



Verksamhetsplan 2026



Innehåll

Mobilisering och rekrytering: nuläge.....	3
Mobilisering och rekrytering: önskat läge.....	7
Hållbara heltider: nuläge.....	8
Hållbara heltider: önskat läge.....	11
Arbetsmiljöorganisering: nuläge	12
Arbetsmiljöorganisering: önskat läge	14
Lön: nuläge.....	15
Lön: önskat läge.....	17
Yrkets utveckling: nuläge	18
Yrkets utveckling: önskat läge	19

Mobilisering och rekrytering: nuläge

Det finns utmaningar i att nå ut med information till medlemmar och förtroendevalda. Lokalavdelningen har potential att växa i storlek och antal medlemmar.

Information och utskick

För att nå ut till avdelningens medlemmar används bland annat sociala medier, e-post, anslag och nyhetsbrev. Vid specifika händelser kontaktar avdelningen också direkt berörda förtroendevalda och medlemmar, för att samla in åsikter, ge information och bjuda in till deltagande. Utöver detta ordnar avdelningen utbildnings- och informationstillfällen, ofta fokuserade på aktuella teman eller händelser.

Påverkan i forum

Avdelningen arbetar hela tiden för att representera medlemmarnas åsikter i relevanta forum. En av avdelningens största utmaningar är att ge ökad insyn i arbetet som styrelsen och förtroendevalda utför och att se till att medlemmarna känner en rättvis och effektiv representation.

Internt arbete

Avdelningens team av förtroendevalda med facklig tid fortsätter att utveckla den interna arbetsstrukturen med målet att medlemmarna ska få ett enhetligt, konsekvent och rättvist stöd. Utgångspunkten är ett konsekvent organisationsminne som underlättar kontinuitet och överlämning mellan förtroendevalda.

Facklig tid

Tabellen redovisar den mängd kollektivavtalad facklig tid per arbetsgivare styrelsen kan tilldela för att arbeta med medlemsstöd, förhandling och påverkan. Siffrorna redovisas i procent av en motsvarande heltidstjänst.

Fördelning facklig tid	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 Håbo kommun	20/20	20/20	0/0
Facklig tid Knivsta kommun	0/0	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

Representation

Vid verksamhetsårets slut ser representationen ut enligt tabellen. Tabellen visar antalet förtroendevalda inom respektive område.

	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.

I tabellen nedan syns antal medlemmar, förtroendevalda samt antal förtroendevalda per befintlig arbetsplats.

	1 september 2025
Medlemmar (yrkesverksamma)	3360
Förtroendevalda (antal personer, totalt)	196
Förtroendevalda Region Uppsala per arbetsplats	107 / 285
Förtroendevalda Enköping Kommun per arbetsplats	2 / 33
Förtroendevalda Heby kommun per arbetsplats	1 / 5
Förtroendevalda Håbo kommun per arbetsplats	2 / 12
Förtroendevalda Knivsta kommun per arbetsplats	0 / 9
Förtroendevalda Tierp kommun per arbetsplats	2 / 18
Förtroendevalda Uppsala kommun per arbetsplats	6 / 169
Förtroendevalda Älvkarleby kommun per arbetsplats	2 / 10
Förtroendevalda Östhammar kommun per arbetsplats	2 / 17



I tabellen nedan syns fördelningen av representation i samverkansgrupper.

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

Förtroendevalda

Avdelningen vill öka antalet förtroendevalda så representation finns på alla arbetsplatser. Avdelningen har full representation i centrala samverkan i Region Uppsala och i vissa kommuner men vill samtidigt öka antalet representanter kommunerna, verksamhetsområdes- och sektionsnivåer. Avdelningen prioriterar medlems- och förtroendevaldstödet högt framför andra arbetsuppgifter.

Studenter och nya i yrket

Avdelningen engagerar och inspirerar studenter under grund- och specialistutbildning genom t.ex. karriärkvällar och Medmässan (arbetsmarknadsmässa). Avdelningen möter även nya i yrket inom Region Uppsala genom kliniskt utvecklingsår (KUÅ) varje termin. Avdelningen vill fortsätta att möta, stödja och rekrytera studenter tidigt under deras utbildning.



