



# VERKSAMHETSBERÄTTELSE

---

2021

Fastställd av förbundsstyrelsen  
2022-03-23

## Innehåll

Inledning.....	3
Medlemsrekrytering .....	4
Medlemsundersökningar och marknadsanalys .....	7
Arbetsplatsen .....	8
Utbildningsverksamheten, medlemsrådgivning och erbjudanden .....	10
Avtal och förhandling – Lön (HÖK) .....	11
Arbetsmiljö .....	13
Hälsosam arbetstid och beredskap .....	14
Stöd till demokratisk utveckling och kongress 2022 .....	15
Vårdpolitiken och påverkansarbete .....	16
Vårdpolitiken .....	16
Våra professioner – Vårdförbundet som yrkesförbund.....	18
Påverkan och opinionsbildning .....	20
Internationellt – global samverkan och solidaritet .....	22
Digital utveckling.....	24
Kansliorganisationen, arbetssätt och verksamhetsstöd .....	25

## Inledning

Riktningen för verksamheten ges av det övergripande mål med fyra strategier för att uppnå detta som förbundsstyrelsen beslutat om för kongressperioden:

*Vi ska vara en stark, kollektivavtalsbärande organisation för våra fyra yrken för våra fyra yrken med legitimitet och tyngd att driva och tillvarata medlems intressen samt påverka vården.*

Det blir vi genom att organisationen

- prioriterar en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad
- tecknar avtal och driver frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv
- verkar för att förtroendevald, känd av medlem, finns på arbetsplatsen och får stöd i sitt uppdrag av lokala avdelningar
- använder våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlem.

Övergripande mål och strategier tar utgångspunkt i kongressens beslut om prioriterat område för kongressperioden - *vi ska vara ett växande, medlemscentrerat yrkesförbund.*

Verksamhetsberättelsen är en rapport om verksamheten 2021 med tyngdpunkt på de områden som pekats ut som prioriterade under 2021. Planeringen för 2021 omfattade sådant som ännu inte var genomfört eller omhändertaget utifrån beslut på kongressen 2018.

Mycket verksamhet har bedrivits inom områdena *Medlemsrekrytering* och *Arbetsplatsen*. Den pågående Covid-19-pandemin fortsatte att prägla arbetet under året med löpande anpassning för att hantera och kommunicera dess konsekvenser för Vårdförbundets medlemmar i vården. Verksamheten genomfördes i hög grad digitalt. Resandet låg på en mycket låg nivå och medlemsaktiviteter kunde inte genomföras på vanligt sätt genom fysiska möten, något som försämrade förutsättningarna för rekryteringsarbetet. Arbetssättet under pandemin påverkade Vårdförbundets ekonomi i positiv riktning då kostnaderna varit relativt låga.

## Medlemsrekrytering

Under året fortsatte arbetet med att få förtroendevalda på arbetsplatserna, att utveckla det rekryterande förhållningssättet i vardagen och stödet till förtroendevalda i det arbetet. Arbetet inriktades också på att öka synligheten för förbundet samt engagemangs- och rekommendationsindex och att rekrytera fler yngre medlemmar.

**Målsättning 2021: 5 585 inträden av yrkesverksamma medlemmar**

Antal inträden av yrkesverksamma medlemmar för januari-december under de senaste fem åren illustreras i tabellen nedan. Högsta antalet inträden för en specifik månad är markerade med fet stil i tabellen.

Period / År	2017	2018	2019	2020	2021
Jan	197	295	196	213	<b>322</b>
Feb	<b>350</b>	326	341	328	291
Mar	303	338	<b>416</b>	339	311
Apr	318	339	475	<b>664</b>	337
Maj	225	230	373	<b>733</b>	282
Jun	303	362	<b>530</b>	465	313
Jul	229	242	276	<b>339</b>	275
Aug	158	155	174	<b>206</b>	137
Sep	235	285	<b>288</b>	268	208
Okt	289	<b>375</b>	338	339	310
Nov	283	<b>412</b>	366	354	318
Dec	378	395	373	<b>451</b>	346
Summa jan - dec	<b>3 268</b>	<b>3 754</b>	<b>4 146</b>	<b>4 699</b>	<b>3 450</b>

Under detta andra pandemiår 2021 lyckades inte Vårdförbundet hålla i samma nivå för medlemsutvecklingen som under 2020 då vi hade rekordmånga medlemsinträden av yrkesverksamma medlemmar. Därmed nåddes inte heller årets målsättning.

**Totala antalet yrkesverksamma medlemmar minskade** något med 319 till **92 086** medlemmar per 31 december.

Bortsett från svängningar enstaka år är den långsiktiga trenden för medlemsutvecklingen positiv, se diagram nedan. Medlemsutvecklingen under innevarande kongressperiod har också varit betydligt bättre än föregående, även

beaktat att barnmorskemedlemmar lämnat Vårdförbundet för ett nybildat konkurrerande förbund under perioden.



**Två rekryterings- och synlighetskampanjer** genomfördes under året. Under maj-augusti var temat "värva en kollega" samt "värva en studiekamrat", som var ett nytt inslag. Det centrala budskapet var *Jag är livsviktig*, med en tydlig uppmaning att ju fler vi är desto bättre kan vi lyckas med påverkan, lön, villkor och jämställdhet. Tema och budskap fortsatte att kommuniceras under hösten och i november-kampanjen då Vårdförbundet syntes med foodtruck på sjukhus i Falun, Stockholm (Huddinge och Solna), Varberg och Lund. Värvande och nyvärvad medlem bjöds där på gratis lunch och medlemmar fick 50% rabatt. Samtidigt testades det nya verktyget för lokal rekryteringspotential. Arbetsplatser inom privat och statlig sektor med störst rekryteringspotential identifierades och vykort skickades till befintliga medlemmar med budskapet att värva en kollega.



Totalt sett nådde inte kampanjerna förväntat resultat utifrån interna mål, förutom vad gäller studentrekryteringen där målet överträffades. Kampanjerna syftar också till att öka rekryteringen långsiktigt genom att synliggöra Vårdförbundet på

arbetsplatserna samt bygga kännedom om varumärke. Arbetet fortsätter med att pröva och använda olika metoder utifrån hur de faller ut och kunskap om inträdesorsaker. Svar på frågan "Vad fick dig att gå med i Vårdförbundet just nu?" i november visade att 55% blev övertygad via kollega.

Pandemin var en utmaning i kampanjarbetet, liksom i rekryteringsarbetet i övrigt, då vi inte kunnat etablera uppsökande verksamhet eller genomföra aktiviteter på arbetsplatserna i önskad utsträckning. Rekryteringsarbetet liksom möten med medlemmar och förtroendevalda genomfördes istället digitalt i stora delar, där det var svårt att hålla i samma engagemangsnivå när pandemin drog ut på tiden. På de platser där vi hade extra närvaro och aktivitet med foodtrucken såg vi resultat i fler antal nya medlemmar än i övrigt.

En **rekryteringspepp** togs fram som syftar till att peppa förtroendevalda på arbetsplats att känna sig trygga med och vilja ställa frågan om medlemskap till nya på arbetsplatsen och icke-medlemmar.

Totala antalet medlemmar per medlemskategori visas i tabellen nedan.

