



Verksamhetsberättelse

2025



Innehåll

Inledning	3
1. Mobilisering och rekrytering	3
1.1 Mobilisering och rekrytering: Medlemskap och facklig representation.....	3
1.2 Mobilisering och rekrytering: Medlemsarbete	6
1.3 Mobilisering och rekrytering: Avtalsrörelse	7
1.4 Mobilisering och rekrytering: Påverkansarbete	7
2. Hållbara heltider	8
2.1 Hållbara heltider: arbetstider och semester	8
3. Arbetsmiljöorganisering	9
3.1 Arbetsmiljöorganisering: HSO nätverk.....	9
4. Lön	10
4.1 Lön: LÖV 2023 och 2024.....	10
4.2 Lön: Löneyrkande 2025.....	11
5. Yrkets utveckling	12

Inledning

Här redovisas en översikt av det arbete som lokalavdelningen utförde under verksamhetsåret, genom att beskriva insatser från medlemmar, förtroendevalda på arbetsplatser, förtroendevalda med facklig tid samt styrelsen. Syftet med berättelsen är att beskriva den verksamhet som bedrevs under året.

1. Mobilisering och rekrytering

För att vara en stark lokalavdelning behöver vi vara många medlemmar och ha god facklig representation i de forum och samverkansgrupper där Vårdförbundet möter arbetsgivaren. Målet för verksamhetsåret har fortsatt varit att öka medlemsantalet, öka antalet fackligt förtroendevalda på arbetsplatserna och att använda den avsatta fackliga tiden fullt ut.

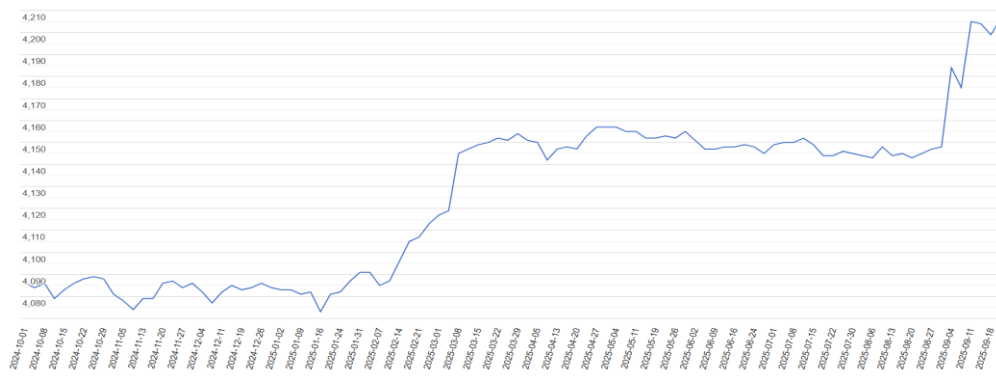
Under året har vi arbetat aktivt med medlemsrekrytering och mobilisering genom olika insatser. Vi har genomfört arbetsplatsbesök och möten där vi informerat om Vårdförbundets roll, lyssnat in medlemmarnas frågor och skapat dialog om fackliga frågor. Våra förtroendevalda har fått stöd och utbildning för att kunna växa i sina roller och för att vara synliga lokalt.

Vi har även deltagit på introduktionsdagar för nyanställda i regionen, där vi har kunnat presentera Vårdförbundet och vikten av medlemskap redan från start. Därtill har vi medverkat på mässor för att möta både studenter och yrkesverksamma. Genom dessa insatser har vi stärkt närvaron på arbetsplatserna, gjort Vårdförbundet mer synligt och arbetat långsiktigt för att fler ska vilja engagera sig fackligt.

Utöver detta har vi stärkt vår närvaro i sociala medier. Genom att delta i aktuella diskussioner och lyfta viktiga frågor inom vård och arbetsliv har vi bidragit till opinionsbildning, ökad synlighet och ett större engagemang både bland medlemmar och i den bredare samhällsdebatten.

1.1 Mobilisering och rekrytering: Medlemskap och facklig representation

För verksamhetsåret 2025 redovisas medlemskap, samverkansrepresentation och facklig tid enligt följande:



Medlemmar

Under verksamhetsåret har avdelningen ökat i medlemsantal. Framför allt ses en ökning av antalet studentmedlemmar vid terminsstarter.