Professionsdagar

Avdelningen uppmärksammar och lyfter våra professioner på de internationella professionsdagarna både i sociala medier och på plats. Avdelningen deltar i förbundets nationella synlighetsmånader, för att skapa gemensam styrka, synlighet och engagemang.

Utbildningar

Avdelningen erbjuder grundutbildningar och temautbildningar för förtroendevalda, för att öka kompetens och trygghet i rollen och skapa gemenskap och samarbete. Avdelningen har fortsatt ett utbildningssamarbete med avdelning Gävleborg, för att ge hög tillgänglighet för nya förtroendevalda att få utbildning.

Media

Avdelningen skriver debattartiklar och deltar både i sociala- och traditionell media på ett strategiskt sätt. Även lokala förtroendevalda och medlemmar medverkar i lokala medier för att lyfta situationen på deras arbetsplatser.



Mobilisering och rekrytering: önskat läge

Medlemmar vet vad lokalavdelning gör och Vårdförbundet Uppsala syns i flera relevanta forum. Medlemmarna känner sig representerade, får stöd av, känner igen sig i, och vill vara del av den lokala organisationen. Förtroendevald finns på arbetsplatsen och är känd av medlemmar och arbetsgivare.

Förtroendevalda har förutsättningar att utföra sina uppdrag med stöd från lokalavdelning i olika forum som utbildning, coaching och genom skriftligt och digitalt material. Förtroendevalda vet vart de kan vända sig för svar på olika frågor genom en tydlig struktur för kontaktvägar.

Genom etablerade interna rutiner och en tydlig informationsöverföring säkerställs kontinuitet mellan mandatperioder och förtroendevalda, så att alla roller och ansvarsområden är väl förankrade och uppföljningar sker på ett effektivt sätt.

Vi deltar i aktuella diskussioner och debatter, och arbetar aktivt för att öka kunskapen om Vårdförbundets fyra professioner och intresset för att organisera sig. Genom att förvalta vårt organisatoriska minne ser vi till att tidigare erfarenheter och lärdomar tas med i det strategiska arbetet framåt.

Hållbara heltider: nuläge

Semester

Arbetsgivarna ger i regel inte möjlighet att ta semester när vi själva önskar eller behöver det. Det är ofta svårt att få semester beviljad utanför de ordinarie semesterperioderna, och beviljanden sker dessutom ofta med kort framförhållning. När semester väl planeras uppmanas medlemmar att förlägga den till bestämda perioder och att dela upp sina semesterveckor i stället för att ta ut en längre sammanhängande ledighet. För att verksamheten ska fungera förekommer det även att medlemmar uppmanas att sälja semesterveckor, byta föräldraledighet eller ta på sig övertidspass, och i vissa fall har redan beviljade semestrar avbrutits.

Tidigare hade vi tillsammans med arbetsgivaren ett centralt arbete i Region Uppsala kring semesterplanering som fungerade väl och gynnade både chefer som planerar semestrar och medlemmar som tar ut dem. Sedan 2025 har dock vissa förvaltningar valt att lämna denna modell, vilket har försämrat situationen. Vi arbetar därför aktivt för att få arbetsgivaren inom dessa förvaltningar att återgå till det beprövade arbetssättet, och vi ser att de förvaltningar som fortsatt använda modellen upplever goda resultat.

Övertid

Vi ser ett stort uttag av allmän övertid - ofta till följd av bristande långsiktig planering och otillräcklig kompetensförsörjning från arbetsgivarens sida. I flexidsavtal döljs dessutom mycket övertid som flextid, vilket gör att verkligheten inte alltid återspeglas och att medlemmar har svårt att ta ut sin kompensationsledighet när återhämtning behövs.

Vi arbetar systematiskt med att granska övertid för att upptäcka eventuella brott mot kollektivavtal och arbetstidslagen (ATL). När vi identifierar brister agerar vi genom dialog med arbetsgivaren eller genom att begära åtgärder enligt ATL § 19 a.

Som en del av detta arbete följer vi upp övertiden tre gånger per år på förvaltningsnivå. I dagsläget är det endast NVH-förvaltningen som har ett fullt fungerande partsgemensamt arbete med Vårdförbundet avdelning Uppsala, men målet är att samtliga förvaltningar i Region Uppsala och alla kommuner ska omfattas av samma systematiska uppföljning.

