



# Beslutsuppföljning kongress 2022

Kongress 2026





# Propositionsuppföljning kongress 2022

Kongressen 2022 antog fem olika propositioner. Dessa var:

- En höjd röst för en växande förening
- En höjd röst ett hållbart yrkesliv
- En höjd röst för livsviktiga yrken
- En höjd röst för vårdens utveckling
- En höjd röst för en hållbar ekonomi

Nedan följer uppföljning av respektive proposition med utgångspunkt i det som tydligt utpekats som inriktning för förbundet under kongressperioden 2022-2026.

## Proposition: En höjd röst för en växande förening

### Jämställdhet är en självklar utgångspunkt

Förbundet är en etablerad aktör för jämställdhet och har profilerat sig i jämställdhetsperspektivet under kongressperioden. Bristande jämställdhet har gått som en röd tråd genom förbundets argumentation. Villkor, lön, arbetsorganisation, respekt för professionernas kunskapsområde har alla argumenterats för med jämställdhet som ett ledande argument.

### Vårdförbundet bidrar till klimatomställningen

Vårdförbundets interna arbete med att bedriva verksamhet och förvalta resurser på ett sådant sätt att vår negativa klimatpåverkan blir så liten som möjligt följs upp genom den årliga hållbarhetsrapporten och genom att säkerhetsställa att kapitalförvaltningen följer hållbarhetspolicyn. Vårdförbundet har deltagit i arbetet med TCO:s klimatpolitiska program som beskriver TCO:s syn på hur Sverige kan nå målet om nettonollutsläpp till 2045 genom en rättvis omställning. Programmet innehåller nära 50 förslag som tar upp hur arbetsplatser och tjänstemän kan bidra, samt vilken roll politiken har. En central del är initiativet till ett "handslag för klimatet" mellan arbetsmarknadens parter, för att uppnå samförstånd och en gemensam riktning.

### Vårdförbundets samarbeten inom välfärdssektorn

Kongressen 2022 uppdrog till Vårdförbundets förbundsstyrelse att under kongressperioden utveckla och pröva nya och befintliga samarbeten som bedöms gynnsamma för medlemmarnas yrken och villkor, vården och samhället och att utvecklingsarbetet ska omfatta såväl samarbetet inom ramen för TCO som andra samarbeten.

Under kongressperioden har samarbetet med Facken i välfärden fördjupats och förtydligats genom en Avsiktsförklaring om fortsatt samarbete men också genom



en utredning som initierades av ordförandena i förbunden. Utredningen resulterade i ett beslut om att Facken i välfärdens fortsatta samarbete ska fokusera på politikutveckling och synliggörande av för förbunden gemensamma frågor och arbeta med politisk påverkan.

Samarbetet har genom detta stärks och Facken i Välfärden har nu ett viktigt inflytande både hos SKR och i samhällsdebatten. Att tillsammans med andra höja rösten mot till exempel angiverilagen och för ökade resurser till välfärden gör skillnad i en tid när främlingsfientlighet och nedskärning i välfärden vinner mark.

Välfärdsrådet med förbundens och SKR:s ordföranden etablerats som gemensam bas för påverkan. Det operativa partsarbetet har samlats i Välfärdens Partsråd, bestående av organisationernas förhandlingschefer för att åstadkomma bättre effekt och synkronisering mellan parternas resurser, till exempel Omställningsfonden och Suntarbetsliv. I Välfärdens partsråd tas gemensamma initiativ om EU-påverkan, omställning, pensioner, samverkan och arbetsmiljö.

Även arbetet inom privat sektor har utvecklats under kongressperioden. Arbetet med EU-påverkan har stärkts i och med att Arbetsmarknadens EU-råd etablerats, med PTK som viktig facklig aktör och där Vårdförbundet och andra TCO/SACO-förbund ingår. Den starka utvecklingen av partsarbetet i privat sektor har bidragit till att K/R-sektorn samlat sig för att det ska finnas mer än en partsröst på den svenska arbetsmarknaden. K/R-sektorns parter är idag tydligt etablerade som röst gentemot Regeringskansliet, vid sidan om konstellationen Svenskt Näringsliv/PTK/LO.

## Rekrytering och mobilisering av medlemmar och förtroendevalda

Vi har under perioden arbetat målmedvetet med rekrytering och mobilisering av både medlemmar och förtroendevalda. Genom att använda medlemsmodellen som ett gemensamt och etablerat arbetssätt har vi skapat tydligare struktur och högre träffsäkerhet i vårt rekryteringsarbete. Modellen har varit vägledande både i möten på arbetsplatserna och i våra digitala kanaler, vilket har stärkt Vårdförbundets närvaro i vardagen för både medlemmar och potentiella medlemmar.

Vi har informerat om innehållet i medlemskapet – inte bara till de som ännu inte är medlemmar utan också till befintliga medlemmar – för att säkerställa att alla känner trygghet, styrka och tydlighet kring värdet av sitt medlemskap. Detta har skett genom både riktade insatser och bredare kommunikationskanaler.

Dessutom har vi genomfört stora rekryterande kampanjer som lyfter fram medlemskapet och vår yrkesgemenskap. Kampanjerna har haft fokus på att nå alla yrkesgrupper och sektorer där våra professioner finns representerade, även inom verksamheter där vi inte är part i kollektivavtal. På detta sätt har vi fortsatt



att ställa frågan om medlemskap brett och inkluderande, i linje med vår ambition att organisera alla som tillhör våra yrken.

Genom dessa insatser har vi stärkt det fackliga engagemanget, och vi fortsätter att utveckla arbetet för att ge våra medlemmar och förtroendevalda bästa möjliga stöd.

Under hösten 2023 bildades chefsföreningen för Vårdförbundets chefer och ledare. Föreningen fokuserar på:

- Chefsuppdraget. Ett chef- och ledaruppdrag med rimliga förutsättningar.
- Arbetsmiljö. Hälsosam arbetsmiljö för chefer och medarbetare.
- Nätverk. Ett chefsnätverk för stöd, utveckling och inspiration.
- Ledarskap vid förändring. Ett chefs- och ledaruppdrag som aktivt deltar i viktiga frågor för att leda vården i rätt riktning vid omställningar inom hälso- sjukvård.