Medlemskategori	Dec-2021	Dec-2020	Förändring från årsskiftet 2020/2021
Yrkesverksam	92 086	92 405	-319 / -0,3%
Student	8 072	8 535	-463 / -5,4%
Pensionär	13 577	13 085	492 / 3,8%
Ej yrkesverksam	900	869	31 / 3,6%
<b>Samtliga</b>	<b>114 635</b>	<b>114 894</b>	<b>-259 / -0,2</b>
Chef/ledare*	4 586	4 769	183 / -3,8%

\* ingår i kategorin yrkesverksamma

På totalen och bland yrkesverksamma ser vi en marginell minskning av antalet medlemmar. Främsta anledningarna till att medlemsantalet inte ökat som förväntat beror på minskningen av antalet studenter och att utträdena ökade jämfört med föregående år. Bland utträdesorsakerna syns en ökning för "byte till annat yrke", "uteslutning p.g.a. bristande betalning" samt annan eller ej angiven orsak.

Att rekrytera **studenter** har varit svårare under pandemin då de flesta haft distansundervisning och det personliga mötet ej varit möjligt. Det totala antalet studentmedlemmar påverkas också av ackumulerad rekrytering under tre år. Trenden för studentrekryteringen var likväl positiv för 2021 och vi rekryterade fler studenter än förväntat.

Antalet medlemmar som är **chefer/ledare** fortsätter att minska.

I nätverket för medlemmar som är chefer och ledare, fördes samtal om framtidens chefsorganisering, att möta medlem och medlems perspektiv. Arbete pågår med att tydliggöra och paketera våra medlemserbudanden för chefer och ledare, att utveckla webben och ta fram målgruppsanpassad kommunikation för chefer.

Förbundet tappade yrkesverksamma medlemmar i alla fyra yrkesgrupper, med störst minskning för barnmorskor (-103 personer). Medlemstappet har skett i regionerna. För övriga sektorer - Stat, Privat och Kommun - har antalet yrkesverksamma medlemmar ökat.

Exempel på riktat arbete gentemot förbundets professioner beskrivs närmare under rubriken "Våra professioner – Vårdförbundet som yrkesförbund".

### **Medlemsrekrytering i avdelningarna**

Ingen avdelning ökade sin rekrytering av yrkesverksamma medlemmar jämfört 2020 då antalet inträden var exceptionellt. Några lyckades dock öka i totalt antal yrkesverksamma medlemmar där avdelning Capio ökade mest procentuellt, följt av avdelning Gotland.

1. Avdelning Capio, 3,7%, (61 medlemmar)
2. Avdelning Gotland, 3% (16 medlemmar)
3. Avdelning Stockholm, 1,3% (181 medlemmar)

Resultaten slår väldigt olika vid jämförelse av stora och små avdelningar. En stor procentuell ökning i en liten avdelning får inte lika stor effekt på totalen. Att lyckas i storstäderna där potentialen att växa är som störst behöver därför vara i fokus även framöver.

### **Medlemsundersökningar och marknadsanalys**

Arbete pågår kontinuerligt för att öka förbundets kunskap om medlemmar och potentiella medlemmar. Vårdförbundet genomför medlemsundersökningar vartannat år. De två senaste undersökningarna genomfördes 2018 och 2020 och visade att kännedomen om Vårdförbundet ökat. Medlemmarna gav Vårdförbundet generellt högre sammanfattande omdöme i undersökningen 2020 än i undersökningarna 2016 och 2018. Fler medlemmar kände till förbundet och upplevde ett högre värde i medlemskapet än tidigare. Variationer i attityd och inställning mellan medlemmarna i olika avdelningar var små. Det fanns inte heller några avgörande skillnader mellan de fyra yrkesgrupperna.

I syfte att fördjupa kunskapen om medlemmarnas drivkrafter i medlemskapet genomfördes en segmenteringsundersökning 2020. Undersökningen gav en bättre bild av vad som kännetecknar de grupper som är mer positiva till

medlemskapet och vad kännetecknar grupper som är mer tveksamma eller direkt negativa. I analysen identifierades sex olika kategorier av medlemmar. Ungefär hälften av medlemmarna tillhör två grupperingar som är positivt inställda till Vårdförbundet och generellt nöjda med sitt medlemskap. I den andra hälften återfinns fyra grupper av medlemmar som är mer tveksamma eller negativt inställda till förbundet. Här finns en överrepresentation av yngre och nya medlemmar. Analysen visar att förbundet behöver rikta specifik uppmärksamhet mot dessa grupper för att öka kännedomen, bli mer relevanta och få fler medlemmar som upplever medlemskapet värdefullt. Under 2021 fortsatte verksamhetsutvecklingen med utgångspunkt i undersökningarna.

Ett projekt för att inrätta funktion och verktyg för marknadsanalys fortlöpte under året. Projektet har utformat ett verktyg för beräkning av lokal rekryteringspotential, "Medlemskollen", samt utvecklat nyckeltal nedbrutna för uppföljning på enhets- och sektionsnivå. Detta kommer att utgöra viktiga verktyg i analys- och prioriteringsarbetet framåt. I slutet av året tillträdde nyinrättad tjänst som marknadsanalytiker. Medlemskollen börjar användas som stöd i rekryteringsarbetet från 2022.

## Arbetsplatsen

Inriktningen för det medlems- och arbetsplatsnära arbetet är att utveckla och etablera stöd och utbildningsinsatser till förtroendevalda och att öka synligheten för Vårdförbundet på arbetsplatserna.

### Nationell målsättning 2021

- 255 nya förtroendevalda i kommun och företag
- 180 arbetsplatsbesök (av kanslimedarbetare i Medlem och Förtroendevald)

Totala antalet förtroendevalda *minskade* med 162 från föregående år till 5 298. Minskning skedde i alla sektorer utom i statlig sektor där antalet förtroendevalda var oförändrat.

Flera avdelningar beskriver att de tappat förtroendevalda som följd av att många arbetsplatser haft stor personalomsättning – att förtroendeuppdrag lämnas i samband med byte av jobb eller arbetsgivare. En annan anledning är den tuffa arbetssituationen under pandemin som innebär att många inte orkar med att också ha rollen som förtroendevald. Detta gör i sin tur att avdelningarna tappar kontinuitet i arbetet då det är många nya förtroendevalda som ska introduceras i rollen.



Det är idag svårt att följa utvecklingen av förtroendevald på arbetsplats. Avdelningarna har olika mandatperioder och det förekommer en viss eftersläpning i registreringen. Flera personer är registrerade med förtroendeuppdrag på flera arbetsplatser och uppdrag avregistreras inte alltid vid pensionsavgångar eller utträden. Siffrorna kan också variera beroende på vilken rapport eller fil som används. Utvecklingsarbete pågår för hur antal förtroendevalda kan följas upp och hur utvecklingen av andelen förtroendevalda kan mätas.

För att skapa lust och engagemang för fackligt arbete på arbetsplatsen krävs såväl fysiska medlemsmöten som digitala möten på arbetsplatser. Under året planerades för att i dialog med förtroendevalda etablera regelbunden uppsökande verksamhet som utförs av kanslimedarbetare. Pandemin gjorde att uppsökande insatser var möjliga att genomföra först under hösten då arbetsplatsbesök gjordes i verksamheter med rekryteringspotential. Årets målsättning för antal arbetsplatsbesök nåddes därmed inte.

Under året utvecklades analysarbetet av var förtroendevalda saknas, vilket är till stor hjälp vid prioritering av insatser för rekrytering. Bland annat identifierar Vårdförbundet Direkt arbetsplatser utan förtroendevald utifrån inkomna frågor.