Under året har vi dessutom drivit att ATL ska vara en stående punkt i alla samverkansgrupper. Arbetsgivaren har uppmärksammats på konkreta

överträdelser, vilket har lett till åtgärder och märkbara förbättringar. Vi ser nu tydliga tecken på att arbetstidsfrågorna tas på större allvar och hanteras med ökad respekt för både lag och avtal.

Lokala kollektivavtal och schemaläggning

Vi ser återkommande brister i möjligheten till återhämtning under arbetspassen. Det förekommer att lagstadgad rast inte kan tas ut i tid eller i praktiken uteblir helt. Störda eller uteblivna raster innebär att medarbetare inte får den nödvändiga vilan för att kunna arbeta patientsäkert och hållbart. På vissa arbetsplatser tillämpas måltidsuppehåll, men någon gemensam utvärdering av hur detta påverkar återhämtning har ännu inte gjorts. Fortbildning på arbetstid prioriteras dessutom lågt av arbetsgivaren.

Att dygnsvilan upprätthålls är avgörande både för arbetsmiljön och för medlemmarnas hälsa. HÖK25 innebär ett behov av att se över innehållet av lokala arbetstidsavtal. Reglerna om dygnsvilan påverkar våra scheman och vi ser ett fortsatt behov av sänkta veckoarbetstidsmått för större del av medlemmarna. Vi har påbörjat ett arbete för att analysera befintliga avtal gällande arbetstider, med målet att säkerställa en hälsosam evidensbaserad arbetstidsförläggning och att reglerna om dygnsvila får fullt genomslag.

För att lyckas med detta behöver vi stärka den lokala fackliga närvaron. Det krävs fler förtroendevalda på arbetsplatserna som kan genomföra schemagranskningar och driva frågor om arbetstid, raster och återhämtning på plats.

Stöd och information

Det finns fortsatt utvecklingsmöjligheter när det gäller att tillgängliggöra stöd och tydlig information kring arbetstider och semester – för medlemmar, förtroendevalda och chefer. För att stärka den lokala dialogen och bidra till bättre schemaläggning har vi tagit fram verktyg som gör skillnad i praktiken.

Genom vår schemagranskningsmall och stödmaterial kopplat till §19a ger vi förtroendevalda konkreta redskap för att driva frågor om schema, raster och återhämtning. Arbetet är samtidigt mer än bara en uppsättning verktyg, det är också ett sätt att coacha, och vi ser att detta stärker våra förtroendevalda. Vi kompletterar därför materialet med coachning, där vi



stöttar både förtroendevalda och medlemmar i hur verktygen kan användas och hur de kan föra en konstruktiv dialog med arbetsgivaren. På så sätt omsätts kunskapen i praktiken och bidrar till faktiska förbättringar i arbetsmiljön.



Hållbara heltider: önskat läge

Genom påverkansarbete arbetar vi aktivt för evidensbaserad arbetstidsförläggning och hälsosamma arbetstider för att ha ett hållbart yrkesliv. Vårdförbundets 8 måsten är en självklar grund i arbetsgivarens verksamheter.

Grundbemanningen möjliggör att semesterns förläggning utgår från de anställdas önskemål och behov av återhämtning. Med en adekvat grundbemanning finns inte behovet av att sälja semesterveckor eller ta övertidspass.

Övertid används endast vid särskilda arbetstoppar och flextid möjliggör en frihet för medlemmar istället för att maskera övertid. Fortbildning prioriteras och är en självklar del av arbetsvillkoren.

Sänkt veckoarbetstid finns som ett naturligt verktyg för återhämtning hos verksamheter med påfrestande arbetsuppgifter, oavsett när på dygnet arbete utförs.

Genom uppföljning och schemagranskning upptäcks och vidtas åtgärder för att försäkra följsamhet till kollektivavtal och lagsstiftning kring arbetstider, schemaläggning och semester.

Genom utbildningar, information och skriftligt stödmaterial sprids kunskap om arbetstider och semester till medlemmar, förtroendevalda och chefer kontinuerligt.