## Utveckling av den demokratiska organisationen

Kongressen 2022 gav förbundsstyrelsen i uppdrag att utveckla förbundets demokratiska organisation och se över stadgarna. Arbetet, kallat Fler ger mer, inleddes 2023 med två arbetsgrupper: *Fler former* vars uppdrag var att identifiera nya sätt att organisera och engagera medlemmar inom respektive sektor, samt *Stadgegruppen* vars uppdrag var att se över stadgarna. En referensgrupp bildades för att fånga upp lokala perspektiv och idéer. Beslutet förankrades i förbundsråd och vid besök hos avdelningsstyrelser under 2022–2023.

Arbetet pausades när förbundet höjde konfliktberedskapsnivån i början av 2024 fram till mars 2025 då förbundsstyrelsen gav kansliet i uppdrag att ta fram ett förslag för att möta upp kongressbeslutet. I och med detta avslutades arbetsgruppernas och referensgruppens arbete.

Under mandatperioden har en samordningsgrupp för riksklubbarna och de förtroendevalda inom staten startats upp. Chefsförening har bildats och ett nätverk för unga har startats upp.

Kongressbeslutet från 2022 innebar också att, där det är möjligt, bilda sektorsvisa avtalsgrupper. Detta har under mandatperioden inte varit möjligt att testa då förbundet var i konflikt under stora delar av 2024. Att genomföra en ekstrakongress har därmed inte varit aktuellt.

Förbundsstyrelsen har i arbetet med inriktningspropositionen till kongressen 2026 formulerat ett förslag på förändrad demokratisk organisation i enlighet med beslutet från kongressen 2022 som också innebär stadgeförändringar.



## Proposition: En höjd röst för ett hållbart yrkesliv

Att hitta vägar fram till ett hållbart arbetsliv för medlemmar i Vårdförbundet har varit en högt prioriterad fråga under kongressperioden, särskilt utifrån att det omfattande deltidsarbetet ofta beror på bristande vila och återhämtning. Flera delar har förts in i avtalen för att stärka möjligheten att arbeta heltid ett helt yrkesliv.

### Reglerad dygnsvila

Kraven i EU:s arbetstidsdirektiv om minst 11 timmars dygnsvila förtydligades i Allmänna bestämmelser (AB) efter kritik från EU-kommissionen och implementerades på K/R-sektorn hösten 2023. Utrymme för undantag finns vid särskilda skäl, likaså dispens för dygnspass. Därefter har förhandlingar genomförts på privat sektor, där implementering sker under 2026.

### Arbetstidsförkortning, minskad övertid och förutsägbara scheman

Fokus i början av kongressperioden har varit att synliggöra den ohälsosamma omfattningen av övertid, jour och beredskap, långa arbetspass och svårigheten att förena arbete och fritid. I HÖK 22 infördes flera koll- och kontrollpunkter och krav på åtgärdsplaner för att minska förläggning och övertid som skapar ohälsa.

I förhandlingarna om HÖK 24 ledde Vårdförbundets krav på arbetstidsförkortning både till över- och mertidsblockad och strejk. Först efter en utdragen medling kunde parterna enas om ett nytt ettårigt avtal med bland annat fyra olika arbetstidsförkortningar.

Förutsägbarhet som förutsättning för ett hållbart arbetsliv var i fokus för HÖK 25. Vikten av scheman som ligger fast förtydligades i skärpta regler kring förskjuten arbetstid. I avtalsrörelsen 2025 infördes också en extra ledig dag i kollektivavtalen både på K/R- och privata sektorn.

Vårdförbundets konflikt och fortsatta krav på hållbara heltider har satt frågan om rimliga heltidsmått högt upp på agendan för hela svenska arbetsmarknaden. Inför avtalsrörelsen 2027 har LO aviserat att arbetstidsförkortning kommer att ligga i fokus, vilket starkt bidrar till att frågan blir central för avtalsrörelsen i sin helhet.

### Arbetsmiljö

Vårdförbundets arbete har fokuserat att både finnas centralt och stärka det lokala arbetet. Det strategiska arbetet har inneburit en långsiktig plan för att driva utvecklingen för god arbetsmiljö för våra medlemmar via de instanser där vi agerar. Till följd av den Avsiktsförklaring som centrala parter slöt har arbete fortskridit och färdigställts för Friskfaktorer. Nu finns verktyg och forskningsprogram riktat till skyddsombud och chefer inom Kommuner och regioner. Till denna satsning med Suntarbetsliv som plattform kan även centrala parter



stödteam sätts vilka genomfört regionala konferenser och besök för att stötta en positiv utveckling. Vårdförbundet har även bidragit till den årliga konferensen Gilla Jobbet som genomförs i samarbete med parter på offentlig och privatsektor.

Vårdförbundet har vidare följt upp och arbetat för en implementering av regelförnyelse som Arbetsmiljöverkets föreskrifter har inneburit. Fokus för förbundens arbetsmiljönätverk har varit ett förebyggande arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöförhandlingar diskuteras mellan LO/PTK/SN. Inför kommande förhandlingar om ett centralt arbetsmiljöavtal har utredningsarbete skett inom ramen för PTK. omfattandes samverkan, rehabilitering, företagshälsovård samt omställning.

## Proposition En höjd röst för Livsviktiga yrken

Vårdförbundets arbete med lön, villkor och arbetsmiljö under kongressperioden 2022-2026 präglas starkt av efterdyningarna av Covid 19-pandemin, ett stort antal centrala förhandlingar och – inte minst – en utdragen arbetsmarknadskonflikt. Trots stora utmaningar för både medlemmar, förtroendevalda och kansliet har Vårdförbundet flyttat fram positionerna på flera viktiga områden och inlett samarbeten för att ytterligare stärka förbundets genomslag på arbetsmarknaden och förbättra medlemmars villkor.