Representation

Vid verksamhetsårets slut 2025 såg antalet medlemmar och förtroendevalda i samtliga verksamheter ut enligt följande:

	1 september 2025	1 september 2024
Medlemmar (yrkesverksamma)	3360	3357
Förtroendevalda (antal personer, totalt)	196	159
Akademiska (totalt antal FV)	130	
Akademiska (andel verksamhetsområden med minst en förtroendevald)	18/19*	16/16*
Lasarettet i Enköping (totalt antal FV)	9	
Lasarettet i Enköping (andel verksamhetsområden med minst en förtroendevald)	4/4*	4/4*
Nära vård och hälsa (totalt antal FV)	24	
Nära vård och hälsa (andel verksamhetsområden med minst en förtroendevald)	7/8*	6/8*
Kommuner (totalt antal FV)	19	
Kommunen (andel kommuner med minst en förtroendevald)	7/8*	6/8*

*Anger antal verksamhetsområden alt. kommuner där det finns minst en förtroendevald i relation till det totala antalet verksamhetsområden.

Vid verksamhetsårets slut 2025 såg fördelningen av representation i samverkansgrupper ut enligt följande.

Nivå / Verksamhet	Totalt antal platser/grupper	Med representation från Vårdförbundet	Kommentar
Central nivå			
– Region Uppsala	2 platser	2/2	Alla platser bemannade
– Akademiska sjukhuset	2 platser	2/2	Alla platser bemannade
– Lasarettet i Enköping	2 platser	2/2	Alla platser bemannade
– Nära vård och hälsa	2 platser	2/2	Alla platser bemannade
– Kommuner	8 kommuner	6/8	Vårdförbundet saknas i 2 kommuner
Områdesnivå			
– Akademiska sjukhuset	6 områdesgrupper	6/6	Alla grupper täckta
– Kommuner	21 områdesgrupper	7/21	Vårdförbundet saknas i 14 grupper
VO-nivå			
– Akademiska sjukhuset	19 grupper	17/19	Vårdförbundet saknas i 2 grupper
– Lasarettet i Enköping	4 grupper	4/4	Alla grupper täckta
– Nära vård och hälsa	8 grupper	4/8	Vårdförbundet saknas i 4 grupper

Facklig tid

Vid slutet av verksamhetsåret 2025 såg fördelningen av facklig tid bland förtroendevalda ut enligt följande. Förhandlingarna om facklig tid i kommunerna är ännu inte slutförda överallt, men avtalad facklig tid finns nu i två av länets åtta kommuner, vilket är en ökning med en kommun jämfört med föregående år. Arbetet fortsätter för att skapa motsvarande förutsättningar i de resterande kommunerna.

	1 september 2025 (%)	1 september 2024 (%)	1 september 2023 (%)
Facklig tid Region Uppsala	650/800	750/800	460/740
Facklig tid Enköping kommun	0/0	0/0	0/0
Facklig tid Heby kommun	0/0	0/0	0/0
Facklig tid Häbo kommun	20/20	0/0	0/0
Facklig tid Knivsta kommun	0/	0/0	0/0
Facklig tid Tierp kommun	0/0	0/0	0/0
Facklig tid Uppsala kommun	40/40	40/40	40/40
Facklig tid Älvkarleby kommun	0/0	0/0	0/0
Facklig tid Östhammar kommun	0/0	0/0	0/0

1.2 Mobilisering och rekrytering: Medlemsarbete

Medlemmar

- ✓ Förtroendevalda med facklig tid hanterade dagligen inkomna medlemsärenden som rörde en stor variation av frågor, till exempel lön, anställningsvillkor, schemaläggning, semester, rehabiliteringsärenden, arbetsmiljöfrågor samt varningar. Genom detta arbete fanns vi nära medlemmarna och kunde erbjuda stöd i både vardagliga frågor och mer komplexa ärenden.
- ✓ Under året genomfördes lönecoachning för medlemmar med föreläsning och smörgås på Gillet.
- ✓ Vi anordnade även medlemsmöten där aktuella frågor på arbetsplatserna diskuterades.

