



Datum
2025-09-03

Avdelning
Jämtland

Senast ändrat den
2025-09-19

Författare
Kerstin Lilja, Maria Lindgren, Emil Logrim

Årsrapport 2025

Sammanfattning

Det är bara att konstatera att det snart gått ett år igen, dessutom håller mandatperiodens fyra år på att ta slut. Jag tycker inte att det var så länge sedan (4 år) vi blev en ny styrelse och nu är det dags igen. Vid eftertanke har det hänt en hel del på fyra år.

EU skärpte sin lag om vecko- och dygnsvila efter att någon eller några anmält att Sverige struntar i lagen. Det blev en vattendelare där många arbetstagare anser att de måste få bestämma själva hur mycket och vilka tider de ska arbeta. Andra tycker att det var bra och att det ger mer återhämtning. Skärpningen visar också att med en veckoarbetstid på 38,25 timmar/vecka med helg- och kvällsarbete så är det svårt att få till ett bra schema.

Vårdförbundet måste fortsätta att jobba med:

Villkor: hälsosam arbetsmiljö, hållbart arbetsliv och arbetstider, löneutveckling och lönespridning.

Vård: Människor ska få mer makt över sin egen hälsa genom personcentrad vård och ett personcentrerat arbetssätt. Yrkesintroduktion som är personcentrerad.

Yrkenas utveckling: AST, karriärvägar kompetensutveckling. Specialist och avancerad specialist. Även barnmorskor biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor behöver specialistutbildningar.

Vi har tagit oss igenom en konflikt 2024 även om inte Jämtland hade några som strejkade så var vi i blockad mot övertid, mertid och anställningsstopp. Sist Vårdförbundet var i konflikt var 2008. Konflikten satte fingret på hur underbemannade vi är både i kommun och Region. Vår idé var att man skulle arbeta efter sitt schema och gå hem efter avslutad dag, det fungerade inte optimalt. Arbetsgivaren tyckte att vi var samhällsfarliga.

Vårdförbundets kansli har genomgått förändring som också har påverkat oss lokalt. Vi har varit i avtalsrörelse igen men 2025 års avtalsrörelse blev inte lika dramatisk som 2024. Vi har en ny HÖK 25 på plats och ett avtal som gäller i två år. På årets årsmöte är det många val som ska hållas med allt vad det innebär med nya styrelser både i Jämtland och i hela Sverige. I maj 2026 är det dags för kongress där Vårdförbundets inriktning ska beslutas och en ny förbundsstyrelse väljas.

Sist men inte minst vill jag tacka alla som valt att vara medlemmar i Vårdförbundet. Jag vill också tacka alla förtroendevalda/skyddsombud. Ni gör ett fantastiskt arbete. Nu kavlar vi upp ärmarna och skapar gemenskap och engagemang för att förbättra villkoren i hälso-sjukvården. // Kerstin Lilja



Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Styrelsen har besökt arbetsplatser, främst de utan förtroendevald med resultatet att vi rekryterat 2 förtroendevalda. Det är osäkert hur många medlemmar vi rekryterat genom besöken. Däremot har vi ökat synligheten som kanske kan ge resultat på sikt.

Arbetsplatsbesök har genomförts även under sommaren.

Vi har fortsatt att anordna After Vård där medlemmar får bjuda in icke-medlemmar. I år har alla deltagare varit medlemmar, så aktiviteten räknas mer som värde för medlem vilket förhoppningsvis ökar chansen att de stannar i förbundet.

I år har vi satsat extra på studenterna. Vi har haft kontakt med lärare och programansvarig på MIUN men har haft svårt att få komma in där. Kontakt har etablerats med kåren som hjälpt till att få ut information om Vårdförbundet och avdelningens aktiviteter för medlemmar och studentmedlemmar. Vi har anordnat 2 pizzakvällar då vi fick flera nya studentmedlemmar. Vårdförbundet deltog i MIUN:s "Välkomstdag" inför höstterminen där flera olika aktörer fanns på plats. Det var många som besökte oss både medlemmar och de som inte var medlemmar än. Det var flera som blev medlem på plats och ännu fler som tog emot information och hade som avsikt att bli medlem.

Vi har arbetat med att ta oss ut mer i länet för att även där bli mer synliga och få möjlighet att rekrytera medlemmar. Närmast så är Åre och Järpen på tur. Lite senare i höst så går turen till Bräcke och Gällö.

I Östersunds kommun har det anordnats digitalt möte "facklig fredag" för medlemmar som kan leda till att fler ser värdet av att vara medlem och i förlängningen vara rekryterande.

Vi anser att bästa sättet att rekrytera är genom de lokala förtroendevalda och satsar på information och utbildning för dessa.

Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

Lön

Styrelsen stöttar lokala förtroendevalda i löneprocessen. I kommunerna är stödet varierande beroende på hur erfarna de förtroendevalda är. I regionen deltar presidiet i uppstarten på central nivå och stöttar sedan förtroendevalda ute på områdes- och enhetsnivå, utifrån behov. Avstämningen sker på både områdes- och central nivå.

Arbetet med särskilt yrkesskicklig fortgår. Det är bara en kommun som använder sig av det fullt ut. Vissa arbetsgivare utser det men det framgår inte tydligt i lönestrukturen. Regionen av slutat avsätta utrymme för att prioritera särskilt



yrkesskickliga.

Vi stöttar även medlemmar som hör av sig till oss om lönefrågor.

Arbetsmiljö

Fördjupningsutbildning för förtroendevalda genomfördes på våren med temat arbetsmiljö.

Medlemsärenden rörande arbetsmiljön förekommer en hel del där vi ger råd och stöd både till medlem och skyddsombuden på arbetsplatsen. I vissa ärenden behöver vi även gå in och ta samtal med chefer för att lösa problemen.

Lokala skyddsombud deltar i det systematiska arbetsmiljöarbetet där styrelsen finns som ett stöd.

Huvudskyddsombudet i regionen sitter med i en arbetsmiljögrupp på central nivå som är rådgivande och förberedande till regionkommittén. Deltar även i övergripande riskbedömningar, bland annat i ett nytt avvikelssystem. Skyddsronder för chefer är genomförda för 3:e året i regionen och har resulterat i att deras arbetsmiljö kommit i focus för betydelsen för medarbetarnas arbetsmiljö

Huvudskyddsombudet i Östersunds kommun har suttit med i riskbedömning inför bygge av nytt särskilt boende och övergripande skydds rond på Österängskolan då flera enheter flyttat in där.

Regionalt skyddsombud som arbetar med den privata sidan har varit på arbetsplatsbesök tillsammans med ombudsmän från nationella kansliet.

Arbets tid

Arbetet med dygns- och veckovila fortsätter både på central och lokal nivå.

Både inom kommunerna och regionen arbetas det för att få till lokala kollektivavtal med förkortad arbetstid med varierande resultat.

Yrkets utveckling

Ingen arbetsgivare har ännu velat teckna lokalt kollektivavtal om AST.

Regionen har en modell för arbetstagare över 63 år att få arbeta 80% få 90% lön och 100% i pensionsavsättning med syfte att behålla kompetensen. Detta gör att det är mycket begränsat vilka som kan få ta del av modellen. Därför arbetar Vårdförbundet med att alla ska ha möjlighet att ansöka om det.

Karriärvägar för våra yrkesgrupper finns i regionen och ska vara implementerade men det är oklart om det i praktiken används och har den önskade effekt som Vårdförbundet önskar på yrkesutvecklingen och lönen.

Lokala förbättringsområden

Arbete med att synas mer i Sociala medier pågår.



Mejlutskick både till medlemmar och förtroendevalda behöver struktureras upp så det kommer ut med regelbundenhet.

Vi behöver fortsätta att utveckla arbetet med rekrytering av studenter men framför allt fånga upp studenter som går över till att bli yrkesverksamma så de blir kvar i förbundet.

Arbetet med att alla arbetsplatser ska ha en förtroendevald/skyddsombud är påbörjat men behöver utvecklas vidare.

Alla medlemmar inom avdelningen behöver bli bättre på att fira och sprida våra segrar!

Inflytande och påverkan

Vårdförbundet har deltagit i att ta fram en utbildning i samverkan och i genomförandet på ett område i regionen.

Det har pågått ett arbete med ett nytt samverkansavtal för regionen. Det är klart men i skrivande stund inte påskrivet. Innan det träder i kraft ska det ske en partsgemensam utbildning för de som sitter i samverkan på alla nivåer där utbildningen som tagits fram på områdesnivå kan komma att ligga till grund.

Östersunds kommun håller på att revidera sitt samverkansavtal.

Styrelsen har träffat regionpolitiker i majoriteten vid flera tillfällen för att ha en dialog om viktiga frågor för våra medlemmar samt att påverka i dessa.

Vi har även träffat ett parti i opposition för att ha dialog om bland annat utbildningsfrågor, både specialistutbildningar även fortbildning och kompetensutveckling.

Förra årets årsmöte var välbesökt, 99 deltagare.

Övrigt

Yrkesdagarna uppmärksammar vi på olika sätt, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och barnmorskor med tårta.

I år provade vi ett nytt sätt att uppmärksamma sjuksköterskedagen. Vi tog hjälp av förtroendevalda att skicka ut lite godsaker till deras enheter för att få till en bättre spridning.

Styrelsen har under året anordnat aktiviteter som efterfrågats av medlemmar men där antalet blivit så få så vi har valt att ställa in. Till exempel friluftsdag med våfflor samt en shoppingkväll.