### Jämställda löner, ersättningar och pensioner

Arbetet för jämställda löner har fortsatt under kongressperioden. Enligt Vårdförbundets egna löneenkäter var löneutvecklingen för förbundets yrkesgrupper i K/R-sektorn (exklusive chefer) 15% under åren 2022–2025. För särskilt yrkesskickliga var löneutvecklingen 16% under samma period.

Enligt Vårdförbundets egna löneenkäter var löneutvecklingen för förbundets yrkesgrupper inom privat sektor under åren 2022–2024 visar att löneutvecklingen var 10% (exklusive chefer) samt 12% (särskilt yrkesskickliga).

En väsentlig förändring i HÖK 24 och HÖK 25 var övergången från icke nivåbestämt ("sifferlöst) löneavtal till siffersatt avtal med garanterat utfall på kollektivet enligt industrimärket. Sifferlösa avtal har gynnat Vårdförbundets medlemmar över tid, men i en orolig omvärld och med hög inflation gjordes bedömningen att ett garanterat utfall bättre skulle säkra löneutvecklingen för medlemmarna.

I HÖK 25 infördes ett kraftigt höjt natt-ob på helger (gäller från 1 april 2026), samt tidigarelagt helg-ob.



Under 2025 har Vårdförbundet i samtliga avtal på offentlig och privat sektor förhandlat in att de som arbetar mertid ska ersättas med övertidsersättning, något som kommer att implementeras under 2026.

En dom i Arbetsdomstolen har klargjort att de som under pandemin stängts av från arbetet med endast graviditetspenning, har rätt till full retroaktiv kompensation upp till full lön och rörliga ersättningar. En överenskommelse har träffats med SKR/Sobona för en tidsram 10 år tillbaka. Samtal planeras med arbetsgivarorganisationerna på statlig och privat sektor.

Höjda pensioner är en viktig jämställdhetsfråga. Från och med den 1 januari 2023 trädde det nya tjänstepensionsavtalet AKAP-KR i kraft för anställda inom K/R-sektorn. Pensionsavsättningarna höjdes från 4,5 procent till 6 procent av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp, och från 30 till 31,5 procent för lönedelar över det beloppet. På privat sektor har flexpension införts, med en stegvis ökad avsättning till tjänstepension upp till slutmålet 2 procent.

## Fortsatt satsning på särskilt yrkesskickliga

Prioriteringen av särskilt yrkesskickligas löner har fortsatt i HÖK 22, 24 och 25. Vikten av erfarenhet, yrkesskicklighet och möjlighet till lönekarriär har också förts in i kollektivavtal på privat sektor. Partsgemensamma filmer om yrkesskicklighet har tagits fram i samarbete med professor Jonna Bornemark, både med SKR/Sobona och med Vårdföretagarna. Filmerna är tänkta att fungera som stöd både till förtroendevalda och för medlemmar som vill öka förståelsen för vad särskild yrkesskicklighet innebär och betydelsen för verksamhet och team.

## Ökat fokus på förbättrade löneprocesser

Partsgemensamma arbeten har inletts både på offentlig och privat sektor för att både öka tydligheten i löneprocessen och att öka förståelsen hos medarbetarna för den lön som sätts. Krav på tydlig tidplan och vikten av chefens förutsättningar är exempel på förstärkta skrivningar i de olika löneavtalen. Arbetena bedrivs med respektive arbetsgivarorganisation tillsammans med samtliga fackliga motparter på tjänstemannansidan och fortsätter in i nästa kongressperiod.

## Kompetensutveckling och karriärvägar

Regleringar om villkoren för utbildningsanställning/Akademisk specialisttjänstgöring (AST) har tillkommit både i det centrala kollektivavtalet med SKR/Sobona (där utöver specialistutbildning för sjuksköterskor utbildning till barnmorska tillkommit) och i privat sektor, med bland annat förbud mot "bindningstid" och återbetalningsskyldighet. Samtidigt fortlöper arbetet med kompetensmodeller i regioner och kommuner, där fler arbetsgivare ansluter sig och fler yrkesgrupper omfattas. Arbetet för att få till stånd reglerade specialistutbildningar för barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor fortlöper. En partsgemensam kartläggning med



SKR/Sobona har genomförts, men samsyn om vägen framåt har ännu inte uppnåtts.

## Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningen, eller på ett mer fackligt direkt språk, bristen på legitimerade kollegor, är ett växande problem. Det skapar problem och flaskhalsar i verksamheter och för medlemmar dålig arbetsmiljö och samvetsstress. Sektorns sjuktal har en direkt koppling till situationen. I avtalsrörelsen 2024 antog parterna i K/R-sektorn en gemensam "Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden." Där sätts gemensamt fokus på att driva frågan, inte minst så att regeringen bidrar tillsammans med parterna själva.

En Kompetenskommission har tillsatts inom ramen för HÖK, där företrädare för SKR/Sobona och Vårdförbundet ingår. I HÖK25 förnyas kommissionen med ett tydligare fokus på gemensamma insatser för säkrad kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården.

Frågan om civil beredskap har fått allt större utrymme efter Covidpandemin och det säkerhetspolitiska läget i vår omvärld. Sveriges medlemskap i NATO väcker dessutom frågor om vad medlemskapet innebär för svensk hälso- och sjukvård. Vårdförbundet har varit engagerat i utredningar och lämnat flera remissvar i frågor rörande civil beredskap och försörjningsberedskap. Frågan om civil beredskap har dock aldrig aktualiserat av kongressen och det finns inte några politiska beslut på den nivån. I arbetet har VF uppmärksammat utmaningen med kompetensförsörjning och att bristen på VF:s professioner påverkar vårdens förmåga redan idag och en kris- och krigssituation skulle ytterligare förvärra läget. Kompetensförsörjningsproblematiken behöver därför lyftas också utifrån ett beredskapsperspektiv. Anställningsvillkor, arbetsmiljö och patientsäkerhet är viktiga frågor att hantera i en hälso- och sjukvård vid fredstida kriser och i krig samt vilken viktig roll den kommunala hälso- och sjukvården har i sammanhanget.

