

Årsrapport 2025

Sammanfattning mandatperioden 2022–2025: Styrka genom mångfald och uthållig påverkan

Mandatperiodens resa

- En ny styrelse etablerades efter årsmötet 2022, där roller och engagemangsområden gradvis formades.
- Övåntade händelser har testat vår grupp, men också fördjupat förståelsen för hur vi bäst leder avdelningen.
- Vi har betonat vikten av individanpassat stöd – den största nyttan skapas när varje medlem får de verktyg och resurser hen behöver.

Högprioriterade insatser

- Arbetsmiljöfrågor har stått i centrum, med samtal och förslag om hur arbetstider och arbetsvillkor behöver anpassas till 2025 års krav.
- Vi har deltagit aktivt i samsynsgrupper, möten med politiker och chefer samt olika fackliga forum för att föra fram våra medlemmars vardag och behov.
- Som skyddsorganisation har vi initierat dialoger och konkreta förslag för att säkra kompetensen i våra verksamheter genom bättre arbetsmiljö.

Vägen framåt

1. Fortsatt påverkan på samhälls-, central-, lokal- och arbetsplatsnivå med tydliga, långsiktiga strategier.
2. Uthålligt arbete för förbättrad arbetsmiljö och hållbara arbetstider som möter framtidens krav.
3. Utökad arbetsplatsnärvaro med fler besök och mötesplatser där medlemmar kan växla idéer direkt med styrelsen.
4. Systematisk dokumentation och firande av delmål för att stärka engagemanget och synliggöra varje framsteg.

Det är tillsammans – med våra olikheter och vårt tålamod – som vi skapar verklig skillnad och bygger framtidens vård på Gotland.



Måluppföljning och effekt av verksamheten

Medlemsrekrytering - Tillväxt genom engagemang och personlig kontakt

Utmaningar under året

- Flera unga står utanför och nyblivna medlemmar väljer att lämna efter kort tid
- Låga anslutningsgrader på arbetsplatser utan lokala förtroendevalda
- Behovet av tålamod och långsiktighet i rekryteringsinsatser

Insatser och konkreta resultat

- Personliga möten och spontana samtal med kollegor, förtroendevalda och styrelsen för att berätta om Vårdförbundets värde
- Uppsökande arbete via arbetsplatsbesök, telefonsamtal, e-post och sms på enheter med och utan lokal förtroendevald
- Riktade kampanjer på Campus Gotland som resulterat i ett ökat antal studentmedlemmar
- Kontinuerlig uppföljning av medlemsstatistik som visar stigande andel förtroendevalda och högre anslutningsgrad där de är verksamma