Olika vägar och metoder för att rekrytera förtroendevalda testades och arbetsplatsens frågor identifierades som viktig faktor för framgångsrik rekrytering. Exempel på sådana frågor är rekryterande förhållningssätt vid förhandlingar, löneöversyn, chefstillsättningar och arbetsmiljö. Utvecklingsarbetet fortsätter under 2022 med att än tydligare identifiera vilka insatser som ger resultat, att medlemmar väljer förtroendevald och vi utvecklar den fackliga organiseringen.

"Medlemskollen" utvecklades, ett verktyg som visualiserar rekryteringspotential lokalt på arbetsplatsnivå. Verktyget kommer att vara viktigt i det fortsatta arbetet, liksom utvecklingen av verktyg för visualisering av nyckeltal, vilket bland annat visar representationstal och aktiveringsgrad för förtroendevalda. Implementering av verktygen sker under 2022.

En instegsmodell för att identifiera behov av insatser och stöd för utveckling av facklig organisering i kommunerna, "Arbetsplatstrappan Kommun", togs fram. Implementering sker under 2022 där nästa steg är att testa modellen i några kommuner.

Arbete pågår i sektionerna för kommun och region för att jämnare tillgängliggöra ombudsmannastödet för förtroendevalda. Det sker genom att utforska hur ombudsman kan stödja lokal verksamhet och göra den mindre personberoende. Utveckling av ombudsmännens rekryteringsuppdrag pågår inom alla sektorer,

exempelvis att medlemmar rekryteras i samband med förhandling när det är möjligt.

I sektion Privat och stat utvecklas och anpassas stödet till riksklubbar och avdelningar löpande utifrån deras behov och i dialog med de förtroendevalda. Under året etablerades mötesplatser för förtroendevalda och välkomstsamtal för nyvalda förtroendevalda. Uppsökande verksamhet skedde såväl digitalt som med fysiska aktiviteter på arbetsplatser då också medlemsmöten genomfördes i samband med dessa. Det digitala mötet med medlemmar i staten är utmanande då flera verksamheter har hög IT-säkerhet och brandväggar som begränsar möjligheten att delta via Vårdförbundets digitala verktyg. I statlig sektor har arbetsplatser som exempelvis vid universiteten och IVO, varit stängda under pandemin. Webbformulär för förhandlingsframställan för privata och statliga arbetsgivare togs i drift och det fungerar mycket väl, ändamålsenligt och tryggt.

Arbete påbörjades med att uppdatera och modernisera arbetsplatsregistret i syfte att göra det så enhetligt som möjligt. Detta slutförs under våren 2022.

### **Utbildningsverksamheten, medlemsrådgivning och erbjudanden**

Vårdförbundets medlemmar kan fördjupa sin kunskap i olika yrkeslivsrelaterade frågor genom att ta del av skraddarsydda digitala guider som finns tillgängliga efter inloggning på hemsidan. Sedan kongressen 2018 har treguiden riktade till medlemmar utvecklats: *Hallå innan du skriver på* om svenska modellen och fackföreningsrörelsen innan den landar i det enskilda anställningsavtalet samt lönecoachningsguiderna *Ditt lönesamtal* och *Ta din lön till nya höjder*. Under 2022 fortsätter utvecklingen av digitala guider mot målgruppen nya i yrket. Därutöver finns flera webbutbildningar med förtroendevald som målgrupp och som medlemmar också har tillgång till.

Arbete med att ta fram utbildningsmaterial för förtroendevalda med fördjupat ansvar, facklig tid eller motsvarande påbörjades under året och utbildningsinsatser genomförs 2022. Materialet omfattar rehabilitering, samverkan och förhandling.

En arbetsrättslig utbildning för ombudsmän togs fram med hanteringsordning vid tvister som del i utbildningen. Framtagande av strategi och verktyg för gemensamt arbetssätt vid domstolsprocesser påbörjades.

Vårdförbundet Direkt hade över 53 000 medlemskontakter under 2021. 91,2% var nöjda med den kontakt de haft, vilket ligger klart över snittet för andra intresse- och medlemsorganisationer. När det gäller rådgivning till medlem så

toppade lön och lönecoachning, följt av frågor om anställning, ledighet/semester och arbetsmiljö/vårdmiljö.

Nyföretagarcentrum anlätades under året för att ge företagarrådgivning till de medlemmar som är intresserade av att starta eget och driva företag i vården.

Flera av Sveriges stora idrottsförbund bjöd in Vårdförbundets medlemmar till sportevenemang för att visa sin uppskattning och tacka för allt slit under pandemin. I samband med utvalda matcher uppmärksammades medlemmarnas arbete innan matchstart. Intresset att ta del av erbjudandet var jättestort bland medlemmarna och feedbacken mycket positiv!

Under året erbjöds medlem nya förmåner som gratis prenumeration på Dagens Nyheter i 6 månader, gratis- och rabatterbjudande från BookBeat och 30 % rabatt på träning hos Actic. I slutet av året fick medlem ett unikt erbjudande om 25% rabatt på åtta matkassar från Linas Matkasse.

## Avtal och förhandling – Lön (HÖK)

2021 var ett händelserikt förhandlingsår med leverans på viktiga kongressbeslut, pandemirelaterade förhandlingar och historiska uppgörelser. Förhandlingsarbetet och tecknade avtal tar utgångspunkt i förbundets värderingar om jämställdhet och vår lönepolitik, där vi bland annat vill se löneutveckling över tid, att särskilt yrkesskickliga premieras och ett hållbart yrkesliv.

För medlemmar i kooperativa och idéburna verksamheter slöts ett **nytt löneavtal med Fremia** och ett **nytt kollektivavtal slöts med Almega Vårdföretagarna Bransch Ambulans**. Avtalen innehåller skrivningar om prioritering av särskilt yrkesskickliga, ökad lönespridning och möjlighet till lönekarriär i yrket över tid. Det senare innehöll också förbättringar kring föräldralönetillägget och viktiga partsarbeten kring lön, framtidens ambulanssjukvård och hälsosam arbetstidsförläggning.

Under sommaren tecknades ett **nytt Krislägesavtal** med SKR och Sobona där Vårdförbundet förhandlat in viktiga förändringar anpassade efter den situation som uppstått under pandemin. Avtalet innehar tydliga begränsningar i anvisningstider, utökad vila mellan anvisningar och förbättringar i form av höjda ersättningar.

I december nåddes en stor seger genom att en **pensionsöverenskommelse** slöts mellan arbetstagarorganisationerna i välfärdssektorn och SKR/Sobona. Avtalet innebär höjda pensionsavsättningar, ett stärkt omställningsavtal med

livslångt lärande och förbättrade förutsättningar för ett mer jämställt och hållbart arbetsliv. Som en del i pensionsuppgörelsen skedde också överenskommelse om förändringar i AB, Allmänna bestämmelser, till förmån för medlemmarna.

**HÖK 19** utvärderades under året vilket visade att nästan var fjärde bedömts som särskilt yrkesskicklig. Enligt löneenkät som genomfördes under senhösten, fick särskilt yrkesskicklig i genomsnitt en till två (1-2) procentenheter högre löneutveckling än de som inte bedömts som särskilt yrkesskickliga åren 2019, 2020 och 2021. Löneutvecklingen för samtliga var fortsatt god. Trots detta vittnades samtidigt från flera håll om att den massiva och lojala arbetsinsatsen under pandemin där förbundets medlemmar gjort sitt yttersta inte speglas i lönesatser.

