

Årsrapport 2025

Sammanfattning

Under året har styrelsen arbetat målmedvetet med att stärka den fackliga närvaron på arbetsplatserna, med särskilt fokus på kommuner där det fanns få eller inga förtroendevalda. Det är glädjande att antalet förtroendevalda har hållits stabilt – ett tydligt tecken på framgång, särskilt med tanke på den naturliga omsättningen som sker över tid.

Trots vissa utmaningar, som förändringar i styrelsen och varierande deltagande vid medlemsaktiviteter, har flera insatser inneburit ett positivt resultat. Arbetsplatsbesök och samarbeten med studenter har varit särskilt effektiva för att öka både medlemsantalet och synligheten.

Styrelsen har också tagit viktiga steg i att driva medlemmarnas frågor gentemot arbetsgivarna, med fokus på rättvisa löner, bättre arbetsmiljö, hållbara arbetstider samt utvecklingen av särskilt yrkesskickliga roller och akademisk specialisttjänstgöring.

Under det kommande året kommer vi att lägga ännu mer fokus på att skapa aktiviteter som både engagerar våra nuvarande medlemmar och attraherar nya. Medlemsmöten och verksamhetsbesök har visat sig vara mycket framgångsrika, och därför kommer vi fortsatt prioritera dessa insatser för att stärka våra relationer och växa som förbund.

Styrelsen planerar också att fortsätta främja medlemmarnas inflytande över förbundets arbete, bland annat genom motioner och förtroenderåd, samt genom att lyfta viktiga frågor direkt vid arbetsplatsbesök. Vi är övertygade om att detta skapar engagemang och delaktighet som stärker oss tillsammans.

Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering

Styrelsens mål är att ha minst en förtroendevald på varje arbetsplats. Under året har vi lagt särskilt stort fokus på kommuner där det i dagsläget saknas eller finns få förtroendevalda. I en av kommunerna, som tidigare helt saknade förtroendevalda, har vi lyckats rekryterat två nya vilket är ett viktigt steg i rätt riktning.



Förra året hade vi 36 förtroendevalda inom kommunerna och 135 inom regionen. I år har vi samma antal i kommunerna (36) och något färre i regionen (132). Även om siffrorna inte visar någon anmärkningsvärd ökning, speglar de ändå ett stabilt läge, vilket i sig är en framgång med tanke på den naturliga omsättningen bland förtroendevalda.

Att vi lyckats behålla det totala antalet förtroendevalda är ett tydligt tecken på att vårt långsiktiga arbete ger resultat. En viktig del i detta arbete är att varje förtroendevald har en utsedd kontaktperson i styrelsen, vilket skapar en närmare koppling mellan organisationen och de förtroendevalda. Vi ser särskilt goda resultat i rekryteringen av förtroendevalda i samband med missnöje kring arbetsmiljön, samt vid våra verksamhetsbesök där vi tydligt lyfter vikten av att ha förtroendevalda på arbetsplatsen. Just denna viktiga roll lyfts även kontinuerligt i olika forum - bland annat vid rekryteringsprocesser för nya chefer, i löneprocessen, på medlemsmöten och vid träffar med förtroenderådet.

Vi har haft avhopp i styrelsen vilket lett till att vi inte kunnat göra lika många rekryteringsinsatser som vi hoppats på, medlemsaktiviteter har i princip uteblivit helt och de aktiviteter vi haft har genererat ytterst lite intresse från medlemmar, med undantag från bion där vi visade filmen "Så länge hjärtat slår". Här ser vi att vi under 2026 behöver satsa på att komma ut och träffa medlemmar och blivande medlemmar på olika sätt. När det kommer till arbetet med studenterna har vi samarbetat med Vårdförbundets studentinformatörer. Tillsammans har vi mött studenterna i klassrummen i Kalmar, med sändning till de mindre campusen i Västervik och Oskarshamn. Studenterna har kunnat ställa frågor till oss. Flera av studenterna har blivit medlemmar och då på plats fått studentpåsen. Vi har, i samarbetet med studentföreningen Humanus i Kalmar, erbjudit lönecoachning för studenterna ihop med Stina som håller i Vårdförbundets lönecoachning. Vid terminsstart, som i Kalmar genomförs två gånger per år, har vi deltagit vid studentföreningens stadsvandring. Studenterna har då besökt kansliet i Kalmar och där fått information om medlemskapet, kunnat ställa frågor och få studentpåsen. Besöket har varit mycket uppskattat bland studenterna.