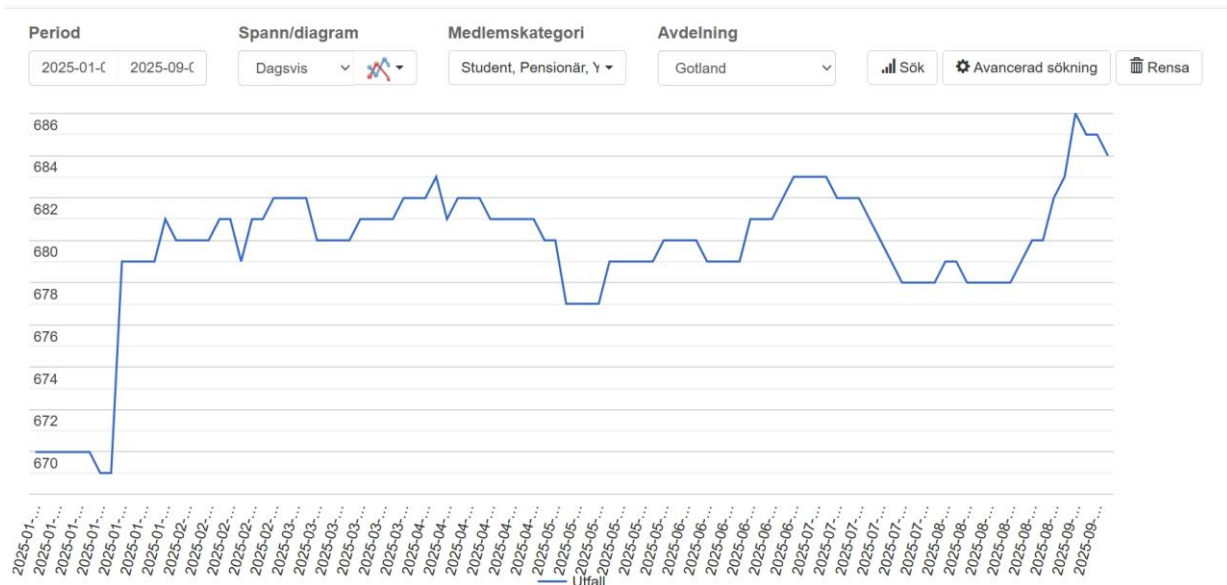
Vägen framåt

1. Systematisera arbetsplatsbesök med kvartalsvisa rekryteringsturnéer
2. Sätta upp mål om lokala förtroendevalda på samtliga enheter före årsskiftet
3. Direktdialog och medlemsvärvning i vardagen

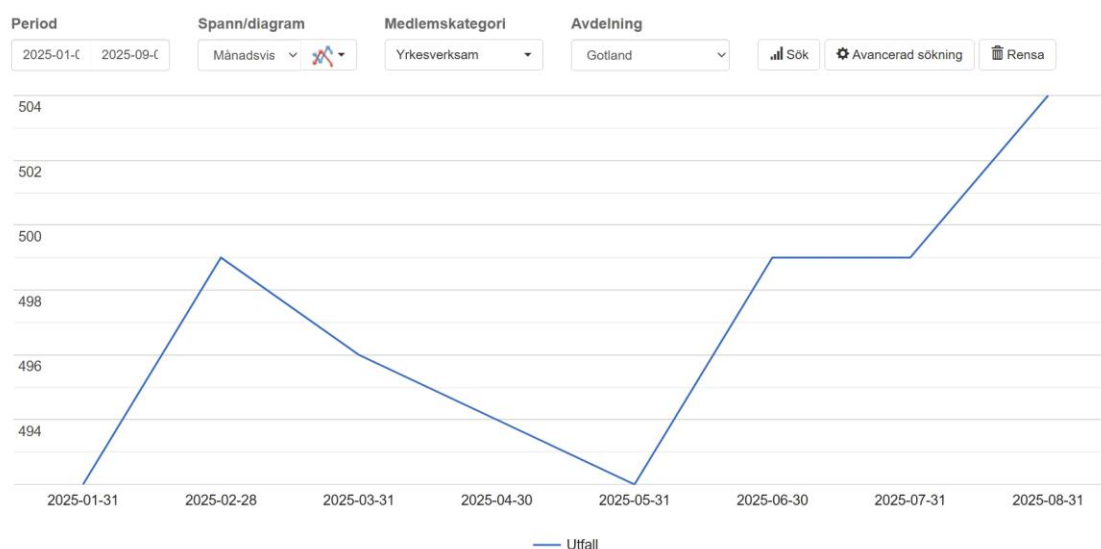
Genom att kombinera personligt engagemang, lokalt förankrade företrädare och långsiktiga strategier bygger vi en växande, stark och hållbar Vårdförbundet avdelning på Gotland.

Statistik medlemmar 2025

Figur 1 Medlemsutveckling året 2025 jan-sep VF avd. Gotland totalt antal medlemmar



Figur 2 Medlemsutveckling året 2025 jan-sep VF avd. Gotland yrkesverksamma medlemmar



Figur 4 Medlemsstatistik 2025 VF avd. Gotland

Antal medlemmar per medlemskategori år 2025

Medlemskategori	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug
Student	64	67	69	69	67	66	61	62
Pensionär	108	109	111	111	112	112	112	113
Yrkesverksam	495	499	497	494	491	499	504	503
Yrkesverksam, annat avtalsområde	1	1	1	1	1	1	1	1
Ej yrkesverksam	3	5	5	5	5	5	6	6
Totalt	671	681	683	680	676	683	684	685