Arbetsmiljöorganisering: nuläge

Huvudskyddsombud (HSO)

I och med uppbyggnaden av HSO-organisationen har antalet huvudskyddsombud utökats, men det finns ett fortsatt behov av att bli fler inom förvaltningarna i Region och kommuner. Tidigare tillsattes HSO-uppdraget regionövergripande på få förtroendevalda, i den nya organisationen tilldelas fler förtroendevalda uppdraget med tydligt uppdelade skyddsområden.

Arbetet med en intern strukturering av vår HSO-organisation fortsätter och vi deltar i nationella och lokala HSO-nätverk. Det finns ett fortsatt behov av ett mer utbrett nätverk för lokala skyddsombud inom region, kommun och privat- och statlig verksamhet. Avdelningen saknar i dagsläget ett Regionalt skyddsombud (RSO) för privat verksamhet.

HSO-nätverket och förtroendevalda på facklig tid fortsätter stötta lokala skyddsombud och arbetar för att stärka dem i rollen och ge stöd i uppdraget. Vi genomför grund- och temautbildningar i arbetsmiljö för förtroendevalda.

Enligt tabellen nedan syns antal HSO per skyddsområde behov finns av HSO.

Region Uppsala	HSO 2025
Regionövergripande	0 / 1
Akademiska sjukhuset	2 / 2
Område 1	0 / 1
Område 2	0 / 1
Område 3	1 / 1
Område 4	1 / 1
Område 5	0 / 1
Område 6	1 / 1
Nära vård och Hälsa	1 / 1
Lasarettet i Enköping	0 / 1
Verksamhetsområde Akademiska barnsjukhuset	1 / 1

Kommuner	HSO 2025
Enköping	0 / 1
Heby	1 / 1
Håbo	0 / 1
Knivsta	0 / 1
Tierp	0 / 1
Uppsala	1 / 1
Älvkarleby	0 / 1
Östhammar	0 / 1

Regionalt skyddsombud	RSO 2025
	0 / 1



Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det finns ett fortsatt behov av att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet, med särskilt fokus på riskbedömningar som ett centralt verktyg för att bedöma och utvärdera arbetsmiljön. Vi vägleder skyddsombud i kontakt med arbetsmiljöverket.

Genom att arbeta aktivt med riskbedömningar kan vi öka delaktigheten och påverka de förändringar som arbetsgivaren planerar att genomföra. Skyddsombuden behöver fortsatt stöd när de ska medverka i riskbedömningar, och HSO-nätverket och förtroendevalda på facklig tid spelar en viktig roll i att stötta skyddsombuden i denna process.

Ofta saknar arbetsgivaren tillräcklig förståelse för vikten av systematiskt arbetsmiljöarbete och riskbedömningar, vilket gör det viktigt att vi fortsätter driva arbetsmiljöarbetet på arbetsplats, i samverkan och skyddskommitté.

Chefernas förutsättning

Avdelningen ger stöd till chefer i enskilda ärenden, vid tolkning av avtal, arbetsrättsliga frågor samt frågor som rör deras egen anställning. Stöd till chefer behöver fortsatt utvecklas och ett nätverk för chefsmedlemmar skapas. Avdelningen lyfter chefernas förutsättningar och arbetsmiljö i samverkan och möten med arbetsgivaren med tanke på kompetensförsörjningen i Region Uppsala.

Arbetsmiljöorganisering: önskat läge

Genom en hållbar huvudskyddsombudsorganisation och samverkansstruktur för samtliga arbetsgivare inom avdelningen säkerställs interna rutiner och informationsöverföring mellan mandatperioder och förtroendevalda.

Skyddsombud upplever att de kan utföra sina uppdrag och lättillgängligt få stöd. Grund- och temautbildningar genomförs, mötesplatser finns, information sprids och skriftligt stödmaterial om arbetsmiljöarbete för skyddsombud och chefer finns.

Systematiskt arbetsmiljöarbete, med lagar och förordningar som grund, är en naturlig del av arbetsgivarens beslut och förändringar. Riskbedömningar genomförs med adekvat tidsplanering, framförhållning och kvalitet.