HÖK-avtalet sades upp i mellandagarna före nyår. Vårdförbundet vill ha ett nytt avtal som kan bidra till att medlemmarna orkar jobba kvar i vården – på ett patientsäkert sätt utan att själva bli sjuka. Yrkande tar sikte på ett jämställt och hållbart yrkesliv, jämställda livslöner, kompetensutveckling och chefers förutsättningar. Förhandlingarna genomförs i början av 2022.

**Jämställdhetsperspektiv** finns med i alla förhandlingar och lyfts löpande i opinionsbildningsarbetet. Arbetet för jämställda löner fortlöpte även inom ramen för TCO, PSI och EPSU, bland annat lönetransparensdirektivet, och Kommissionen för jämställda löner. Innehåll till ett ”jämställdhetsraster” - checklista för att säkra att förbundets viktiga frågor behandlas ur ett jämställdhetsperspektiv – togs fram och beslutades. Materialet färdigställs och kommuniceras till organisationen och medlemmar i början av 2022.

Under året togs flera **stödmaterial** fram, exempelvis *Dina verktyg* till förtroendevalda för löneprocessen inom KR-sektorn och *Inför det årliga lönesamtalet* till medlemmar och förtroendevalda inom avtalen D, E, F samt Ambulans inom Almega Vårdföretagarna. I samarbete med Jonna Bornemark, professor på Södertörns högskola, pågår framtagande av stödmaterial kring särskilt yrkesskickliga, inklusive filmat material, vilket slutförs under första kvartalet 2022.

**Utredning om förekomsten av arbete på annan ort än arbetsorten** påbörjades under året, men kunde inte fullföljas p.g.a. att annat arbete behövde prioriteras.

Löpande information kopplat till lön sker via nyhetsbrev och artiklar på webben. Projektet **Min Lön** pågick under 2020 och 2021 och fokuserade på en rad insatser med syftet att öka medlemmarnas förmåga att påverka sin egen löneutveckling. FAQ på hemsidan och statistiken i Lönesnurran uppdaterades

och ett webbaserat stöd till medlem vid löneförhandling togs fram. Trafiken till Vårdförbundets lönesidor på webben flerfaldigades och genom sökordsoptimering toppade Vårdförbundet Google-sök på söktryck som "Vad tjänar en sjuksköterska?". Digitala lönecoachande föreläsningar utvecklades och erbjuds både studenter i slutet av sin utbildning och yrkesverksamma medlemmar.

Utvärderingar visade att medlemmar är mycket nöjda med rådgivning och annat material kring lön.

Under våren och sommaren kommunicerade vi återigen fjolårets upprop och kampanj **#tackamedlön** i syfte att synliggöra medlemmarnas vardag och skapa opinion kring värderingen av Vårdförbundets yrkesgrupper. Kampanjen var den av våra frågor som skapade störst engagemang i sociala medier under året. Drygt 83 000 har skrivit under uppropet (per januari 2022).

## Arbetsmiljö

Under året fortsatte införande av beslutad arbetsmiljöstrategi i utbildningarna för förtroendevalda. Pilotutbildning för huvudskyddsombud, HSO, genomfördes som erfarenhetsutbyte inom avdelningar med fokus på arbetsmiljöstrategins huvudområden – att arbetsgivare omsätter skyddskommitté och systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan. Kommande kunskapsmaterial omhändertar behov och brister som framkom i dessa möten.

En fristående webbutbildning för förtroendevalda i rollen som skyddsombud, *En tuff torsdag*, lanserades. Ytterligare material håller på att utformas som stöd för nätverkssamtal om utveckling och organisering av arbetsmiljö på stora arbetsplatser.

Den digitala verktygslådan för förtroendevalda *Vi!* kompletterades med vidareutvecklat och konkret arbetsmiljöinnehåll, inklusive handledning för påverkan av den egna lokala arbetsmiljön.

Handledning och vägledning inom arbetsmiljöområdet innebar fördjupat arbete med stöd av FAQ: er rörande skyddsutrustning, gravidas behov av skydd och skyddsarbete om ventilation kopplat till Covid-19.

Via Vårdförbundets partsarena, Suntarbetsliv, togs arbetsmiljöverktyg fram att användas på arbetsplats av medlemmar, förtroendevalda tillika skyddsombud och chefer.

Ett webinarium om etisk stress och Covid-19 riktat till medlemmar genomfördes i juni.

I det lokala fackliga arbetet vittnade många avdelningar om tuff arbetsmiljö och stort uttag av övertid under året. Flera upplevde ett hårdare klimat från

arbetsgivarna och att samverkan fungerat dåligt. På flera håll gjordes s.k. 6:6a-anmälningar till Arbetsmiljöverket. Enligt statistik från Arbetsmiljöverket fördubblades totala antalet anmälningar om bristande arbetsmiljö inom sjukvården jämfört med 2020.

## Hälsosam arbetstid och beredskap

En **utredning om rimlig veckoarbetstid inom vården** genomfördes under året och presenteras för förbundsstyrelsen i början av 2022. Utredningen kommer att ligga till grund för utformningen av förbundets politik på området.

Central och lokal **strategi för hantering av beredskapsfrågor** togs fram och stäms av i förbundsstyrelsen i början av 2022. Det handlar bland annat om stöd för hur vi lokalt ska förhålla oss till och hantera beredskap (där detta förekommer), hur vi ska försöka förhandla om/få bort beredskapsskrivningar i centrala avtal och hur vi lokalt kan försöka få bort beredskap där det förekommer.

Framtagande av central och lokal **strategi för kvalitetssäkrad hantering av lokala kollektivavtal** påbörjades men vägledning kring kökortningsavtal prioriterades istället, vilken täcker in stora delar av de frågor som strategin skulle omfatta.

### Partsarbeten under året

- *Förebygga ohälsa (AMR)*: Kartläggning skedde av hur många regioner och kommuner som har samverkansavtal och vilket samverkansavtal som tillämpas. Material utarbetades för de stödteamsinsatser som görs i region och kommun för att stödja samverkansprocesserna för friska arbetsplatser.
- *Verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning*: Dialogmodell togs fram för att behandla frågor om arbetstid utifrån ett arbetsplatsperspektiv där senaste forskningen från Hälsosamma arbetstider, Vårdförbundets arbetsmiljöuppdrag och frågan om avtal för arbetstid beaktats. SKR och Vårdförbundet kommer att producera en film om partsarbetet till respektive organisations webbsida. Dialogverktyg slutförs i samband med medlemsenkät 2022.

Under året genomfördes många förhandlingar om indragna ledigheter, förändrade arbetstider och förflyttningar i pandemivardagen för regionanställda medlemmar.

## Stöd till demokratisk utveckling och kongress 2022

Under hösten skedde val av ledamöter till de **lokala avdelningsstyrelserna**. Ett introduktionspaket innehållande fyra moduler utvecklades för introduktionen som startade i november och fortsätter under 2022:

- Styrelseutveckling
- Att leda Vårdförbundets lokala partsarbete
- Verksamhetsstöd och resurser
- Media och sociala medier

Riktade och coachande insatser genomförs i företag inom **privat sektor** där det finns flera förtroendevalda och möjlig utveckling till riksklubb identifierats. Video- och poddintervjuer användes under året för att öka kunskapen om värdet av riksklubb och inspirera till att bilda klubb. Genom partsarbetet utvecklades samarbete för organisering med företag/arbetsgivare. Engagemang finns i flera företag och i myndigheter som kommer att kunna utmynna i bildande av riksklubb, exempelvis SIS, Aleris, och Proliva. Remeo är i startläge för att bilda klubb.