## Våra professioner

Vårdförbundet arbetar för att införa avancerade specialistsjuksköterskor, AVS som en reglerad yrkesroll med statligt finansierad utbildning och skyddad titel, för att möta hälso- och sjukvårdens ökade krav på tillgänglighet, kontinuitet och kvalitet. Syftet är att stärka den patientnära vården genom hög omvårdnads-kompetens kombinerad med utökad medicinsk kunskap, vilket ger snabbare bedömningar, effektivare vård med minskade vårdskador och ökad patientsäkerhet.

I utredningen om behörighet och yrkesreglering har förbundet drivit att förändringar ska utgå från patientsäkerhet och förespråkat tydligare och fler reglerade specialistutbildningar och fortbildning.



Våld och hot mot hälso- och sjukvårdspersonal har under kongressperioden uppmärksammats på fler olika sätt. Bl.a. har Vårdförbundet verkat för skärpta straff för brott som riktar sig mot hälso- och sjukvårdspersonal.

Förbundet har också besvarat remisser om sjuksköterske- och barnmorskeutbildningarna och verkat för krav på handledare och hur platserna för den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) ska kunna utökas.

Förbundet har också verkat för en utökad förskrivningsrätt för sjuksköterskor och barnmorskor. Det har bl.a. handlat om behörighet att ordinera vaccin mot HPV, kikhosta för gravida och läkemedel för abort.

Förbundet har uppmärksammat patientsäkerhetsrisker med delegering och motsatt sig föreslagna och beslutade ändringar som innebär utökade möjligheter till delegering.

## Proposition En höjd röst för vårdens utveckling

Vårdförbundets arbete med frågor som rör hälso- och sjukvårdens organisering har under kongressperioden 2022–2026 handlat om att bedriva ett kontinuerligt påverkansarbete för att fortsatt driva på för en förändring i hälso- och sjukvårdssystemet mot omställningen till personcentrerad god och nära vård.

Vårt arbete för att få till en mer ändamålsenlig styrning av hälso- och sjukvården görs bl.a. genom omvärldsbevakning, analys och möten med beslutsfattare på internationell, nationell, regional och lokal nivå samt medverkan i utredningar och andra forum av relevans som sakkunniga och experter. Därutöver framför vi vår politik genom remissvar till olika utredningar. Vi arbetar även med att väcka opinion för våra frågor genom att skriva debattartiklar och pressmeddelanden samt egna underlag i form av egna rapporter, PM och exempelvis opinionsundersökningar via Novus. Vi deltar i internationella forum, mässor, har egna nätverk och föreningar, är både deltagare och utställare vid olika konferenser.

Under kongressperioden har vi fortsatt driva omställningen till en personcentrerad god och nära vård med fokus på hälsa, patientsäkerhet och ett hållbart yrkesliv.

För att fortsatt vara en relevant påverkans aktör har vi i samarbete med extern aktör gjort omvärldsanalys och identifierat megatrender som kan komma att påverka hälso- och sjukvården på 2040-talet. Omvärldspaningen har resulterat i tre möjliga framtidsscenario som har funnits med för samtal i workshop och djupintervjuer med medlemmar, sakkunniga och forskare på området.



Vårdförbundspriset är ett av hälso- och sjukvårdens största priser. Priset premierar initiativ till omställningen av hälso- och sjukvården genom att uppmärksamma medlemmar som driver utvecklingsarbeten som utvecklar hälso- och sjukvården i linje med Vårdförbundets politik.

Under perioden har vi bistått med karriärstöd till chefer och ledare att söka sig till högre positioner, både i den dagliga verksamheten och som strategiska ledare. Vi ser att medlemmar kommer in på fler och fler verksamhetschefsnivåer, men även på förvaltningsnivå. Vi ser även fler av våra professioner som tex chefssjuksköterskor inom regionerna, men även i Försvarsmakten. Vi har bedrivit påverkansarbete genom Chefsföreningen och frågan har lyfts med sjukvårdsministern under åren. I samarbete med svensk sjuksköterskeförening följer och fördjupar vi vår kunskap och förståelse för att omsätta och driva införandet av Magnetmodellen i svensk hälso- och sjukvård. Vi har tagit fram underlag till debattartiklar tillsammans med Chefsföreningens presidium som varit ute i debatten med den medicinska professionen - och påtalat att alla professioner behövs på alla nivåer i Hälso- och sjukvården. En viktig del i arbetet sedan kongressen är vårt Ledarskapsprogram, som idag är en av våra starkaste arenor för att både stärka chefer i sina nuvarande uppdrag och inspirera dem att ta större steg vidare. Programmet bygger på mod, personcentrerat ledarskap och att frigöra kraften hos medarbetare och ledare.

Vi har drivit påverkansarbete kring elevhälsa och skolsköterskans roll i ljuset av Tidöavtalet genom att uppvaktat experter för statliga utredningar, skrivit debattartiklar tillsammans med riksföreningen för skolsköterskor.

Vårdförbundet driver på för att hälsofrämjande och förebyggande arbete ska integreras som en kärnkomponent i hälso- och sjukvårdens styrning och resursfördelning. Genom att tydliggöra sambandet mellan tidiga insatser, förbättrad folkhälsa och långsiktig hållbarhet i hälso- och sjukvårdssystemet, verkar förbundet för att skapa strukturer som prioriterar hälsofrämjande och förebyggande insatser i både policy och praktik

Gällande professions- och yrkesfrågorna har vi deltagit vid diverse internationella, nationella, regionala och lokala forum som syftar till att driva en personcentrerad hälso- och sjukvård genom att vi synliggör förutsättningar och hinder för våra yrken. Vi samarbetar även med föreningar och nätverk inom området där vi skriver debattartiklar och deltar i olika myndigheters arbeten.