Precis som tidigare år har vi deltagit vid regionens introduktionsdagar för nya medarbetare. Även om det är svårt att direkt mäta om detta lett till fler medlemmar, har vår närvaro ökat Vårdförbundets synlighet. På längre sikt förväntas detta bidra till ett ökat medlemsantal, då nyanställda tidigt får information om vår roll och betydelse.

Under våren 2025 beslutade styrelsen att ge facklig tid för en av våra lokalt förtroendevalda där uppdraget var att genomföra verksamhetsbesök. Syftet var att öka Vårdförbundets synlighet och på sikt stärka medlemsrekryteringen. Verksamhetsbesöken genomfördes på Länssjukhuset i Kalmar, då vi bedömde att det fanns särskilt god potential för rekrytering där. Sjukhuset erbjuder också möjligheten att nå ut till en bred grupp medarbetare inom olika yrkeskategorier och åldrar. Vi har dock inte följt upp insatsen, och därför saknas information om

huruvida verksamhetsbesöken ledde till några nya medlemskap. Vi märker verkligen hur uppskattade våra arbetsplatsbesök är, många stannar upp, tar sig tid att prata och visar nyfikenhet. Det känns som att vi inte bara bygger relationer, utan också stärker medlemskapet. Vi tror att de här mötena har lett till både nya medlemmar och att fler valt att stanna kvar hos oss.

En viktig del av ett framgångsrikt rekryteringsarbete är aktiva och engagerade förtroendevalda. Det är inte möjligt för styrelsen att ensamt bära hela ansvaret och här har förtroendevald på arbetsplatsen en stor roll. Inom Avdelning Kalmar har vi många förtroendevalda som gör ett fantastiskt arbete som bidrar både till rekrytering och ökad synlighet på sina arbetsplatser. Genom att tex följa med en nyvald förtroendevald på ett möte med chefen om förutsättningar för att axla rollen på arbetsplatsen, så ser vi att vi kan öka andelen aktiva förtroendevalda i avdelningen.

Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

Vi deltar aktivt i lönerevisionen genom att lämna in yrkanden som är i linje med Vårdförbundets politik. Dessa yrkanden är noggrant anpassade efter respektive verksamhetsområde. De prioriterade områdena som vi fokuserar på inom samtliga verksamhetsområden, både i kommuner och regioner, är SYS, Lön och AST. Vi tittar på lönelistor och alla medlemmar som hamnar under 500kr ska arbetsgivaren göra en handlingsplan för, på så sätt påverkar vi arbetsgivaren till att inte ge för låga omotiverade lönepåslag.

Arbetsmiljöfrågor är komplexa och kräver ofta omfattande insatser, insatser som sällan kan genomföras snabbt. Det gör att förbättringar inom arbetsmiljön ofta är en långsam process, något som ibland skapar frustration. Våra förtroendevalda spelar en viktig roll i det här arbetet. Genom att delta i riskbedömningar, lyfta iakttagelser och föra dialog med arbetsgivaren är de med och påverkar arbetsmiljön kontinuerligt. Riskbedömningar är vårt mest kraftfulla verktyg för att identifiera brister och driva på förändring, de ger både oss och arbetsgivaren en gemensam grund att stå på.

Allvarliga arbetsmiljöproblem som skapar omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa på arbetsplatsen är som tur är ovanliga. Men om en sådan situation uppstår, finns alltid möjligheten att lägga ett skyddsstopp. Det är ett verktyg som ska användas restriktivt och med eftertanke, men det finns där som en sista utväg för att säkra tryggheten på arbetsplatsen.

I de allra flesta fall kan arbetsmiljöproblem hanteras genom dialog med arbetsgivaren. Det är en process som kräver tålamod, men som ofta leder till hållbara och långsiktiga lösningar. Även om förändring tar tid, så gör vi ständigt framsteg, tack vare det arbete våra förtroendevalda gör varje dag.



Arbets tid är en central fråga för oss, både för hälsan här och nu, och för att vi ska orka ett helt yrkesliv, helst på heltid. Därför arbetar vi aktivt för att varje arbetspass ska vara så hållbart som möjligt.