I augusti fick Vårdförbundet sin första **nya riksklubb** på över sex år bildad av medlemmarna inom Falck Ambulans AB. I december beslutade förbundsstyrelsen att bevilja Praktikertjänsts ansökan om att bilda avdelning från 2022. Utvecklingsarbete pågår för facklig organisering i bemanningsbranschen och ett utvecklingsnätverk etablerades för medlemmarna där.

Under våren genomfördes en **medlemsdialog**, "Höjda röster", för att ta tempen på vad Vårdförbundets medlemmar tänker och tycker nu och inför framtiden och på så sätt involvera medlemmarna i förbundets utveckling. Baserat på medlemsdialogen hölls i juni en digital och livesänd **nationell mötesplats** med rubriken "Din röst vår framtid" med samtal om hur Vårdförbundet skulle kunna vara organiserat i framtiden. Under senare delen av året intensifierades förberedelserna inför kongressen 2022 med bland annat utveckling av propositionsskrivningar utifrån medlemsdialogen och samtal med lokalt förtroendevalda.

## Vårdpolitiken och påverkansarbete

En kommunikationsstrategi för förbundet antogs av förbundsstyrelsen i maj. Innehållet i strategin bygger på Vårdförbundets stadga, organisationsbeslut på senaste kongressen, resultat från medlemsundersökningar och aktuellt nuläge. Syftet med Vårdförbundets kommunikation är att den ska bidra till att vi är ett växande medlemscentrerat yrkesförbund med fler och bredare grupper av medlemmar som är nöjda med sitt medlemskap i förbundet.

I löpande opinionsbildnings- och påverkansarbete drev Vårdförbundet under 2021 frågor som rörde pandemihanteringen och påpekade vikten av rätt kompetens på rätt plats, exempelvis när det gäller utbildningskrav inom intensivvården. Andra angelägna frågor var vikten av planering, både under pandemin och långsiktigt, samt en förbättrad styrning av vården med krav på ökad samordning och delaktighet för professionerna.

## Vårdpolitiken

Vårdförbundet utformar och driver vårdpolitik utifrån värderingen att alla människor har samma värde och samma rätt till hälsa med idén om personcentrerad vård och jämlik hälsa.

Som ett led i att driva på omställningen till Nära vård, deltar Vårdförbundet i mötesplats för dialog med och mellan fackförbund och SKR om den framtida hälso- sjukvård- och omsorg. Regelbundna kontakter sker med IVO och Socialstyrelsen rörande övergripande hälso- och sjukvårdsfrågor. Under 2021 handlade frågorna framförallt om patientsäkerhet och planering i samband med pandemin. Vårdförbundet förde samtal med Corona-kommissionen i samband med kommissionens rapporter.

Vårdförbundets kanslichef, Anders Printz, ledde *Samsjuklighetsutredningen* som presenterade förslag om bland annat tydligare ansvarsfördelning mellan vård och socialtjänst och att dessa samlas under samma tak. Föreslagna åtgärder syftar till att komma tillrätta med problematiken att personer med exempelvis både psykisk ohälsa och missbruksproblematik bOLLAS runt mellan socialtjänst, psykiatri och beroendevård.

## Äldrepolitik och äldreomsorgen

Vårdförbundet deltog i expertgrupp till *Utredningen för en hållbar kompetensförsörjning inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre (S2019:04)* som lämnade sitt betänkande i juni. Vi lämnade avtryck i betänkandets texter om till exempel ledningssystem och sjuksköterskans kompetens och roll i den kommunala vården och omsorgen. Vårdförbundet deltar också i expertgrupp och referensgrupp i *Utredning om*



*Äldreomsorgslag (S2020:16)* där dialog förs om definition av äldreomsorgslag, stärkt medicinsk kompetens i kommuner och utmaningarna med kompetensförsörjningen.

Arbete pågår med att ta fram målbeskrivning för Vårdförbundets äldrepolitik.

### **Elevhälsan**

Under pandemin har skolsköterskans kunskap och roll diskuterats med myndigheter, beslutsfattare och arbetsgivare. I början av pandemin präglades samtalen av att skolsköterskor förflyttades till förmån för covid-verksamhet och vaccinering med konsekvenser för minskad tillgänglighet till EMI (Elevhälsans medicinska insatser) och skolsköterska. Senare handlade samtalen om förändrade arbetssätt med omställningen till digital undervisning, förutsättningar att vara stöd i samband med snabbtester och Covid-19-vaccinering av barn och unga.

Under året genomfördes medlemsmöten för skolsköterskor inom privat sektor med samtal om profession, arbetsmiljö och villkorsfrågor.

Flera utredningar som berör skolsköterskan och EMI lämnade betänkanden och delbetänkanden, under året:

- Vårdförbundet och riksföreningen ingår i referensgruppen till *Utredning om en sammanhållen god och nära vård för barn och unga, (S2019:05)*. Vi påverkade så att förslag om att flytta över vissa arbetsuppgifter (vaccinationer och hälsobesök) från skolsköterskan till regionens vårdcentral inte finns med i delbetänkandet som kom i april -20. Remissvar lämnades där Vårdförbundet ställde sig bakom utredningens förslag om att det hälsofrämjande arbetet ska förtydligas i Hälso- och sjukvårdslagen, att ett nationellt hälsovårdsprogram för barn och unga tas fram och implementeras i hälso- och sjukvården samt ett sex-steps program som beskriver hur barn och unga med psykisk ohälsa kan få ett mer jämlikt, ändamålsenligt och samordnat stöd i vården.
- *Utredning om Elevers möjligheter att nå kunskapskraven (U 2017:07)*: Vårdförbundet var inte remissinstans men svarade ändå på slutbetänkandet, *Bättre möjligheter för elever att nå kunskapskraven, (SOU 2021:11)*. Utredningen föreslog numerär för skolsköterska, där vi bland annat ställde oss frågande till hur de kommit fram till resultatet. Vi efterfrågar en beräkningsmodell som tar hänsyn till socioekonomiska faktorer, geografi, årskurser, osv. Vårdförbundet stödjer förslaget att vårdgivaransvaret för elevhälsan behöver förtydligas och stärkas i ledningssystemet.

## Våra professioner – Vårdförbundet som yrkesförbund

Vårdförbundet har fortlöpande samarbete med yrkesförbunden och de professionella sammanslutningarna kring bland annat remissvar och påverkan av myndigheter och politiker. Profileringen gentemot respektive profession inom förbundet ökades under året genom yrkesspecifik och riktad kommunikation och omvärldsbevakning. Ett tiotal webinarier och en podd om etik genomfördes.

I samband med **Barnmorskans** dag den 5 maj skedde extra aktivitet på sociala medier, blogginlägg, publicering av debattartiklar i både nationell och lokal press. Temat för debatten var bristen på barnmorskor och Vårdförbundets förslag på lösningar. Ett webinarium sändes samma dag i ämnet "SRHR i ett nationellt perspektiv".

En trätratt med Vårdförbundets logga togs fram under året.

Barnmorskorna i Vårdförbundet har önskat en tydligare beskrivning av riktningen mot framtiden för barnmorskan och vården. I dialog med medlemmar, förtroendevalda, barnmorskestudenter och olika organisationer och föreningar togs dokumentet *Barnmorskan mot framtiden* fram. Texterna kan ge förutsättningar att arbeta mot ett gemensamt mål, användas som vägledning och i medlemskommunikationen.

