastningen, inom vården, fortsatt ett hinder för att rekrytera fler förtroendevalda.

Årets avtalsrörelse och i slutändan det nya centrala avtalet (HÖK25) har resulterat i förbättrade villkor – mer pengar i plånboken, tydligare regler kring arbetstid och ökad förutsägbarhet i schemaläggning. Arbetsmiljö och hälsosamma arbetstider har varit centrala frågor. Under året har vi tydligt lyft den ohållbara situationen i både kommun och region där underbemanning, övertid och brist på vårdplatser påverkar både arbetsmiljö och patientsäkerhet.

Vi har även fortsatt arbetet för fler karriärvägar, fler lokala AST-avtal. En viktig del av årets arbete har varit medlemsinflytande och påverkansarbete – både genom facklig samverkan och i dialog med politiker och media.



Vi som nu avslutar vårt uppdrag vill rikta ett varmt tack till er medlemmar för ert engagemang och ert tålamod. Tillsammans har vi åstadkommit mycket – och tillsammans fortsätter vi att kämpa för hållbara villkor och en stark professionell utveckling.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Medlemsantalet i Västernorrland är fortsatt högt, och flera arbetsplatser har 100 % medlemskap. Trots detta har det totala antalet medlemmar minskat med 37 under Verksamhetsåret. Minskningen av yrkesverksamma har framför allt skett inom kommun, privat/statlig sektor och okänt huvudområde. Orsaken till denna minskning måste vi det kommande verksamhetsåret analysera djupare och därefter försöka vända trenden. Samtidigt ser vi en viss ökning bland yrkesverksamma i regionen, studenter samt inom yrkesverksamma, inom annat avtalsområde.

De vanligaste orsakerna till utträde är fortsatt bristande betalning samt övergången från student till yrkesverksam medlem. Centrala projekt för att ringa upp medlemmar har initierats, och lokalt arbetar vi parallellt för att förbättra övergången och öka kvarvaron.

Vi bedömer att en nyckelfaktor för att både behålla och rekrytera medlemmar är att ha förtroendevalda på så många arbetsplatser som möjligt. I samband med mandatperiodens slut i oktober 2024 tappade vi ett stort antal förtroendevalda, men återrekryteringen har påbörjats och vi ser en långsam återhämtning. Dock ligger vi fortfarande under tidigare nivåer. För att minska risken för liknande tapp i framtiden beslutade styrelsen våren 2025 att förändra systemet för mandatperioder. I stället för ett gemensamt omval vart tredje år, löper nu varje förtroendevalds mandatperiod i tre år från det datum personen väljs. Förhoppningen är att detta skapar kontinuitet och mindre sårbarhet. Vi har även arbetat med att kartlägga arbetsplatser utan förtroendevalda. Dessa kontaktas genom besök eller informationsbrev om vikten av det fackliga uppdraget. Den största utmaningen i att rekrytera fler förtroendevalda är dock fortsatt den höga arbetsbelastningen i vården, där personalbrist och överbeläggningar gör att många drar sig för att ta på sig ytterligare ansvar.

Region, Kommun, Privat sektor/Stat mm.

	2024-09-01	2025-08-31
Medlemmar totalt	3 318	3 281
Region	1 711	1 715
Kommun	546	537
Privat/Stat	204	186
Studenter	264	269
Pensionärer	503	498
Yrkesverksamma, inom annat avtalsområde	16	17
Ej yrkesverksamma	27	21
Okänt huvudområde	47	38
Förtroendevalda totalt	194	175
Region	117	105
Kommun	65	64
Privat/Stat	12	6

Källa: Medlemsstatistik online 2025-09-09

På våra styrelsemöten finns en punkt, medlemsutveckling, där vi följer upp och analyserar statistiken av antalet medlemmar i Västernorrland, det vill säga in- och utträden. Statistiken hjälper oss sedan i planeringen av kommande aktiviteter för att rekrytera och behålla medlemmar samt rekrytera/organisera fler förtroendevalda så att vi till slut har minst en förtroendevald på alla arbetsplatser.