Förtroendevalda

- ✓ Särskilda möten hölls med information för förtroendevalda där frågor från arbetsplatserna togs upp. Syftet med dessa möten var att ge stöd i rollen som förtroendevald samt att lyfta aktuella frågor och föra dem vidare i samverkan både på områdesnivå och förvaltningsnivå. På så sätt skapades en tydligare koppling mellan lokala frågor och de forum där beslut fattades.
- ✓ Huvudskyddsombuden (HSO) och förtroendevalda med facklig tid stöttade i arbetsmiljöfrågor tillsammans med lokala skyddsombud, både via olika forum och i det systematiska arbetsmiljöarbetet ute på arbetsplatserna.
- ✓ Frågor kring lagar och regler lyftes och diskuterades när förtroendevalda behövde stöd lokalt.
- ✓ För att ytterligare stärka gemenskapen och ge möjlighet till nätverkande genomfördes även en After Work för förtroendevalda under året. Där fanns utrymme att utbyta erfarenheter i en mer informell miljö och bygga relationer som underlättade det dagliga fackliga arbetet.

Studenter

- ✓ Vi stöttade studenter som inför våren 2025 genomförde ett studentuppror för att påverka framför allt Region Uppsalas användning av fasta ingångslöner. Stödet bestod bland annat av möten, påverkansarbete mot arbetsgivaren och pizzakvällar på universitetet.
- ✓ Vi träffade studenter under grund- och specialistutbildningar, bland annat vid Medmässan (arbetsmarknadsmässa).
- ✓ Vi genomförde lönecoachning för studenter med föreläsning och smörgås på Gillet.

Professionsdagar

- ✓ Vi uppmärksammade våra professioner på de internationella professionsdagarna, genom inlägg på SoMe, debattartiklar, utskick med fika och profilprodukter samt besök på arbetsplatserna.

Utbildningar

- ✓ Under året genomfördes två grundutbildningar à fyra dagar och fem temautbildningsdagar för förtroendevalda.
- ✓ Samarbetet kring grundutbildningarna fortsatte tillsammans med avdelning Gävleborg för att öka tillgängligheten till utbildningar för förtroendevalda.
- ✓ Vi träffade även nya i yrket inom Region Uppsala genom det kliniska utvecklingsåret (KUÅ) och informerade om rättigheter och skyldigheter i arbetslivet.

1.3 Mobilisering och rekrytering: Avtalsrörelse

Även år 2025 präglades av en avtalsrörelse. Denna påverkade dock lokalavdelningens ordinarie arbete i betydligt mindre utsträckning än tidigare år. Efter att avtalet hade slutits tecknades nya lokala kollektivavtal med samtliga arbetsgivare inom regionen och kommunerna.

1.4 Mobilisering och rekrytering: Påverkansarbete

Media

- ✓ Vi deltog både i sociala och traditionella medier. Ämnen som bland annat lyftes fram var sommarsituationen, förlossningsvårdens utmaningar, jourmottagningarna i Tierp och Östhammar, den palliativa vården, akutmottagningen och psykiatrien samt det ekonomiska läget på Akademiska sjukhuset.

Politiker och ledning

- ✓ Vi deltog i samverkan med arbetsgivaren där Vårdförbundet, genom sina förtroendevalda, medverkade i forum där arbetsgivare och fack möttes för att diskutera och besluta i frågor som rör arbetsmiljö, anställningsvillkor, bemanning och verksamhetens utveckling. Syftet var att påverka arbetsgivarens beslut så att de skulle leda till bättre villkor för våra medlemmar och en mer hållbar arbetsmiljö.
- ✓ Vi träffade också lokala politiker genom planerade möten och dialoger där vi lyfte fram våra yrkesgruppers behov och tydliggjorde konsekvenserna av bristande satsningar. På så sätt försökte vi påverka den politiska agendan och öka förståelsen för Vårdförbundets yrkesgruppers betydelse för en fungerande hälso- och sjukvård.
- ✓ Dessutom skapade vi relationer med politiker för att möjliggöra en kontinuerlig dialog kring viktiga intressefrågor och därigenom få bättre insyn och möjlighet till påverkan.