Arbete pågår med att skapa en strategisk plan för samverkan med lärosäten och barnmorskestudenter.

Förlossningskrisen briserade under hösten som följd av ett stort antal barnmorskor fått nog och lämnade in sin avskedsansökan. Vårdförbundet initierade en manifestation i Göteborg och deltog och talade på manifestation i Stockholm till stöd för barnmorskorna. Vi figurerade flitigt i olika media och presenterade förbundets lösningar för en bättre arbetssituation för barnmorskor, bland annat:

- En barnmorska – En födande,
- Hög livslönen så att barnmorskor värderas i nivå med andra likvärdiga akademiska yrken
- Rätt förutsättningar för ett hälsosamt yrkesliv - arbetets innehåll måste ge utrymme för teamträning, reflektion och kunskapsutveckling.

En Novus-undersökning bland **biomedicinska analytiker** genomfördes under året och resultatet presenterades i samband med yrkesdagen på välbesökt webinarium med titeln "Vaccinracet – att vara snabb har fått en ny definition". Vårdförbundet deltar med referensperson i Karolinska institutets planering av ny magisterutbildning inom Biomedicinsk laboratorievetenskap som ska starta HT 2023.

Nätverk för **röntgensjuksköterskor** bildades. Under hösten genomfördes en Novus-undersökning bland röntgensjuksköterskor. Resultatet visade bland annat på den höga arbetsbelastningen under pandemin och att det är mycket svårt att rekrytera rätt kompetens till rätt plats. Undersökningen utgör underlag för påverkan och opinionsbildning där vi ökar och sprider kunskapen. I samband med yrkesdagen den 8 november lyftes i media budskapet "Var fjärde röntgensjuksköterska har för hög arbetsbelastning. Regionerna måste agera".

**Sjuksköterskornas** roll, utmaningar och insatser har lyfts under hela pandemin och uppmärksammades särskilt i samband med internationella sjuksköterskedagen 12 maj, i olika medier runt om i landet. Vi drev frågor om vikten av fler kollegor och specialistkompetens och lyfte roller som företagssköterskor och specialistsjuksköterskor inom psykiatrisk vård.

Vårdförbundet driver på för att det i framtiden ska finnas avancerade specialistsjuksköterskor, **APN**, i den personcentrade vården och tog under året fram ett skriftligt, lättillgängligt material om APN. En abstract om Vårdförbundets arbete i frågan skickades in till IHI (Institute for Healthcare Improvement). Dialog och påverkan skedde löpande med politiker, beslutsfattare, myndigheter, organisationer och lärosäten, nationellt såväl som i regioner och kommuner, liksom regelbundna träffar med Vårdkompetensrådet.

**AST** (akademisk specialisttjänstgöring) används på många håll men pandemin påverkar möjligheten för sjuksköterskor att få möjlighet till utbildning p.g.a. det ansträngda läget i vården. Frågan hölls varm i partsarbetena om utbildningsanställningar och i partsarbete om karriärmodeller. AST-kartan med antal kommuner som tecknat avtal utökades långsamt men säkert. Fråga om utbildningsanställningar och specialistutbildning för alla våra fyra professioner drivs i partsarbete med SKR inom ramen för HÖK. Under året deltog Vårdförbundet i referensgruppen till *utredningen om översyn av kraven för sjuksköterskeexamen och barnmorskeexamen*. Utredningen ska presenteras våren 2023.

Arbete med tydligare organisering av **chefer och ledare** pågår.

Ledarprogrammet utvecklas i samarbete med forskare och ställs om till ett övervägande digitalt program med fokus på personcentrerad ledarskap. Fler medlemmar kommer att kunna delta när programmet blir digitalt. Preliminär start är våren 2022.

Under året utreddes och beslutades hur stödet till chefsmedlemmar ska se ut, bland annat vad gäller att tillvarata chefers rättigheter och bistå i förhandlingar. Stödet tas i drift i mars 2022.

Den årliga Vårdgalan genomfördes digitalt och livesändes i november. Där lyfts medlemmarnas och professionernas viktiga arbete fram genom

**Vårdförbundspriset** som delades ut i tre kategorier.

Vinnare av det *stora Vårdförbundspriset* blev Ulrica Nilsson för appen RAPP, där patienter som genomgått dagkirurgiska operationer svarar på frågor om sitt mående veckorna efter att de kommit hem. De kan också få kontakt med en sjuksköterska inom 24 timmar, något som skapar trygghet enligt pristagaren. Pris för *årets Vårdchef* gick till Gunilla Berg från hemsjukvården i Ronneby där priset betyder att "det här bevisar att vi är på rätt spår när det gäller att ge nära och personcentrerad vård till medborgarna. Det är ett erkännande till sättet vi arbetar på där varje medarbetares kompetens och engagemang bidrar".

*Årets studenthandledare* blev Christina Santala Häggemark med motivering som bland annat löd "Hon tydliggör vikten av personcentrerad vård och låter patienternas behov ta plats, samtidigt som hon ser sina studenter där de är".

### **Påverkan och opinionsbildning**

Vårdförbundets påverkansarbete bedrivs utifrån den påverkans- och opinionsbildningsstrategi som beslutades under året där vi prioriterar områdena 1) Kompetensförsörjning 2) Arbetsmiljö 3) Vårdens styrning.

Bilden av Vårdförbundets medlemmar som samhällsbärande funktion stärktes under året och vi tog tydligare plats i välfärdsdebatten. Företrädare för Vårdförbundet syntes och medverkade frekvent i olika media, såväl i webbartiklar och tryckt press som tv och radio, sociala medier samt i poddar. Sineva Ribeiro klättrade till en nionde plats (från 15) på Dagens Medicins maktlista, mäktigast bland vårdfacken. Vi slog rekord i det lokala påverkansarbetet med 51 lokala debattartiklar!

Aktivt påverkansarbete om pandemins konsekvenser för Vårdförbundets medlemmar skedde under hela året. Bland annat drev vi frågor som prioritering av sjukvårdspersonal vid vaccinering mot Covid-19, ersättning till vårdanställda vid långtidscovid, omplacering av gravid vårdpersonal, arbetsmiljöskulden som byggts upp under pandemin såväl som vårdskulden och det allt större behovet av vila och återhämtning samtidigt som ledigheter nekas.

Exempel på pressmeddelanden och budskap i media under perioden september-december:

- "Facket positiva till att göra vården till riksintresse" exempelvis vad gäller statligt ansvar för digital infrastruktur och kompetensförsörjningen (*Dagens Medicin* 1 september).