Samverkan är välfungerande genom tidig och god dialog samt god kunskap hos alla representanter. Representation av Vårdförbundet finns i alla samverkansgrupper.

Lön: nuläge

Vi ser idag en tydlig förbättringspotential i hur lönesättningen fungerar för våra professioner. Lönespridningen är fortfarande alltför låg – från nyexaminerad till pensionsålder ser vi inte den utveckling som speglar ökad erfarenhet och yrkesskicklighet.

I avdelning Uppsala ligger våra snittlöner fortfarande under riksgenomsnittet. Vi tror på en individuell, differentierad och prestationsbaserad lönesättning. Det är dags att sätta värde på kompetens, på riktigt!

Löneprocessen

Lön, lönekriterier och lönebildning diskuteras sällan öppet på arbetsplatser och kan ibland upplevas kontroversiellt. Vi ser ett behov av att öka samtalsämnet och synliggöra de brister som förekommer. Under året har vi uppmärksammat att sjukskrivna missgynnas i lönesättning vilket avdelningen arbetar med i olika forum.

Vidare ses ett behov av att lokal förtroendevald i större utsträckning finns med i löneöversynen och behöver engageras ytterligare i medverkan för förankring och engagemang kring HÖK25, lön, yrkanden, kriterier och särskilt yrkesskicklig.

Styrelsens arbete i löneprocessen innefattar löneanalyser, kartläggningar, utformande av yrkanden, beräkningar och påverkansarbete av politiker utöver möten med samtliga arbetsgivare inom avdelningen Uppsala.

Vi är tydliga med arbetsgivarna vad som gäller enligt kollektivavtalet och att lönen är individuell och differentierad och baseras på låneårets prestation, därav krävs det att arbetsgivaren förtydligar markeringar som "löneläge" av individer vid lönerevisionen.

Chefers förutsättningar

Chefer behöver få förutsättningar för att följa löneavtalen och ge en mer spridd lönebild. Vi saknar adekvata lönekriterier på flertalet arbetsplatser och våra medlemmar får inte lönesamtal enligt avtal. Lönesättning och lönebildning upplevs felaktig, orättvis och undermålig.

Stöd och påverkan

Vi har ökat vårt digitala stöd för analys av löner och lönebildning. Vi har skapat och genomför löneutbildningar. Vi coachar medlemmar, förtroendevalda och chefer inför lönesamtal och löneprocessen. Vi stöttar medlemmar när avtal inte följs.



Vi träffar politiken för att diskutera lön. Det är tydligt att politiken saknar insikt i vikten av förbättrad lönebildning för våra yrkesgrupper och vilken situation vi har. Det finns en bristande hantering och planering av budget för våra löner. Befintligt löneutrymme används inte alltid och alla arbetsplatser efterfrågar inte högre budget för lönebildning.

Under året har det förekommit satsningar på Vårdförbundets yrkesgrupper vilket lett till bättre löner, satsning på särskilt yrkesskickliga och ökad möjlighet till kompetensförsörjning.

Lön: önskat läge

Vårdförbundets professioner har jämställda löner med jämförbara yrken, en stor lönespridning (minst dubbla pensionslön som ingångslön) och en lönebildning där individuell kompetens och prestation premieras. Det genomförs lönesamtal med grund i samverkade och kända för medlemmarna lokala lönekriterier, vilket särskiljs från medarbetarsamtal och lönebeskedsamtal. Arbetsgivaren arbetar aktivt för en ökad lönespridning där särskilt yrkesskicklig lyfts och är en självklar del av kartläggningen.

Ökad insyn och delaktighet i löneprocessen finns för medlemmar och förtroendevalda genom att det erbjuds aktiviteter samt material för medlemmar, förtroendevalda och chefer.

Lön, lönekriterier och lönebildning diskuteras öppet och självklart på arbetsplatserna. Samtal om lön är en naturlig del av verksamheten och bidrar till ökad förståelse för hur lönen sätts och hur yrkesskicklighet premieras. Sjukskrivna missgynnas inte i lönesättningen.

Lokala förtroendevalda deltar aktivt i hela löneprocessen, från löneöversyn och framtagning av yrkanden till förankring av HÖK 25 och diskussioner om kriterier och särskilt yrkesskickliga.