Vi har under perioden haft ett kontinuerligt tvärfackligt arbete med SKR, för att driva på omställningen utifrån Vårdförbundets politik för att utvecklingen ska komma medlemmarna och invånarna till del. Vi har medverkat i SKR:s ledarskapsprogram "Nära vård" som ett led i att stärka chefer och ledare att driva omställningen. Vi har även haft ett gemensamt initiativ om "Fast Vårdkontakt" för att driva på att funktionen etableras enligt lag.



Inom ramen för HÖK22 och HÖK25 (med SKR och Sobona) har partsarbeten fortsatt inom bl.a. den s.k. "Kompetenskommissionen". Arbetet med utmaningarna för kompetensförsörjningen i hälso- och sjukvården är en av vår tids stora utmaningar. Regioner och kommuner behöver stärka sektorns attraktivitet för att behålla, utveckla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens, nu och i framtiden. Samtidigt pågår en omställning i hälso- och sjukvården i syfte att hälso- och sjukvården och omsorgen fortsatt ska vara effektiv och av hög kvalitet. Hälso- och sjukvården och omsorgen måste kunna möta de demografiska förändringarna, den snabba kunskapsutvecklingen och invånarnas behov på ett bättre sätt än idag. I ett kunskapsintensivt samhälle med en hälso- och sjukvård som genomgår en omställning utifrån t ex AI och precisionshälsa och omvårdnad blir det allt viktigare att förstå på djupet vilken hälso- och sjukvård och hälsotjänster som behövs nu och i framtiden. Förståelsen behöver utgå från hälso- och sjukvårdens uppdrag och behov i relation till den kompetens som behövs. Kompetenskommissionens uppdrag är att identifiera gemensamma förslag till åtgärder utifrån problembilder, och föreslå åtgärder på nationell, regional och lokal nivå. I arbetet kan också när så är lämpligt ingå experter och sakkunniga inom relevanta forskningsområden, liksom verksamhetsföreträdare och från hälso- och sjukvården. Vi har även haft partsarbete gällande reglerade specialistutbildningar samt karriärmodeller.

Under året har Vårdförbundet aktivt deltagit i flera statliga och myndigheters utredningar med fokus på kvalitet, patientsäkerhet och kompetensförsörjning. I utredningen om en äldreomsorgslag och behovsstyrd vård har förbundet betonat vikten av jämlik hälsa och personcentrerad vård, hållbara arbetsvillkor och närvarande ledarskap. I arbetet med stärkt medicinsk kompetens i kommunal hälso- och sjukvård har förbundet tillstyrkt förslag som stärker sjuksköterskans roll och främjar interprofessionella team. När det gäller språkkrav för personal i äldreomsorgen har Vårdförbundet framhållit behovet av språkutbildning och långsiktiga lösningar. Genom dessa insatser har Vårdförbundet fortsatt att vara en stark röst för en hållbar, säker och nära vård.

Vårdförbundet har deltagit i referensgruppen för utredningen (S2023:04) om ett helt eller delvis statligt huvudmannaskap för hälso- och sjukvården som i maj 2025 lämnade sitt betänkande Ansvaret för hälso- och sjukvården (SOU 2025:62). Vi har även regelbundna möten med hälso- och sjukvårdsministern samt getts möjlighet att ha möten med andra regeringsföreträdare t ex statssekreterare i olika frågor. Vårdförbundet har även deltagit som expert i den statliga utredningen om behörighetsfrågor i hälso- och sjukvården som lämnade betänkandet Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens – utifrån hälso- och sjukvårdens och tandvårdens behov (SOU 2025:63).



## Proposition En höjd röst för en hållbar ekonomi

Kongressen 2022 fattade beslut om att anta ekonomipropositionen för åren 2023-2026

**Att** ordinarie medlemsavgift fastställs till 315 kr per månad från och med januari 2023.

Vid kongressen 2022 fattades beslut om att höja medlemsavgiften den 1 januari 2023. Mot bakgrund av samhällsutvecklingen 2022 och sviktande medlemsutveckling fattade en extrakongress i november 2022 beslut om att höjningen i stället kunde ske den 1 juli 2023. Vidare gav extrakongressen Förbundsstyrelsen mandat att efter bedömning ytterligare skjuta upp medlemsavgiftshöjningen i upp till 18 månader.

Under våren 2023 fortsatte den negativa medlemsutvecklingen och Förbundsstyrelsen fattade därför ett nytt beslut i maj 2023 att skjuta på medlemsavgiftshöjningen från den 1 juli 2023 till den 1 januari 2024. I september 2023 fattade Förbundsstyrelsen beslut om att skjuta på beslutet om en medlemsavgiftshöjning till kongressen 2026. Bakgrunden var den fortsatt negativa medlemsutvecklingen och att Förbundsstyrelsen såg en risk för att Vårdförbundets anseende och fackliga kraft skulle påverkas negativt.

**Att** kongressen fastställer den ekonomiska inriktningen för åren 2023-2026 med ett ackumulerat verksamhetsresultat på +/- noll i enlighet med propositionen.

Den ekonomiska propositionen med verksamhetsresultat om +/- noll byggde bl.a. på en positiv medlemsutveckling, en medlemsavgiftshöjning och en inflation om 2%.

Under 2022 förändrades det samhällsekonomiska klimatet drastiskt. Sverige gick in i en lågkonjunktur med inflation och ökade räntor som följd. Inflationen kom att ligga runt 10% vilket påverkade Vårdförbundets egen kostnadsutveckling i stor grad. Det samhällsekonomiska klimatet påverkade också medlemmars privata situation där medlemsavgiften ställdes mot upplevd nytta samt andra privata utgifter. Medlemsutvecklingen vände kraftigt till att vara negativ varför medlemsavgiftshöjningen sköts på framtiden.

### *Intäkter:*

Medlemsavgiftshöjningen uppgick till 22 mkr årligen i intäkter, dvs ackumulerat under kongressperioden 88 mkr.