- Vårdförbundet välkomnar regeringens förslag om utredning om karensavdraget som bör slopas permanent.
- "Tyvärr kvinnor – idag slutar ni få pension" om pensionsgapet på 31% mellan män och kvinnor med krav på översyn av pensionssystemet (Debattartikel i *Aftonbladet* 9 september tillsammans med flera andra organisationer. Artikeln fick stor spridning och följdes upp med manifestation på Stortorget i Stockholm).
- "Överviktiga ska inte åka ambulans hem"... "vi ska ta hand om akut sjuka" - om riskerna med att använda ambulansen som transportmedel (*Kvällsposten* 16 september).
- Larm om långa arbetspass utan mat och raster inom ambulanssjukvården.
- Vårdförbundet välkomnar satsning på välfärden, särskilt inom hälso- och sjukvården, där kompetensförsörjningen, goda arbetsvillkor och god arbetsmiljö är nyckelfrågor – reaktion på budgetpropositionen för 2022 där vi fått gehör för flera frågor vi drivit länge.
- Vårdförbundet kritiskt till vaccinkrav för nyanställda: "Är att gå förbi grundlagen", förordar omplacering istället – med anledning av Region Dalarnas vaccinkrav.
- "Aborträttigheter går aldrig att ta för givna" (Debattartikel tillsammans med RFSU i *Dagens Medicin* 28 september, på internationella aborträttsdagen).
- "Bra med mer fakta om privata sjukförsäkringars påverkan på den offentliga vården, men grundproblemet adresseras inte" – kommentar till utredning om privata sjukförsäkringar där Vårdförbundets budskap var att vården ska vara gemensamt finansierad med skattemedel och den med störst behov ska få vård först.
- "Självklart ska berusade personer få vård när de behöver", dock behövs mer resurser och organisatoriska förändringar för att förändrad hantering ska vara möjligt – reaktion på att polisen vill ändra lagen så att fler berusade personer omhändertas av vården istället för polisen.
- "Låt inte politiskt spel hota tryggheten på arbetsmarknaden" – om att politiska aktörer inte bör ställa sig i vägen för de nödvändiga förändringarna i LAS. (Debattartikel i *Dagens Samhälle* 26 oktober).
- Krisen inom förlossningsvården: "Krisen gäller hela landet och det fattas barnmorskor i nästan alla regioner". "Orsaken är att det är gravt underfinansierat". Om löftet i region Stockholm om *en barnmorska per födande* som Vårdförbundet drivit länge: – "Fina ord – men hur håller ni löftet till barnmorskorna?" Vi syntes mycket i frågan i olika media och deltog i manifestation i november.

Förbundets aktivitet i **sociala medier** toppade i maj då vi nådde ut till ca 2,75 miljoner personer i samband med kommunikation av uppropet #tackamedlön.

Sammanlagt nådde vi 15,2 miljoner visningar på Facebook, Instagram, Twitter och LinkedIn. De budskap som skapade mest engagemang efter #tackamedlön var läget i Skåne med anmälningar till Arbetsmiljöverket, vår digitala guide "Ta din lön till nya höjder", krisen i förlossningsvården som kulminerade i barnmorskors manifestation i november, Vårdförbundets löneranking i mars och grattis på yrkesdagarna. Medlemsberättelser om pandemin och vädjan till befolkningen om att hålla i och hålla ut väckte också mycket engagemang.

### **Internationellt – global samverkan och solidaritet**

2021 var ett oroligt år på arbetsmarknaden i Europa med sjuksköterskor i strejk i bland annat Tyskland, Danmark och Norge. Det internationella arbetet med sjuksköterskeorganisationerna ICN, EFN och SSN skedde digitalt och handlade till stor del om pandemin.

Under året startades en expertgrupp om arbetsmiljö, grundades ett nätverk för undersköterskor samt avslutades ett projekt om organisering och rekrytering för hälsofackförbunden i Östeuropa som länge tappat medlemmar. Den fasta hälsokommittén fick en ny ordförande i Kirsi Sillanpää från finska Tehy.

Inom **EPSU** koncentrerades arbetet naturligt på covid-19 och pandemins effekter för sjukvårdspersonalen. Inför framtida samarbete enades EPSU och arbetsgivarorganisationen Hospeem om *Lessons learnt so far from the pandemic and resilience of European health and social care systems* som slår fast att de sociala parterna tillsammans ska arbeta för att aldrig komma tillbaka till den underfinansiering, otillräckliga bemanning, brist på skyddsutrustning och dåliga arbetsmiljö som präglade många länders första tid med pandemin. EPSU skrev rapporten *Covid19 som yrkesskada* och initierade en utredning om långtidscovid hos hälsopersonal. Viktiga påverkansinsatser gjordes angående uppdateringen av direktivet om cancerogena och mutagena ämnen där EPSU lyckades inkludera hälsofarliga medicinska produkter inför kommande trilogförhandlingar<sup>1</sup>. Vårdförbundet bidrog bland annat genom direktkontakter med svenska parlamentsledamöter. Genom EPSU deltog Vårdförbundet i konsultationer kring EU-kommissionens många initiativ inom ramen för Hälsounionen, såsom EU4Health och de utökade mandaten för hälsoberedskap samt Kommissionens fjärde strategiska ramverk för arbetsmiljö.

---

<sup>1</sup> Sammanträde mellan företrädare för Europaparlamentet, Europeiska unionens råd och Europeiska kommissionen med syfte att gemensamt behandla lagstiftningsärenden och utbyta ståndpunkter.

I juli ansökte EPSU och arbetsgivarna i Federation of Social Employers till Kommissionen om att upprätta en ny **social dialog inom sociala tjänster**, något som Sverige länge ifrågasatt p.g.a. bristande representativitet på arbetsgiversidan. Kommissionen väntas besvara ansökan under sommaren 2022 i samband med den planerade översynen av den sociala dialogen. Inom lokala och regionala myndigheter-sektorn genomförde projektet "EU Dialogue, Local Solutions" under året webinarier om hur de sociala parterna tagit vidare den europeiska sociala dialogens resultat nationellt. Det första arrangerades av de svenska förbunden och SKR och behandlade det svenska jämställdhetsarbetet där Vårdförbundet bland annat presenterade lönespridning och karriärvägar.

Under hösten beslutades att Vårdförbundet från 2022 blir medlem i **Europaportalen** som bevakar svensk EU-politik och utvecklingen i Europa. Europaportalen ägs parter på den svenska arbetsmarknaden.

Det globala arbetet inom **PSI** fokuserade på pandemin, klimatet och effekter av konflikter i världen. PSI och EPSU agerade båda för en rättvisare fördelning av vaccin i världen genom att stötta WHO, ICN med fleras upprop om att pausa patenten för covid-läkemedel och vacciner, det s.k. TRIPS-undantaget. Därmed möjliggörs en snabbare tillverkning och fördelning av vaccin i låginkomstländer. PSI deltog i COP26 och kommer att intensifiera arbetet för en grön omställning med hjälp av social dialog och politisk påverkan.

Tillsammans med de andra svenska offentligförbunden beslutade Vårdförbundet under året att stötta två nya **samarbetsprojekt** med PSI inom Union to Unions s.k. innovativa fönster. Det ena i Latinamerika, kallat "Just transition" om de offentliga tjänsternas betydelse för en grön omställning, och hur fackförbund kan påverka genom social dialog. Det andra projektet "Behind the mask", handlar om situationen för sjuksköterskor i frontarbetet mot covid19 i Zimbabwe, Pakistan, Libanon och Brasilien. Sedan tidigare drivs ett projekt runt medelhavet om flyktingars rättigheter till hälsa, hygien, utbildning med mera Utvecklingsprojektet i Palestina stod stilla under 2021 p.g.a. pandemin. Projektet förväntas fortsätta 2022.

Vårdförbundet deltog i regeringens delegation till den digitala **Världshälsoförsamlingen**, WHA 74, där de tre panelerna som utvärderat WHO:s arbete tydliggjorde att man nu ser det nödvändigt att stärka och utveckla WHO:s roll under hälsokriser. Efter extrainsatt möte i november inleds nu förhandlingar om ett globalt pandemifördrag med slutdatum 2024.

Vårdförbundets årliga **katastrofstöd** gick 2021 till UN Womens viktiga arbete för kvinnor och flickor, utifrån kvinnors extra utsatthet för våld och den ekonomiska situationen i världen under pandemin.