En viktig del i detta är att alla ska ha rätt till en riktig lunchrast, inte ett måltidsuppehåll. Det handlar om mer än bara mat, det handlar om att få en stund i mitten av sitt arbetspass där man kan koppla bort jobbet, kanske lyssna på en ljudbok eller bara få vara ifred en stund. Den återhämtningen är avgörande för att orka hela arbetspasset och hela arbetslivet.

Vi jobbar också för att minimera övertid. När någon överskrider en viss gräns för övertid begär vi överläggning med arbetsgivaren, och vi följer upp genom att begära ut övertidslistor. Det gör vi för att säkerställa att övertiden fördelas och inte läggs på ett fåtal medarbetare.

En annan viktig fråga vi driver är att arbetspass inte ska vara längre än 10 timmar. Långa pass tar på både kropp och koncentration, och det påverkar i slutändan kvaliteten på arbetet. Vi vill att alla ska kunna göra sitt jobb med rimliga förutsättningar, varje dag.

Yrkesutvecklingen är en viktig del av vårt fackliga uppdrag och vi är ständigt med i arbetet för att säkerställa att våra medlemmar får rätt förutsättningar att växa och utvecklas i sina yrkesroller.

Vi deltar aktivt i framtagandet av karriärmodeller, och där sådana saknas, trycker vi på arbetsgivaren om hur viktigt det är att de kommer på plats. Det ska finnas en tydlig väg framåt i yrket, både för motivationens och kvalitetens skull.

En särskild fokuspunkt för oss är rollen som särskilt yrkesskicklig (SYS). Vid varje lönerevision lyfter vi frågan. SYS är en roll som många arbetsgivare fortfarande har svårt att tolka och hantera rätt. Vi ser exempel där rollen roterar mellan medarbetare för att "alla ska få", vilket urvattnar syftet. Därför fortsätter vi att informera och trycka på om vikten av att särskilt yrkesskickliga ska utses utifrån tydliga och rättvisa kriterier och att de också ska prioriteras lönemässigt.

Vi kämpar också för att fler ska få möjlighet till akademisk specialisttjänstgöring (AST). Inom regionen finns redan avtal på plats, men i kommunerna har vi fortfarande en lång väg kvar. Här handlar mycket av vårt arbete om att få arbetsgivarna att förstå det ökande behovet av specialistkompetens, särskilt i takt med att befolkningen blir äldre. Då vår livslängd ökar medför det att mer specialiserad vård kommer att krävas och då behövs en utökad kompetens för våra medlemsgrupper för att möta upp behovet. Vi ser att AST är avgörande för våra professioner inom Vårdförbundet. Därför fortsätter vi att föra dessa samtal med arbetsgivare, vid varje lönerevision och i alla relevanta forum. För att yrket ska utvecklas måste förutsättningarna också göra det.

Lokala förbättringsområden

Vi behöver förbättra vårt stöd till våra förtroendevalda för att kunna rekrytera fler medlemmar. Där har styrelsen en stor utmaning under året som kommer att få en fungerande struktur för hur vi en lyckas rekrytering och att behålla våra medlemmar. En stor del av vår tid och våra resurser har gått till att hantera medlemsärenden, samtidigt som vi har arbetat utan en fulltalig styrelse. Det har varit en utmaning, men också något vi tar med oss i det fortsatta arbetet. Målet är tydligt: att stärka stödet till våra förtroendevalda, både när det gäller rekrytering och att öka Vårdförbundets synlighet ute på arbetsplatserna.

Inför det kommande året ser vi fram emot att kunna lägga mer kraft och engagemang på rekrytering och aktiviteter. Vi behöver skapa aktiviteter som både engagerar och attraherar potentiella medlemmar. Samtidigt måste vi tänka nytt, flera av våra tidigare aktiviteter har tyvärr haft låg uppslutning, både från nuvarande och blivande medlemmar. Därför blir det en viktig uppgift att tillsammans hitta former för aktiviteter som verkligen känns relevanta, inspirerande och värda att delta i.

Något som verkligen fungerat bra under året är de medlemsmöten och verksamhetsbesök vi genomfört ute på arbetsplatserna. Dessa har varit mycket uppskattade, både av medlemmar och oss i styrelsen, det är något vi självklart kommer att fortsätta med. Det är ett värdefullt sätt för oss att få en bättre förståelse för hur vardagen ser ut på olika arbetsplatser, vilket i sin tur hjälper oss att lyfta rätt frågor i dialogen med arbetsgivarna. Självklart alltid i linje med Vårdförbundets politik.