* Statistiken är baserad på juridiska medlemmar

Antal medlemmar per yrke, ej studenter och pensionärer, år 2025

Yrke	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug
Sjuksköterska	450	455	455	453	452	460	464	462
Barnmorska	7	8	8	7	6	6	6	7
Biomedicinsk analytiker	28	28	26	26	25	25	26	26
Röntgensjuksköterska	10	10	10	10	10	10	10	10
Annat yrke	4	4	4	4	4	4	5	5
Totalt	499	505	503	500	497	505	511	510

* Statistiken är baserad på juridiska medlemmar

Antal Chef/Ledare år 2025

Anställning	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug
Chef	23	22	22	20	20	20	20	21
Ledare	2	2	2	2	2	2	2	1
Totalt	25	24	24	22	22	22	22	22

* Statistiken är baserad på juridiska medlemmar

Antal medlemmar med förtroendeuppdrag 2025

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug
	53	53	54	54	53	53	53	52

* Statistiken är baserad på juridiska medlemmar

Figur 5 Uträdes orsak medlemmar VF avd. Gotland 2025

Antal registrerade utträden per utträdesorsak, samtliga medlemskategorier, år 2025

Uträdesorsak	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Totalt
Annan orsak	2	0	0	0	0	1	1	4
Avliden	1	0	0	0	1	0	0	2
Bytt till annat yrke	0	1	0	0	0	0	0	1
Föräldraledig	0	0	0	0	0	0	1	1
Missnöjd med Vårdförbundets arbete på min arbetsplats	0	1	0	1	0	0	0	2
Nyttan av medlemskapet motsvarar inte avgiften	0	0	0	1	0	0	0	1
Pensionerad	1	1	1	0	0	0	2	5
Utesluts p gr av bristande betalning	0	1	2	1	1	1	1	7
Utlandsflytt	1	0	0	0	0	0	1	2
Vill ej uppgå	1	0	0	0	0	0	0	1
Totalt	6	4	3	3	2	2	6	26

* "Ej Yrkesverksam, annat avtals område" samt "Ej yrkesverksam" är inkluderade här

Figur 6 Medlems inträden och utträden 2025 VF avd. Gotland

Antal registrerade inträden per medlemskategori år 2025

Medlemskategori	Jan	Feb	Maj	Aug	Mar	Apr	Jun	Totalt	Utveckling från samma månad året innan
Student	13	2	3	1	0	0	0	19	19
Yrkesverksam	1	3	1	2	1	2	1	11	11
Totalt	14	5	4	3	1	2	1	30	30
Varav Chef/Ledare	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Antal registrerade utträden per medlemskategori år 2025

Medlemskategori	Maj	Jan	Feb	Apr	Mar	Jun	Jul	Totalt	Utveckling från samma månad året innan
Student	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Pensionär	0	2	1	1	0	0	0	4	4
Yrkesverksam	1	4	3	2	3	2	6	21	21
Totalt	2	6	4	3	3	2	6	26	26
Varav Chef/Ledare	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Lön - Rättvisa, transparens och fortsatt kamp

Utmaningar under året

Otillräcklig budget på 3,0% vad lagd. Region Gotlands politiska besparingar ledde till stora utmaningar för chefer i lönerevisionen och krävde att de prioriteringar som var planerade drogs tillbaka för att uppnå ett snitt på 3,4 %.

- Osäkra chefer i lönedialogen Många chefer saknar verktyg och trygghet för att föra kvalitativa samtal om lön och utveckling med sina medarbetare.
- Otydliga SYS-kriterier Kriterierna för särskilt yrkesskicklig (SYS) är svårtolkade, vilket skapar osäkerhet bland medlemmarna kring bedömning och motivering.

Våra insatser och konkreta resultat

- Förtydligad dialog med regionen Vi har genomfört flera möten och samtal med politiker och löneansvariga för att säkerställa bättre förutsättningar i löneprocessen.
- Revidering av SYS-kriterier Ett arbetsgruppsförslag med klara och transparenta kriterier har överlämnats till Region Gotlands ledning.
- Stödmaterial bör finnas för chefer som guide för lönesamtal och hjälp att koppla lönebedömning direkt till kompetens och ansvar.