2. Hållbara heltider

Under verksamhetsåret 2025 var ett av våra viktiga mål att genom påverkansarbete fortsätta driva frågan om evidensbaserad arbetstidsförläggning och hälsosamma arbetstider för att uppnå ett hållbart yrkesliv.

2.1 Hållbara heltider: arbetstider och semester

- ✓ Efter att HÖK 25 hade tecknats påbörjades ett arbete med att se över de befintliga lokala kollektivavtalen kring arbetstidsmodeller som berör en majoritet av medlemmarna på Akademiska sjukhuset.
- ✓ Vi fortsatte att delta i arbetsgivarens initiativ för kompetensförsörjning, där Vårdförbundet tillsammans med ledning, HR och övriga fackförbund framförde förslag på förbättringar kring arbetstider, schemaläggning, sjukskrivningsprocesser och chefers förutsättningar.
- ✓ Under året genomfördes en utbildning för förtroendevalda om arbetsmiljö och hållbara arbetstider.
- ✓ Vi fokuserade på Vårdförbundets åtta måsten när vi Vårdförbundet diskuterade hållbara heltider med arbetsgivaren. Vilket innebar att vi drivit frågor som:
 1. Hållbara scheman som följer lagstiftning, kollektivavtal och evidens kring hälsosamma arbetstider.
 2. Att arbetspass normalt sett aldrig ska vara längre än 10 timmar
 3. Att dygnsvilan ska vara 11 timmar sammanhängande mellan arbetspassen
 4. Att jour och beredskap endast ska förekomma när det är absolut nödvändigt
 5. Att övertid och mertid ska minska, alltid vara beordrad och fördelas jämnt.
 6. Att arbetstagare ska garanteras minst 4 veckors sammanhängande semester
 7. Att alla ska vara säkrad rast och paus under varje arbetspass
 8. Att det måste vara möjligt att arbeta heltid under hela yrkeslivet.

3. Arbetsmiljöorganisering

Under 2025 fortsatte vi att utveckla organisationen för våra huvudskyddsombud (HSO). Deras uppdrag är att samordna och stötta de lokala skyddsombuden och att driva arbetsmiljöfrågor på en mer övergripande nivå. Under året stärkte vi strukturen för arbetsmiljöarbetet i avdelningen genom att fördjupa samarbetet mellan HSO och lokala skyddsombud samt började skapa forum för erfarenhetsutbyte.

Ett exempel var Nära vård och hälsa, där ett forum för lokala skyddsombud etablerades. Inom andra förvaltningar återstår arbete för att skapa motsvarande mötesplatser, och målet är att på sikt få en stark och sammanhållen arbetsmiljöorganisation. Denna utveckling gjorde att vi snabbare kunde upptäcka brister, följa upp arbetsmiljöfrågor och agera gemensamt när arbetsgivaren inte levde upp till lagstiftning eller kollektivavtal.

3.1 Arbetsmiljöorganisering: HSO nätverk

Arbetet med att bygga upp ett nätverk av huvudskyddsombud har fortsatte under året. På Akademiska sjukhuset och Lasarettet i Enköping etablerades fler HSO-funktioner på områdesnivå.

I kommunerna fanns en plan om att ha en HSO per kommun samt en övergripande HSO som samordnade dessa. Vid årets slut fanns en HSO i Heby kommun samt en i Uppsala kommun som även agerar övergripande HSO.

- ✓ HSO-möten användes för att dela erfarenheter om vad som pågick inom de olika verksamheterna och för att samordna resurser kring det fackliga arbetet. Struktureringen av nätverket gav möjlighet att samla arbetsmiljöärenden, få en bättre överblick i organisationen och samordna krav på åtgärder.
- ✓ HSO-gruppen stöttade förtroendevalda på arbetsplatser i strategier för det systematiska arbetsmiljöarbetet, i riskbedömningar och på möten med arbetsgivare.
- ✓ Arbetet med granskning av övertidslistor genomfördes under verksamhetsåret för att minska övertiden och fördela den mer jämnt mellan arbetstagare.