Den negativa medlemsutvecklingen i förhållande till ekonomiska propositionen uppgår till ca -4.000 medlemmar.



Sammantaget den negativa medlemsutvecklingen och uteblivna medlemsavgiftshöjningen prognostiseras det ackumulerade utfallet för intäkter understiga målet med ca -145 mkr.

*Kostnader:*

För att möta den negativa medlemsutvecklingen, utebliven medlemsavgiftshöjning samt inflation har översyn och insatser gjorts för att effektivisera, utveckla och förändra arbetssätt samt genomföra kostnadsbesparingar. Översyn av kansliorganisationens bemanning har medfört en minskning av antal tjänster om 8%.

Sammantaget har översyn och insatser gett minskade kostnader om drygt 70 mkr för kongressperioden.

*Verksamhetsresultat:*

Verksamhetsresultatet prognostiseras att understiga målet med drygt 70 mkr, dvs organisationen har parerat intäktsbortfallet med ca hälften.

**Att** konfliktfonden fastställs till 250 miljoner kronor 1 januari år 2023 och att det fria egna kapitalet får användas till konfliktersättning om konfliktfonden inte är tillräcklig.

Vårdförbundets konfliktfond fastställdes till 250 mkr 1 januari 2023.

År 2024 genomfördes en arbetsmarknadskonflikt där kostnaderna totalt uppgick till drygt 60 mkr.

Vårdförbundets kapitalportfölj ger årligen avkastning till förbundet och tillskjuter därmed medel till det fria egna kapitalet. Vid en arbetsmarknadskonflikt används konfliktfonden och vid arbetsmarknadskonfliktens slut återställs konfliktfonden om det fria egna kapitalet tillåter. Konfliktfonden har återställts till att uppgå till 250 kr.

**Att** parallellt med en höjning även se över användningen av konsulter, tjänsteköp, samt anställda org.

Under kongressperioden har kansliets bemanning minskats med 8%. Parallellt med det har en löpande översyn och avvägning skett vid användningen av konsulter samt tjänsteköp. Konsulter och tjänsteköp kan användas om kompetensen inte finns inom organisationen eller är försvarbar att skapa en tjänst för.

Under kongressperioden har kostnaderna för konsulter och tjänsteköp minskat avsevärt.

## Motionsuppföljning kongress 2022

Uppföljning görs på samtliga bifallna att-satser från motionerna från kongressen 2022. Uppföljningen följer uppdelningen i områden som gjordes 2022. Inom vissa områden har uppföljningen av motioner gjorts samlat då intentionerna i motionerna varit liknande.

### Område: Värdegrund, hälsa, klimat

<p><b>14.2.2.29</b> <b>Jämställdhet – tydligare profilering</b></p>	<p><b>Att</b> Vårdförbundet intensifierar arbetet kring jämställdhet och tydligt visar att jämställdhetsfrågor är viktiga</p> <p><b>Att</b> Vårdförbundet verkar för att kvinnors och mäns förutsättningar blir jämställda.</p> <p><b>Att</b> Vårdförbundet tydligt tar ställning och verkar för att bli en självklar aktör i samhället rörande jämställdhet.</p>
<p><b>14.2.2.30</b> <b>Jämställdhet - en självklar sak</b></p>	<p><b>Att</b> VF internt och externt arbetar mer aktivt kring jämställdhetsfrågor</p> <p><b>Att</b> VF verkar för att kvinnors och mäns förutsättningar inom vården blir jämställda</p> <p><b>Att</b> se över förbundets utbildningsutbud avseende jämställdhet</p>
<p><b>14.2.2.26</b> <b>Ställningstagande och arbete mot våld i nära relationer</b></p>	<p><b>Att</b> VF tydligt tar ställning mot våld i nära relationer</p> <p><b>Att</b> VF tydligt tar ställning mot mäns våld mot kvinnor</p>

### Vad har gjorts sedan kongress 2022

Vårdförbundet har profilerat sig i jämställdhetsperspektivet under kongressperioden. Bristande jämställdhet har gått som en röd tråd genom förbundets argumentation. Villkor, lön, arbetsorganisation, respekt för professionernas kunskapsområde har alla argumenterats för med jämställdhet som ett ledande argument.

Förbundet är en etablerad aktör för jämställdhet och kombinerar det med professionens argument. Under kongressperioden har förbundet engagerat sig i kampanjen "Lön hela dagen" liksom tagit initiativ tillsammans med övriga välfärdsförbund inom ramen för Facken i Valfärden.

Jämställdhetsperspektivet är en integrerad del i det löpande utvecklingsarbetet. Vilket innebär att utbildningsutbudet beaktas med detta raster vid revidering och framtagning av nya utbildningar och utbildningsmaterial. Vårdförbundets utbildningar utgår från förbundets politiska ställningstaganden, där jämställdhet är en viktig princip, och det perspektivet följer med i arbetet med att utveckla och förnya utbildningar.

**14.2.2.26** Förbundet har under kongressperioden på flera sätt arbetat med frågan om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. 2022 skickades remissvar gällande Förslag till nya föreskrifter och allmänna råd om våld i nära relationer.

2024 gjordes inspel till Socialstyrelsen gällande Nationell plan för graviditet, förlossning och tiden efter där det i första versionen helt saknades strategier kring mäns våld mot kvinnor. Vårdförbundet påtalade detta i de skriftliga synpunkterna gällande hela dokumentet och skrev bland annat:

*"Vårdförbundet saknar även strategier kring mäns våld mot kvinnor. De flesta är överens om att alla gravida som skrivs in på barnmorskemottagningen bör bli tillfrågade om de har erfarenhet av våld i nära relation och de allra flesta får frågan idag. Att barnmorskor ställer frågan om våld till gravida är av yttersta vikt för att identifiera våldsutsatthet, förebygga våldsutsatthet och att säkerställa att åtgärder vidtas vid våldsutsatthet. Barnmorskan möter de blivande föräldrarna under hela graviditeten och med rätt stöd har barnmorskan kompetensen att identifiera våldsutsattas behov. Till stöd behöver det finnas väl utarbetade lokala och regionala handlingsplaner, riktlinjer och rutiner som bygger på de nationella riktlinjerna och rekommendationerna."*

Efter Vårdförbundets synpunkter lades strategier kring våld i den uppdaterade Nationella planen som publicerades 2025-09-17 där det bland annat står att regionerna ska säkerställa att det finns skriftliga rutiner vid upptäckt av våldsutsatthet som är kända av alla medarbetare och där vikten av att ställa frågan beskrivs ingående. Socialstyrelsen skriver också om vikten av att alla gravida rutinmässigt tillfrågas om våld, behovet av kompetensutveckling, samverkan och stödinsatser.