Ett axplock av aktiviteter under verksamhetsår:

- Synlighetsmånaden där vi delat ut frukt/godis/fikabröd till arbetsplatsbesök med information om medlemskapets värde. Delat ut Rekryteringskit till alla förtroendevalda.
- Biokvällar på fyra orter, Härnösand, Sollefteå, Sundsvall och Örnsköldsvik under vecka 47.
- Nattvandring för att träffa medlemmar som arbetar ständigt natt för samtal om bland annat deras arbetsmiljö samt dela ut frukt/godis/fikabröd.
- Under våren medlemsmöten på tre orter, Sollefteå, Sundsvall och Örnsköldsvik, med information och frågestund med fokus på det nya avtalet.
- På vissa orter har vi bjudit på glass, glögg och pepparkaka samt "Nattakorv" och vid dessa tillfällen haft samtal om arbetsmiljö och villkor.
- Fortsatt arbete med att kartlägga och kontakta arbetsplatser utan förtroendevalda och förklara vikten av att ha förtroendevalda.



- Möte med guldkant där även icke medlemmar är välkomna (rekryteringsmöjlighet). Uppskattade möten med information om vad som är på gång i förbundet, lokalt samt centralt, samt möjlighet att diskutera hur man har det på arbetsplatsen och tillsammans gå ut och äta.
- Vi uppmärksammar Vårdförbundets fyra professioners yrkesdagar, där man som medlem kan nominera en "föredömlig" kollega som får ett diplom och tårta till arbetsplatsen samt uppmärksammar dem i sociala medier.
- Vi har två utbildningsdagar per år, en på våren och en på hösten, för förtroendevald i hela länet. Dessa dagar är också bra för nätverkande.
- Delat ut stipendium till bästa vetenskapliga arbeten/kandidatuppsats (tidigare C-uppsats) hos avgångsstudenterna i länet.

Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

Avtalsrörelse HÖK 25

I december 2024 sade Vårdförbundet upp huvudavtalet för SKR och Sobonas avtalsområde HÖK24. Avtalsförhandlingar inleddes i januari 2025 och ett nytt tvåårigt avtal slöts den 7 april. Avtalet är retroaktivt från 1 april 2025.

Sammanfattningsvis kan man säga att avtalet innebär mer pengar i plånboken och större förutsägbarhet i schemat för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor.

Bland annat innehåller det nya avtalet detta:

- Avtalet innebär löneökningar i nivå med industrins märke på 6,4 procent över två år, 3,4 procent från 1 april 2025 och 3 procent från 1 april 2026.
- Höjd ob-ersättning med 3,4 procent från 1 april 2025 och 3 procent från 1 april 2026. Från 1 april 2025 ges ob på fredag kväll från kl. 17.00 i stället för kl. 19.00. Dessutom höjs ob för natt innan lördag, söndag och helgdag med 30 procent från 1 april 2026.
- Ersättning för förskjuten arbetstid ges under 14 dagar i stället för 10 dagar. Den förhöjda ersättningen på 50 procent ges i sju dagar i stället för två dagar.
- Både hel- och deltidsanställda får övertidsersättning när de arbetar mer än sin ordinarie arbetstid.
- Reglering av nattarbete är nu 22–06 vilket gör att fler kan kvalificera sig för sänkt veckoarbetstid vid nattarbete.
- Tydligare regler kring beredskap. Övertidsersättning ges även för restiden när man blir inbeordrad under sin beredskap och måste åka in till arbetsplatsen.
- Flytt av arbetstid mellan schemaperioder 11 timmar +/- kräver fortsatt lokalt kollektivavtal.

I Västernorrland är löneöversyn 2025 klar i alla sju kommunerna och den nya lönen utbetald på junilönen. I regionen kvarstår, i skrivande stund,



löneavstämningen. Ny lön är planerad att betalas ut på oktoberlönen. I både kommuner och region är lönen som sagt retroaktiv från 1 april. Vid årets löneuppstart i regionen meddelade arbetsgivaren att prioriterade yrkesgrupper för Vårdförbundet var ambulans- och operationssjuksköterskor samt biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor. För dessa yrkesgrupper är löneökningen under 2025 7 %.