4. Lön

Under verksamhetsåret slutfördes löneöversynen för 2025 och arbetet med löneöversynen för 2026 påbörjades. På grund av avtalsrörelsen blev årets löneöversyn kraftigt försenad. Vid verksamhetsårets slut hade alla löneprocesser inletts och avslutats i kommunerna och inom Region Uppsala.

4.1 Lön: LÖV 2023 och 2024

Redovisning av utfall i löneöversyn under åren 2024 samt 2025.

Arbetsgivare	Industrins märke 2025	Snitt ökning % 2025	Industrins märke 2024	Snitt ökning % 2024	Industrins märke 2023	Snitt ökning % 2023
Region Uppsala	3,4%	3,56%	3,3%	3,62%	4,1%	3,5%
Enköping kommun		3,67%		3,27%		2,16%
Heby kommun		3,43%		5,12%		4,39%
Håbo kommun		4,37%		3,05%		1,91%
Knivsta kommun		3,58%		5,72%		2,43%
Tierp kommun		3,47%		3,60%		3,01%
Uppsala kommun		3,53%		4,06%		3,26%
Ålvkarleby kommun		3,55%		3,46%		2,99%
Östhammar kommun		3,48%		3,54%		3,19%
Skandion Kliniken		3,51%		3,54%		

Industrimärket är det riktmärke för löneökningar som sätts i avtalsrörelsen och som andra branscher förväntas följa. För 2025 sattes märket till 3,4 procent som en del av ett tvåårigt industriavtal på totalt 6,4 procent. Det innebär en löneökningstakt på 3,4 procent under 2025 och 3,0 procent under 2026.

I årets resultat såg vi att Vårdförbundets medlemmar som kollektiv inom avdelning Uppsala överlag fick ett utfall som låg i nivå med eller något över industrimärket. För 2024 var det endast enstaka kommuner som låg under märket. Efter att resultatet för Vårdförbundets medlemmar 2023 hade legat under industrins normerande märke, vände utvecklingen 2024. Utfallet för 2025 bekräftade att denna positiva trend höll i sig.

Detta visar att det är möjligt att stärka medlemmarnas köpkraft och livslön när arbetsgivare tar sitt ansvar. Utmaningen framåt är att denna utveckling fortsätter och att löneökningstakten långsiktigt bidrar till att jämställa lönerna för våra professioner.



4.2 Lön: Löneyrkande 2025

Löneyrkanden är ställda separat till regionen och respektive kommun. Se bilaga 1-10.

Gemensamma yrkanden för samtliga arbetsgivare har varit:

- ✓ Jämställda löner enligt Jämställdhetsmyndighetens rapport Indikator för likvärdigt arbete från 2022.
- ✓ Att all typ av utbildning så som relevanta universitetskurser och vidareutbildningar, ska omhändertas och belönas i löneöversynen.
- ✓ Att en fortsatt prioritering sker av särskilt yrkesskickliga, både genom att identifiera dessa personer och att de hamnar rätt i lönestrukturen.
- ✓ Chefer ska få tillgång till ytterligare ekonomiska medel för att kunna justera löner som inte speglar erfarenhet och kunskap, utanför löneöversynen.

5. Yrkets utveckling

Under verksamhetsåret 2025 kan konstateras att det fortsatt finns få karriärvägar för våra professioner och att arbetsgivaren har svårt att rekrytera och behålla vår kompetens. Denna brist ledde under året till att våra professioner i vissa verksamheter ersattes av andra yrkesgrupper.

Under verksamhetsåret 2025 har avdelningen:

- ✓ Genomfört riskbedömningar och förhandlingar med arbetsgivaren i frågor som berör uppgiftsväxling. Dessa förhandlingar har slutat i oenighet, där Vårdförbundet varit kritisk till att legitimerade yrken ersätts av olegitimerad personal.
- ✓ Avdelningen såg också att arbetsgivaren fortsatte att erbjuda kontrakt för studenter i våra yrkesgrupper samt för barnmorskestudenter från andra lärosäten under sista terminen. Det inkom medlemsärenden kopplade till dessa avtal, vilka i slutänden visade sig ekonomiskt ofördelaktiga för medlemmarna.
- ✓ Vi har medverkat i intervjuer och kommit med inspel vid rekryteringen av ny chefssjuksköterska på Akademiska sjukhuset.