Chefer har goda förutsättningar och mandat att följa löneavtalen och att ge en rättvis och differentierad lönebild. Alla arbetsplatser har tydliga, väl förankrade lönekriterier och varje medlem får lönesamtal enligt avtal. Lönesättningen upplevs som transparent, rättvis och baserad på prestation under löneåret.

Avdelningen har etablerat ett starkt och kontinuerligt påverkansarbete mot både arbetsgivare och politiker. Löneanalys, yrkanden, kartläggningar och strategiska möten genomförs systematiskt och resulterar i att lönebudgeten planeras långsiktigt och att löneutrymmet används fullt ut. Politiker och arbetsgivare har god förståelse för vikten av konkurrenskraftiga löner för Vårdförbundets yrkesgrupper och prioriterar medel för att säkra kompetensförsörjningen.

Yrkets utveckling: nuläge

Kompetensmodeller

Vi behöver fler karriärvägar för våra professioner. Det som bäst kopplas till lön i dagsläget är chefskap. Region Uppsala utvecklar kompetensmodeller och arbetar med att skapa olika typer av karriärvägar för att förvalta våra medlemmars kompetens. Fler kliniska handledare och disputerade sjuksköterskor och barnmorskor anställs i kliniken. Vi ser ett fortsatt behov av att förenkla vägen till forskning för våra professioner. I kommunerna saknar vi arbetet kring kompetensmodeller, vi ser färre karriärvägar och en brist i efterfrågan på specialistsjuksköterskor.

AST

I samband med HÖK25 finns nu Akademisk Specialisttjänstgöring (AST). Avdelning Uppsala har tecknat lokala kollektivavtal om AST med regionen och samtliga kommuner. Arbetet med implementeringen och följsamhet till kollektivavtalet behöver fortsatt säkras. Inom kommunerna för vi dialog om specialistsjuksköterskans viktiga roll och framtida kompetensbehov.

Representation på ledningsnivå

Våra fyra professioner finns på samtliga ledningsnivåer i Region och kommuner. Under året har vi arbetat för att lyfta våra professioners kompetens till olika ledarroller. I privat sektor har vi sämre insyn. I olika forum, samverkan och rekryteringsprocesser lyfts behovet av våra professioners kompetens.

Vårdförbundet har en chefsförening nationellt, men lokalt ser vi behov av uppstart av ett chefsnätverk för att utöka stöd och synlighet för våra chefsmedlemmar. Vi har startat planering för chefsaktivitet.

Vi genomför studentaktiviteter och har kontakt med SSIU och Basturådet (studentföreningar) och ett samarbete med studentinformatörerna.

Kompetensförstärkning

Samtidigt som karriärvägar utvecklas ser vi också att kompetensbristen leder till att våra professioner ersätts av andra yrkesgrupper. Avdelning jobbar aktivt kring att påverka denna utveckling. Våra kompetenser och vår akademi behöver förstärkas och genom detta kan vi komma att överta vissa arbetsmoment från andra yrken. Det finns också behov av att lämna ifrån icke yrkesspecifika arbetsmoment till andra yrken och professioner för att vi ska räcka till.



Yrkets utveckling: önskat läge

Vårdförbundets medlemmar är autonoma i sin yrkesroll och leder och utvecklar vården på alla nivåer.

Det finns omfattande karriärvägar för Vårdförbundets professioner inom klinik, forskning och ledarskap. Karriärvägar genom Akademisk specialisttjänstgöring följer kollektivavtal. Annan utbildning på arbetstid sker med bibehållen lön och utan kontrakt om återbetalningsskyldighet och bindningstid.

Kompetensmodeller för att tydliggöra olika karriärvägar för våra professioner används, utvecklas och kopplas till en tydlig löneutveckling hos avdelningens samtliga arbetsgivare.

Vårdförbundet påverkar i frågor som berör uppgiftsväxling och bevakar våra legitimerade professioners unika kompetensområden.

Det finns nätverk för student- och chefsmedlemmar, samt för medlemmar inom privat- och statlig sektor där de känner en självklar tillhörighet till Vårdförbundet.