## Digital utveckling

Enligt en TCO-gemensam jämförelse under året står Vårdförbundet sig väl när det gäller digitalisering, IT-stöd och funktionalitet. Arbetet fortsatte med övergång till molnbaserade lösningar och med inriktningen att egenutvecklade funktioner och system avvecklas successivt och användningen av Sharepoint och Microsoftbaserade lösningar ökar.

Förbundets utbildningsportal på webben, Kunskapsrummet, fylldes löpande på med digitalt utbildnings- och stödmaterial för både medlemmar och förtroendevalda. Grundutbildningen för förtroendevalda digitaliserades. Medlemsutbildningarna i Kunskapsrummet synliggörs på de lokala webbsidorna och marknadsförs i nyhetsbrev.

De lokala webbsidorna utvecklades med höjd kvalitet och ökad igenkänning avseende visuell utformning. Ingångar finns för riksklubbar och avdelningar där information kan publiceras och Kunskapsrummet synliggjordes bättre. Vårdförbundets mobilappar sågs över och stänges ned den 31 oktober.

Stöd utvecklades så att avdelningarnas årsmöten blev möjliga att genomföra digitalt.

Under året automatiserades utträdesprocessen, ändringsanmälan, ansökan om avvikande avgift och inträdesansökan. Detta sparar administrativa resurser, ger bättre statistik och minskar felkällor. Efter en omfattande analys av vad medlemmarna eftersöker på Vårdförbundets hemsida genomfördes en större omstrukturering som innebär att det blir lättare för medlemmarna att hitta det de letar mest efter på webben, till exempel information om lön, arbetsmiljöfrågor, Covid. Bank-id infördes vid ansökan om medlemsinträde för att öka säkerheten och skyddet för medlemmarnas data.

Utveckling av automatiserad rådgivning pågår i samarbete med bl. a Vision.

Ärendesystemet Clara utvecklades med utökad funktionalitet för skyddat ärende och digital hantering av ärenden från Migrationsverket. Superusers för systemet utsågs och utveckling fortsätter ifråga om vad ärendehanteringsprocessen ska omfatta.

Även interna administrationen av IT-processerna automatiserades i stor omfattning. Det minskar rutinarbetet och minskar antalet felkällor. Dokumenthanteringen moderniserades och hanteras nu med metadata via Omnia Document Management/ODM för dokument som ska lagras eller bevaras. Arbetsdokument delas och lagras för samarbete via OneDrive och Teams.



Ett nytt reseräkningssystem infördes för kansliets medarbetare.

Arbetsätt fortsatte att utvecklas med verktyg inom ramen för Office 365 i första hand. Bland annat beslutades att utveckla systemstödet Hypergene vad gäller verksamhetsplanering. Istället användes Office och Teams i planeringsarbetet för 2022, liksom för arbete i gemensamma dokument, för kommunikation och som mötesverktyg, både i avdelningarna och kansliet.

Digitala utbildningar för Officeprogrammen tillhandahålls via utbildningsportalen Lexicon 365. Under året bjöds alla medarbetare och flera roller förtroendevalda in till digitala utbildningar om hybridmöten och ergonomi.

## Kansliorganisationen, arbetsätt och verksamhetsstöd

Med anledning av pandemin arbetade majoriteten av medarbetarna huvudsakligen hemifrån. Det ställde särskilda krav på att bedöma, följa upp och åtgärda arbetsmiljön, vilket skedde löpande mellan chef och medarbetare och tillsammans med de fackliga parterna.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl och är i ständig utveckling. Årets arbetsmiljökartläggning visade goda resultat där 82 % angav att deras allmänna hälsotillstånd på det hela taget är bra/ganska bra. 84 % var totalt sett nöjda med sin arbetssituation. Vi fortsätter att följa upp arbetsbelastningen som periodvis varit hög pga. Pandemin bland annat. Vårdförbundets hus i Stockholm har totalrenoverats (se mer nedan). I samband med renoveringen och förestående återgång till kontoret införs aktivitetsbaserat arbetsätt. Som förberedelse för det genomfördes workshops för medarbetare i Vårdförbundets hus med dialog om vad aktivitetsbaserat arbetsätt innebär för oss.

Utbildning om medarbetarskap startades för hela kansliet och kommer att erbjudas nya medarbetare under kommande år. Under hösten genomfördes en utbildning i projektledning för chefer och flera medarbetare, vilket kommer att mynna ut i en organisationsgemensam struktur för projektarbete under 2022.

### **Ekonomi**

Kongressen 2018 beslutade att det egna kapitalet skulle värdesäkras under innevarande kongressperiod, d.v.s. uppräknas med hänsyn till inflationen, vilket kommer att uppfyllas med god marginal. Ekonomin är i balans och arbete sker löpande för att säkra en långsiktigt hållbar ekonomi. Under kongressperioden 2018 - 2021 har verksamhetslokalerna setts över och förändrats, liksom bemanningen i kansliet. Inriktningen för lokalerna är att hitta mer effektiva och ändamålsenliga lösningar där vi kan minska den totala lokalkostnaden och att

alltid använda arbetsgivarpartens resurser där det är möjligt. Intäkterna säkras genom det aktiva arbetet för att öka medlemsantalet. Rörliga kostnader har inte uppstått i den takt som det funnits budgetutrymme för. Rekommendationer under pandemin, avrådan från resor och större möten har i vissa fall omöjliggjort genomförande av planerade aktiviteter. Realisering av vinster i kapitalförvaltningen har också bidragit till det ekonomiska överskottet för kongressperioden.

En ny verksamhetsstyrd budgetmodell utan angivet budgettak för avdelningar prövas från och med verksamhetsår 2021.

Inför kongressen 2022 pågår utredning av medlemsavgiftsmodellen, ekonomiska inriktningen och konfliktfondens storlek.

### **Vårdförbundets hus**

Vårdförbundets hus i Stockholm, förbundets enda ägda fastighet, totalrenoverades under året. Lokalerna färdigställdes i december. Målbilden för renoveringsarbetet var att skapa en mötesplats för förtroendevalda, medlemmar och medarbetare som uppfyller följande:

- Vårdförbundets hus är en välkomnande, representativ och inbjudande lokal som utgår från förbundets värderingar, uppdrag och de professioner vi representerar.
- Vi har en flexibel och kreativ arbetsmiljö som bidrar till arbetsglädje och inspiration.
- Vi har en modern, hållbar arbetsplats med funktionella lokaler som stödjer vår verksamhets arbetssätt.
- Vi utgår från aktivitet, behov och uppgift då vi identifierar vad ett aktivitetsbaserat kontor är för oss.
- Vår lokal möjliggör samarbete och kommunikation inom Vårdförbundets alla delar och bidrar till en hållbar ekonomi.

Hållbarhetstänk och att begränsa resursförbrukningen både vad gäller kostnader och material präglade renoveringen. Vårdförbundets hus kommer också att miljöcertifieras. Certifieringen utfärdas när fastigheten har varit i drift i ett år och mätvärden verifierats. Inredningen i Vårdförbundets hus är till 70% återanvända möbler, dels befintliga som renoverats, målats om eller fått nytt tyg, dels möbler inköpta på begagnatmarknaden. Även fast inredning som innerdörrar har återanvänts. I ytskikt som golv och innertak har valts varianter med större andel återvunnet material.



**Vårdförbundet är ett växande yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen. Vi är fler än 114 000 barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor som arbetar för en personcentrerad nära vård och ett hållbart yrkesliv. Tillsammans utvecklar vi villkor, yrke och vård.**