Nytt avtal för Almega Vårdföretagarna

Under Våren 2025 har Vårdförbundet också fört förhandlingar med Almega - Vårdföretagarna om ett nytt avtal för branscherna – D: *Företagshälsovård*, E: *Hälso- och sjukvård*, F: *Äldreomsorg* och *Ambulans* och ett nytt avtal slöts i slutet av juni. De nu gällande avtalen gäller till 31 december 2025, och de nya avtalen avses träda i kraft 1 januari 2026 och löper ett år i taget. De flesta förändringarna gäller dock från 1 juni 2026. Arbetstidsförkortningen börjar gälla 1 januari 2026 och den nya ersättningsmodellen för obekväm arbetstid, beredskap och förskjuten arbetstid börjar gälla från den 1 juni 2026. Löneökningarna gäller retroaktivt från den 1 juli 2025 för medlemmar inom Bransch D, E och F, och från den 1 oktober 2025 för medlemmar inom Bransch Ambulans.

De största förändringarna i avtalet med Almega.

- En extra dags ledighet införs som ett första steg mot arbetstidsförkortning.
- Ob-ersättning och andra rörliga ersättningar höjs med 3,4 % från 1 juli 2025.
- En ny ersättningsmodell för ob, beredskap och förskjuten arbetstid införs där ersättningarna kopplas till grundlönen (divisorer), det innebär att ersättningarna följer löneutvecklingen.
- Deltidsanställda får övertidsersättning vid arbete utöver sitt arbetstidsmått.
- Reglering av dygnsvila med tydliga regler för planerade undantag, oförutsedd händelse och kompenserande vila.
- Fortsatt avsättning till flexpension enligt plan (0,4 % under 2025).

När det gäller lönespridningen inom både regionen, kommunerna och privat/stat så finns det mycket mer att önska. Vi ser att lönespridningen hos alla arbetsgivare är långt ifrån det önskade läget med en lönespridningskvot i närheten av 2,0. Dvs. där den erfarna särskilt yrkesskickliga (experten) tjänar dubbelt så mycket som den nya oerfarna (novisen).

Arbetsmiljö

Under verksamhetsåret har arbetsmiljö varit en central fråga, och det står klart att området fortsatt kräver stort fokus både lokalt och nationellt. Det största problemet är låg bemanning och brist på personal med rätt kompetens, vilket gäller inom alla branscher men störst är nog problemet inom regionen och kommunerna. Konsekvenserna är omfattande: högt övertidsuttag, svårigheter att upprätthålla en god arbetsmiljö och kvalitativ vård, samt överbeläggningar på



grund av brist på vårdplatser.

Inom Region Västernorrland är situationen särskilt allvarlig. Många verksamheter är beroende av övertid, dubbla arbetspass och måltidsuppehåll istället för raster samt undantag från 11 timmars dygnsvila för att klara bemanningen. Detta påverkar medarbetarnas återhämtning, hälsa och privatliv negativt, vilket lett till att många medlemmar i Vårdförbundet överväger att lämna sina anställningar. Trots regionens ansträngningar att försöka öppna upp fler vårdplatser och fördela patienterna mellan verksamheterna och sjukhusen, är beläggningen fortsatt över 100 % på många avdelningar.

Första linjens chefer ägnar stor del av sin tid åt att akut lösa bemanningsproblem, ofta på bekostnad av både arbetsmiljö och arbetstidslagen. Vårdförbundet påminner regelbundet arbetsgivare om vikten av arbetsmiljöanalyser och riskbedömningar vid obalans mellan krav och resurser för att hitta åtgärder och handlingsplaner för att minimera risken för ohälsa bland de anställda.

Vårdförbundet lyfter också aktivt arbetsmiljöfrågorna i samverkansgrupper och i utbildningar för förtroendevalda.

Arbetstider

Vårdförbundet arbetar för att säkerställa hälsosamma arbetstider där vila och återhämtning är en naturlig del av arbetet. Det innebär bland annat att:

- Minst 11 timmars dygnsvila ska respekteras.
- Fyra veckors sammanhängande semester under sommaren ska garanteras.
- Beredskap och jour begränsas till minsta möjliga.
- Rast i stället för måltidsuppehåll
- Arbetspass ska normalt aldrig vara längre än 10 timmar.
- Övertid och mertid ska minska, alltid vara beordrad och fördelas jämnt.