Under kongressperioden har två webinarium anordnats tillsammans med Unizon, Mäns våld mot kvinnor – våga fråga och Att upptäcka våld – en livsviktig uppgift.

## Område: Rekrytering, mobilisering, utbildning

<p><b>14.2.2.17</b> <b>Stockholms sak är vår sak</b></p>	<p><b>Att</b> VF verkar för att vi tillsammans hjälps åt med rekrytering där behovet är som störst.</p>
<p><b>14.2.2.25</b> <b>Behålla och rekrytera i övergång studentmedlem till yrkesverksam</b></p>	<p><b>Att</b> Vårdförbundet nationellt aktivt verka för att synliggöra och tydliggöra övergången från studentmedlem till yrkesverksam medlem i syfte att behålla medlemmar.</p> <p><b>Att</b> Vårdförbundet nationellt aktivt ska verka för att ta fram kampanjer och material till övergången av studentmedlem till yrkesverksam medlem i syfte att behålla medlemmar.</p> <p><b>Att</b> Vårdförbundets student- och förbundsstyrelse verkar tillsammans för en gemensam syn om övergången från studentmedlem till yrkesverksam medlem och vikten av att behålla medlemmar.</p>
<p><b>14.2.2.28</b> <b>Varför ska jag stanna kvar?</b></p>	<p><b>Att</b> Vårdförbundet parallellt med rekryteringskampanjer även arbetar aktivt och tar fram "behålla kampanjer".</p>
<p><b>14.2.2.32</b> <b>Facklig grundutbildning för medlemmar</b></p>	<p><b>Att</b> Vårdförbundet ska utforma och börja utbilda i en grundläggande facklig utbildning som är tillgänglig för samtliga medlemmar.</p>

### Vad har gjorts sedan kongress 2022

**14.2.2.17** Under kongressperioden har förbundsstyrelsen årligen fattat beslut om förbundsgemensamt mål för rekrytering av yrkesverksamma medlemmar. Det gemensamma målet har sedan brutits ned för varje avdelning för att tydliggöra rekryteringsuppdraget och den lokala rekryteringspotentialen. Kansliet har arbetat för att stödja det lokala rekryteringsarbetet och resurserna har prioriteras till avdelningar och arbetsplatser med den största potentialen.

För att vidareutveckla och systematisera förbundets arbete med medlemsmodellen fattade förbundsstyrelsen hösten 2023 beslut om att operationalisera medlemsmodellen genom en ansvarsfördelning som stödjer förtroendevalds rekrytering av medlem på



arbetsplats. Ansvarsfördelningen beskriver de olika uppgifterna och aktiviteterna i rekryteringsarbetet. Den visar även hos vilken roll som ansvaret för dessa utförande ligger. Tydliga uppgifter och ansvar är viktiga förutsättningar för att lyckas med rekrytering.

Under kongressperioden har rekryteringsinsatser gjorts där rekryteringspotentialen är som störst, det har genomförts gemensamma kampanjer och rekryteringsinsatser i storstäder och på större arbetsplatser.

**14.2.2.25** Genom rapporten "Studentresan" som är baserad på ett omfattande utredningsarbete föreslogs ett nytt arbetssätt där övergången mellan studentmedlem och yrkesverksam medlem under de första två åren som yrkesverksam omhändertas. Förslaget har godkänts av kansliledningsgruppen. Implementering av "studentresans" förslag ägs och arbetas med av sektionen sälj & rekrytering. Där ingår både tydliggörande av övergången, kampanjer och material samt ett mycket stärkt medlemserbjudande specifikt vid övergången.

Den tredje satsen är omhändertaget genom kontinuerligt informationsutbyte och samtal mellan student- och förbundsstyrelse om arbetets framskridande.

**14.2.2.28** Följande initiativ har fokuserat både på att rekrytera och behålla:

- kampanjsatsning i flera steg under avtalsrörelsen både 2024 och 2025
- nuvarande kampanj där vi lyfter olika medlemstjänster
- always on under perioder, de har både varit rekryterande och behållande med bl.a. arbetsmiljöfokus
- Årets Vårdförbundspris är också en kampanjsatsning för att behålla

**14.2.2.32** Vi gör bedömningen att facklig utbildning för målgruppen medlem behöver vara digital och lättillgänglig, alternativt ske nära arbetsplatsen. Detta eftersom medlemmar inte har rätt till betald arbetstid för facklig utbildning och intresset att lägga fritid på detta är begränsat. Under kongressperioden har vi därför främst satsat på att ge förtroendevalda verktyg för att förmedla kunskap ute på arbetsplatserna, bland annat genom serien "*...och på jobbet är det bra?*" Det är en serie medlemsutbildningar som förtroendevalda kan använda för att kombinera teori och praktik i fackliga frågor. Parallellt har vi utvecklat och marknadsfört våra digitala guider riktade till medlemmar, såsom "*Hallå innan du skriver på*", "*Ny på jobbet*" och "*Ta din lön till nya höjder*", som förklarar värdet av medlemskap och grundläggande fackliga frågor. Dessa guider används både av medlemmar direkt och som stöd för förtroendevalda i möten och samtal. Vi arbetar också kontinuerligt med att öka antalet förtroendevalda på arbetsplatser för att säkerställa att kunskap når medlemmarna där de är.