Vägen framåt

1. Nya SYS-rutiner ska göras.
2. Fortsatt politisk påverkan för bättre löner inom vård och omsorg.
3. Arbete för att arbetsgivare ska införa lönetillägg vid nya befattningar, roller och ansvarsområden.

Genom att fortsätta lyfta fram varje profession och driva på för tydliga system kan vi skapa arbetsplatser där rättvisa löner och erkännande går hand i hand med medarbetares engagemang och utveckling.



Arbetsmiljö - Proaktiv samverkan för hållbara arbetsplatser inom vården

Under året har arbetsmiljön inom hälso- och sjukvården stått i fokus i media, personalrum och runt middagsbordet. Våra medlemmar bär dagligen en börda långt utöver det formella ansvaret – de gör det för patienternas bästa och för sina kollegor. Den ökande belastningen har dock nått en gräns där många tvingas säga stopp eller söka sig till andra arbetsgivare, vilket i sin tur ökar påfrestningarna för dem som stannar kvar.

Utmaningar och behov

- Ökad personalomsättning på grund av arbetsrelaterad utmattning
- Svårighet att förena patientansvar med överbelastad arbetssituation
- Minskad möjlighet till inflytande och delaktighet i arbetsplatsens utveckling

Vårdförbundets insatser på Gotland

1. Stärkt kompetens hos förtroendevalda och skyddsombud
 - Utbildningar i arbetsmiljölagstiftning och systematiskt arbetsmiljöarbete
 - Regelbundna nätverksträffar för erfarenhetsutbyte
2. Proaktivt arbetsmiljöarbete
 - Implementering av förebyggande strategier för stresshantering
 - Kartläggning av arbetsbelastning och arbetsplatskultur
3. Samverkan mellan skyddsombud och chefer
 - Gemensamma möten med tydliga arbetsmiljömål
 - Handlingsplaner för kort- och långsiktiga förbättringar



Vägen framåt

För att skapa en verkligt hållbar arbetsmiljö behöver varje arbetsplats välja sina förtroendevalda med omsorg. Då säkerställs en stark professionell röst i:

- Arbetsplatsträffar där alla har reellt inflytande
- Samverkansmöten där Vårdförbundet ställer krav på arbetsgivarnas ansvar

Genom att arbeta tillsammans kan vi åstadkomma:

- Hälsosamma och attraktiva arbetsplatser
- Minskad personalomsättning och ökad yrkesstolthet
- Långsiktig trivsel och utveckling i vårdyrket

Tillsammans fortsätter vi bygga en arbetsmiljö där fler vill stanna kvar, utvecklas och känna stolthet över sitt yrke.

Arbets tid - En nyckelfråga för hälsa och attraktiv arbetsgivare

Utmaningar under året

- Få arbetsgivare ser arbetstidsförkortning som en investering i hälsa och rekryteringsförmåga.
- De nya dygnsviloreglerna har ställt krav på omställning i schemalaggningen; flera enheter har ännu inte helt landat i förändringen.
- Scheman skapas sällan utifrån ett hälsoperspektiv och rymmer inte tid för reflektion, kompetensutveckling eller återhämtning.

Vägen framåt 2026

1. Arbeta för att teckna lokalt kollektivavtal med minst två timmars veckoarbetstidsreduktion.
2. Arbeta för hälsosam schemakonstruktion – med inbyggda pauser och kompetensutveckling, ansvarsområden, friskvård mm.
3. Kvartalsvisa uppföljningar, gemensamt chef–skyddsombud, för att mäta välmående och arbetsbelastning.
4. Förstärkt påverkan mot politiker och arbetsgivarorganisationer för nationell arbetstidsförkortning inom vårdsektorn.



Genom att fortsätta driva dessa insatser vill vi säkra att alla medlemmar, oavsett sektor, får scheman som främjar hälsa, utveckling och långsiktig arbetsglädje.