Dessa principer är dock svåra att uppnå i praktiken. Många arbetsplatser har i dag långt ifrån hälsosamma arbetstider och scheman. Bemanningen är för låg och verksamheterna är för slimmade för att kunna skapa hållbara scheman. I stället för att åtgärda grundproblemet – låg bemanning – försöker arbetsgivare kringgå regler, avtal och lagar, Vårdförbundet arbetar ändå konsekvent för att dessa villkor ska gälla.

Vårdförbundet utbildar kontinuerligt sina förtroendevalda i hälsosam arbetstidsförläggning och hur de kan granska scheman utifrån regler i arbetstidslagen, inklusive kravet på 11 timmars dygnsvila, för att främja hållbart arbetsliv över tid.

Yrkets utveckling

I Region Västernorrland samt i tre kommuner – Sundsvall, Örnsköldsvik och Kramfors – finns lokala avtal om akademisk specialisttjänstgöring (AST). Vårdförbundet arbetar aktivt för att även de fyra återstående kommunerna i länet ska teckna liknande avtal. Detta påverkansarbete sker genom styrelsen, ombudsmän och förtroendevalda. Medlemmar uppmanas också att efterfråga



AST när de söker ny anställning. Vårdförbundet driver även frågan om att all utbildning som gynnar arbetsgivarens verksamhet ska vara betald – även om den inte leder till specialistexamen.

När det gäller karriärvägar inom regionen har Vårdförbundet varit delaktigt i det pågående arbetet, men processen har stått stilla i flera år, delvis på grund av byte av ansvarig tjänsteman. Under hösten och vintern 2025 förväntas dock ett förslag på karriärvägar presenteras.

Lokala förbättringsområden

Vår ambition är att Vårdförbundet ska vara den självklara fackliga organisationen att vara medlem i när man är barnmorska, biomedicinsk analytiker, röntgensköterska eller sjuksköterska. Vi arbetar hårt för den enskilde medlemmen och för kollektivet och vinner många "fighter". Att sprida dessa vinster är en viktig del i att behålla gamla och rekrytera nya medlemmar. Vi kommer under det kommande året arbeta vidare med rekrytering inom alla sektorer som en av de viktigaste frågorna för att vi ska kunna bli flera men medlemsvård måste också vara ett viktigt fokus för att vi ska behålla de som redan är medlemmar. Fyra områden som kräver lite extra arbete i rekryteringsarbetet är:

Barnmorskor. Här ser vi att flera antingen är oorganiserad eller tyvärr har lämnat Vårdförbundet och valt att vara medlem i ett annat fackförbund.

Privata verksamheter. Här kan vi skönja en rätt låg anslutningsgrad hos vissa privata aktörer.

Chefer. Även här ser vi att man antingen är oorganiserad eller valt, när man blivit chef, att vara medlem i ett annat fackförbund.

Yngre yrkesverksamma. Hur vi ska lyckas rekrytera och behålla de yngre yrkesverksamma, hur kan vi vara relevanta för dem och vad är det de söker i, och vill ha från, ett fackförbund. Vi vill att det självklara valet för dem ska vara Vårdförbundet, idag och i framtiden.

En annan viktig aspekt är våra blivande kollegor och vår studentverksamhet. Här jobbar våra ansvariga i styrelsen i samarbete med studentinformatörerna men vi behöver vässa på vårt arbetssätt ytterligare. Förtroendevalda på arbetsplats är en viktig pusselbit i rekryteringen av nya medlemmar och studentmedlemmar. För att känna sig trygg i den rollen behöver vi även här göra en insats med utbildning för att man ska våga ställa frågan, är du medlem i Vårdförbundet.

Exempel på punkter i förbättringsarbetet är:

Vi är ute på många arbetsplatser men kan alltid förbättra oss och vara ute på fler.



Öka insatserna för att få förtroendevalda på fler arbetsplatser, målet bör vara minst en förtroendevald per arbetsplats.

Vår närvaro och vad vi lägger ut på sociala medier kan alltid förbättras eftersom vi ser att vi når många medlemmar den vägen.