Vi har ett Regionalt skyddsombud (RSO) i avdelningen men ser att vi behöver vara två RSO eftersom Vårdförbundet under året genomförde en omorganisation där arbetet med privat och stat nu har fördelats till de lokala styrelserna mycket mer (tidigare har mycket av arbetet med privat och stat skett från vårdförbundet centralt). Detta innebär att vi behöver ge oss ut till dessa arbetsplatser mer än vi tidigare gjort, samtidigt så har vi inte så många potentiella medlemmar i privat och stat så det arbetet har inte varit prioriterat för oss men något vi behöver jobba mer med.

Inflytande och påverkan

Det finns flera vägar för dig som medlem att påverka Vårdförbundets arbete – både lokalt och nationellt.

Ett av de tydligaste tillfällena är vid årsmötena, där du som medlem har möjlighet att lämna in motioner om vad du vill att Vårdförbundet ska driva framåt. Beroende på motionens innehåll hanteras den på olika sätt: vissa tar vi direkt i den lokala styrelsen, andra skickas vidare till förbundsstyrelsen, och en del följer med till



kongressen. Du kan även skicka motioner direkt till kongressen om du vill. På kongressen representeras medlemmarna av kongressombud från avdelning Kalmar, vars uppdrag är att föra medlemmarnas röst i det viktiga beslutsfattandet.

Under året arrangerar vi också flera förtroenderåd, där våra förtroendevalda samlas för utbildning, diskussion och erfarenhetsutbyte. Här finns gott om utrymme att lyfta tankar och frågor. Vissa diskussioner tas upp direkt under mötet, medan andra följer med oss vidare upp i organisationen för att få större genomslag.

Vi genomför dessutom regelbundet verksamhetsbesök och medlemsmöten ute på arbetsplatserna. Dessa träffar är inte bara ett sätt för oss att vara nära våra medlemmar, de är också en chans för dig att påverka. De synpunkter som kommer fram kan leda till att vi agerar lokalt, eller att frågorna lyfts vidare inom förbundet beroende på omfattning och betydelse.

Oavsett vilket forum det sker i, är ditt engagemang och dina åsikter viktiga för att driva förbundet framåt, tillsammans formar vi framtidens villkor.

Övrigt

Något som är viktigt att komma ihåg med det fackliga arbetet är att mycket av det vi gör handlar om att vädja till arbetsgivarens goda vilja. Även när vi gör allt vi kan för att påverka, har arbetsgivaren ofta sista ordet och det gör att förändring tar tid. Ibland väldigt lång tid. Vissa frågor har vi kämpat med ända sedan förbundet bildades. Mycket har förbättrats längs vägen, men vi har fortfarande en lång resa kvar innan alla delar i våra yrkesvillkor når en acceptabel nivå. Även om det tar tid till vissa förändringar så behöver det inte ta lång tid för lokala förändringar som bidrar till att arbetsmiljön påverkas i rätt riktning. Vi kämpar på alla nivåer för att påverka dessa förändringar, vi är inte rädda för att öppet ställa frågor som handlar om vår arbetsmiljö.

Även om det ibland kan upplevas som frustrerande att förändringsprocesser tar tid, är det av stor vikt att samtidigt uppmärksamma det betydelsefulla stöd som fackförbundet tillhandahåller redan idag. Genom kvalificerad rådgivning i arbetsrättsliga frågor, vägledning och samtalsstöd i utmanande arbetssituationer, utgör vi en trygg partner för våra medlemmar när behovet är som störst.

Vi vet att vi är starkare tillsammans, men vi står också inför en oroande verklighet: Vårdförbundet är inte längre ett växande förbund. Det påverkar vår förmåga att stå emot arbetsgivarna. Utan facket, inga kollektivavtal. Och utan kollektivavtal är vi helt utlämnade till lagstiftningen, som ofta är både fyrkantig och otillräcklig.



Därför måste förbundet börja växa igen. Vårt arbete med att rekrytera och behålla medlemmar är viktigare än någonsin och det är något vi alla behöver hjälpas åt med. För varje medlem räknas, och varje röst stärker vår gemensamma kraft.