Yrkets utveckling - Karriärmodeller och hållbar kompetens

Utmaningar under året

- Karriärmodeller endast framtagna för sjuksköterskor – övriga professioner saknar ramverk.
- Tidsbrist för reflektion och kompetensutveckling i ordinarie arbetstid
- Arbetsgivaren inser behovet men saknar konkreta verktyg för att skapa förutsättningarna idag

Våra insatser och konkreta resultat

- Implementering av karriär- och kompetensmodell för sjuksköterskor i Region Gotland påbörjad.
- Påverkansarbete mot politiker och tjänstemän för att synliggöra behovet av utvecklings- och reflektionstid i arbetet
- Påverkan för att arbetsgivaren ska skapa dialogunderlag för konstruktiva samtal om karriärvägar mellan medarbetare och chefer

Vägen framåt 2026

1. Utveckling och pilotimplementering av karriärmodeller för biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och barnmorskor
2. Tidsatt plan för samtliga modeller med tydliga milstolpar och ansvarsfördelning
3. Framtagande av riktlinjer för hur reflektion och kompetensutveckling integreras i daglig arbetstid
4. Digital plattform för karriärvägar och individuell utvecklingsplan som stödjer både medarbetare och chefer

Genom att etablera klara karriärvägar och säkra tid för kompetensutveckling stärker vi varje profession och skapar möjligheter till långsiktig utveckling och ökad yrkesstolthet.



Lokala förbättringsområden - Från gruppdynamik till gemensamt firande

Utmaningar under året

- Förändringar i styrelsen – tid krävdes för att hitta roller och påverkansvägar.
- Inte alltid lätt att se delmål och synliggöra framsteg.
- Vårdförbundet har genomgått en intern omorganisation.
- Avdelning Gotland har haft fler olika ombudsmän under mandatperioden.
- Begränsad facklig tid ger utmaningar att vara synlig ute på arbetsplatserna.

Insatser och konkreta resultat

- Styrelseutbildning och nära samarbete med nya ombudsmän.
- Verktyg och mallar införda för att dokumentera och fira små som stora segrar
- Förbättrad medlemsdialog genom rehab stöd, lönecoachning och utbildning av förtroendevalda

Vägen framåt

1. Kvartalsvisa styrelsemöten med fokus på reflektion och framgångsfirande
2. Utökad arbetsplatsnärvaro med minst ett medlemsbesök per arbetsplats vartannat år.
3. Digital plattform för att dela segrar och inspirera kollegor i realtid



Inflytande och påverkan - Din röst i förening och anställning

Möjligheter och utmaningar

- Intern påverkan via val av ny styrelse, valberedning och motionsskrivning
- Direktinflytande i medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar – även hos privata och statliga vårdgivare
- Behov av uthållighet när snabba resultat uteblir

Insatser och konkreta resultat

- Förtydliga rutiner för val av förtroendevalda på alla arbetsplatser
- Fler förtroendevalda och ökat antal medlemmar.
- Utveckling av kommunikationskanaler mot lokal media och politiker

Vägen framåt

1. Medieträning för förtroendevalda och styrelsemedlemmar
2. Årligt politikerforum där medlemmar och valda företrädare möter beslutsfattare

Övrigt - Långsiktighet, tillväxt och fackligt engagemang

Utmaningar under året

- Krav på snabba resultat mot en förenings långsiktiga målsättning
- Svårighet att kommunicera och upprätthålla engagemang för långsiktiga frågor
- Rekrytera fler till förtroendeuppdrag



Insatser och konkreta resultat

- Uppmuntra till att fackligt engagemang och personlig utveckling hänger ihop.
- Förtroendevaldas påverkan och engagemang ger effekt.
- Synliggöra mentorskap och vägar in i styrelseuppdrag

Vägen framåt

1. Införa mentorsprogram för styrelsen med utvärdering varje halvår
2. Undersök om vi ska göra en Kampanj för "Förtroendeuppdrag – din väg till påverkan"
3. Ta fram tydliga rollbeskrivningar och karriärvägar för alla förtroendeuppdrag

Genom att systematiskt adressera lokala förbättringsområden, stärka inflytande och värna långsiktighet bygger vi en medlemsnära förening där varje röst räknas och varje engagemang firas. Tillsammans formar vi framtidens vård – steg för steg, seger för seger.