Vi kan bli bättre på att fånga upp yrkesverksamma potentiella nya medlemmar.

Kontakta och motivera nya chefer att stanna kvar i Vårdförbundet även när dom blivit chef.

Arbeta med att återansluta barnmorskor, som valt att lämna Vårdförbundet.

Öka antalet studentmedlemmar och arbeta för att dom ska stanna kvar i Vårdförbundet när dom blir yrkesverksamma.

Arbeta med hur vi ska rekrytera och behålla yngre, hur ska vi vara relevanta för dem som fackförbund. Vilka frågor är viktiga för dem.

Inflytande och påverkan

Medlemsinflytande och påverkansarbete är en viktig fråga för oss i Vårdförbundet avdelning Västernorrland. Vi arbetar aktivt för att medlemmarna ska ha inflytande över både sin arbetsmiljö och Vårdförbundet som organisation. Det sker genom flera olika kanaler och aktiviteter:

Demokratiska möjligheter

- Årsmötet är en central arena där medlemmar kan påverka genom att skriva motioner och välja förtroendevalda till styrelse och kongress.
- Medlemmar uppmanas aktivt att använda denna demokratiska rättighet för att påverka verksamheten och prioriteringar i kommande års arbete.

Möten och aktiviteter

- Under olika aktiviteter, medlemsmöten och arbetsplatsbesök ges möjlighet att:
 - Ställa frågor
 - Framföra synpunkter
 - Få information om Vårdförbundets verksamhet och prioriteringar
- Dessa möten ger också styrelsen viktig information om hur det är ute i verksamheterna.

Förtroendevalda – nyckelroll i inflytande

- Att ha en förtroendevald/skyddsombud på arbetsplatsen är en viktig kanal för inflytande.
- Den förtroendevalda fungerar som en länk mellan medlemmar och styrelse, och är avgörande för lokal påverkan och dialog.

Påverkan som enskild medlem

- Medlemmar kan själva delvis påverka sin arbetssituation, exempelvis genom att aktivt delta i:
 - Medarbetarsamtal
 - Arbetsplatsträffar



Dialog med politiker och beslutsfattare

- Lokalavdelningen har regelbundna möten med lokala politiker och tjänstemän.
- Diskussionerna rör bland annat vårdens utveckling, medlemmars arbetsmiljö, yrkes- och villkorsfrågor.
- **"Vårdförbundets 8 måsten för ett hållbart arbetsliv"** används som verktyg i påverkansarbetet.
- Vårdförbundet uppfattas som en trovärdig aktör vars åsikter efterfrågas av politiker och beslutsfattare.

Mediepåverkan

- Vårdförbundet och dess medlemmar deltar ofta i lokal media (press, radio, TV).
- Skriver också debattartiklar för att lyfta frågor som rör bland annat vårdens villkor och arbetsmiljö.
- Dessa insatser ökar synligheten och stärker påverkansmöjligheterna.

Samverkan med arbetsgivare

- Vårdförbundet deltar i samverkan på alla nivåer för att påverka villkor och förbättringar i medlemmarnas arbetsmiljö, i enlighet med Vårdförbundets politik. Samverkansavtal finns i alla länets kommuner, utom i en, samt i regionen.

Övrigt

Vi från avgående styrelse vill tacka alla medlemmar i Västernorrland för detta verksamhetsår och för de gångna fyra åren. Utan er och vårt gemensamma arbete hade vi inte lyckats belysa de brister som finns i verksamheterna och på arbetsplatserna samt lyfta de krav på förbättringar som vi faktiskt är värda. Tack för allt ni gjort ute på era arbetsplatser, tack för all "pepp" ni gett oss och tack för att ni velat göra detta tillsammans med oss. Vårdförbundets yrkesgrupper har livsviktiga och helt fantastiska yrken men med bristande och till viss mån dåliga villkor. Men vi ger oss inte och tillsammans kan vi göra skillnad och rädda svensk hälso- och sjukvård.

Vi vill också önska den nya styrelsen, för de kommande fyra åren, lycka till i ert kommande arbete.

Tillsammans är vi starka!