## Område: Demokrati

<p><b>14.2.1-4</b> <b>Demokrati</b></p>	<p><b>Att</b> Vårdförbundet genomför regelbundna förbundsråd minst 4 gånger per år, där förbundsstyrelsen inhämtar tankar och synpunkter, befäster strategier och utvecklar politiken utifrån demokratisk grund, för att nå bästa förankringsarbetet i organisationen.</p> <p><b>Att</b> återgå till att använda begreppet Förbundsråd som finns väldefinierat i stadgarna. När begreppet Ordförandeträff infördes i stället för Förbundsråd blev mötet otydligt vilket syfte man hade.</p>
<p><b>14.2.1-6</b> <b>Vårdförbundets organisation</b></p>	<p><b>Att</b> inför bildandet av nya avdelningar ska engagemang och vilja till detta utredas bland berörda medlemmar.</p>
<p><b>14.2.1-10</b> <b>Kriterier för bildande av ny avdelning</b></p>	<p><b>Att</b> kriterier för bildandet av ny avdelning definieras utifrån minsta antal medlemmar.</p>
<p><b>14.2.1-15</b> <b>Prioritering av kongressbeslut</b></p>	<p><b>Att</b> VF har en tydlig transparens i hur arbetet fortlöper vad gäller kongressbeslut och en rutin för hur detta redovisas för medlemmarna.</p>
<p><b>14.2.1-16 Tillitsbaserad styrning</b></p>	<p><b>Att</b> lokal kunskap och engagemang värdesätts av förbundsstyrelsen.</p> <p><b>Att</b> förbundsstyrelsen tillämpar tillitsbaserad styrning.</p> <p><b>Att</b> konsekvensanalys blir praxis inför större förändringar inom Vårdförbundet.</p> <p><b>Att</b> förbundsrådets funktion stärks och återupprättas som rådgivande organ.</p>

### Vad har gjorts sedan kongress 2022

**14.2.1-4** Sedan 2023 har förbundsråd genomförts fyra gånger per år.



**14.2.1-6 och 14.2.1-10** Det har under kongressperioden inte varit aktuellt att bilda några nya avdelningar varför det inte varit aktuellt att ta fram kriterier för minsta antal medlemmar.

**14.2.1-15** Genom verksamhetsberättelserna redogör förbundsstyrelsen årligen för verksamheten. Förbundsstyrelsen ger genom förbundsrådet avdelningar uppdateringar kring aktuella områden och verksamhetens utveckling.

**14.2.1-16** Förbundsstyrelsen har under mandatperioden genomfört flera viktiga steg för att stärka tillitsbaserad styrning inom Vårdförbundet. Ett centralt led i detta har varit att återupprätta förbundsrådet efter en period då det fungerat som ordförandeträffar. Genom denna återupprättelse har det skapats en tydligare struktur för dialog och gemensamt ansvarstagande. Förbundsstyrelsen har haft en löpande och kontinuerlig dialog med förbundsrådet – inte minst i samband med avtalsrörelsen – vilket har varit avgörande för att säkerställa att lokal kunskap och engagemang tas tillvara i det strategiska arbetet.

## Område: Stadgar

<b>14.2.1.1</b> <b>Ett aktivt antirasistiskt arbete inom Vårdförbundet</b>	<b>Att</b> det i planerad stadgeöversyn inkludera motionärens intention: Att Vårdförbundet gör ett tydligare ställningstagande mot rasism, till exempel genom att lägga till antirasism som en del av Vårdförbundets grundläggande värderingar.  <b>Att</b> utbildning i antirasistiskt arbete rekommenderas till all anställd personal på VF, genomgås av alla styrelseledamöter och alla med fackliga heltids/deltidsuppdrag inom förbundet. Utbildningsmaterialet ska hantera maktstrukturer, strukturell rasism och normkritik samt uppslag för stöttning och rådgivning av medlem utsatt för rasism på sin arbetsplats.
<b>14.2.1-8</b> <b>Att vara i fas är sällan lätt. Ordinarie kongress bör inte vara samma år som Sverige går till allmänna val</b>	<b>Att</b> utreda frågan (om tidpunkt för ordinarie kongress så att den ej sammanfaller med år för nationella val i Sverige) som en del av den stadgeöversyn som planeras.
<b>14.2.1-13</b> <b>Förändring av mandatperioder</b>	<b>Att</b> utreda frågan (om förändring av mandatperioderna för avdelningsstyrelser och kongressombud så att de ej löper ut samtidigt) som del av den stadgeöversyn som planeras.

Den stadgeöversyn som kongressen fattade beslut om och som refereras till i besluten om stadgeförändringar har inte varit möjligt att göra under kongressperioden 2022-2026 då arbetet med utveckling av den demokratiska organisationen kommit så långt att några konkreta förändringar i organisationen har gjorts. Därmed har en stadgeöversyn inte heller varit aktuell eller möjlig att göra.

**14.2.1.1** Förbundsstyrelsen har fattat beslut om att till kongressen 2026 lägga fram förslag på en omformulering av stycket om mångfald 1.1. Grundläggande värderingar i stadgan för att uppfylla intentionen med motionen Ett aktivt antirasistiskt arbete inom Vårdförbundet.

Omständigheterna under kongressperioden har försvårat möjligheten att upphandla och genomföra en utbildning för förtroendevalda och medarbetare. Arbetsmarknadskonflikten innebar skarpa prioriteringar i verksamheten, både avseende tid och ekonomiska resurser. Kansliet har inte förutsättningar att utveckla en utbildning som svarar mot motionärens intention och en upphandling av utbildning har inte bedömts möjlig utifrån lagda prioriteringar

**14.2.1-8** Någon utredning av frågan har inte gjorts, men kansliet har gjort en bedömning av för- och nackdelar med en förändring av tidpunkten för kongressen. Sammanfattningsvis kan man konstatera att det finns både fördelar och nackdelar med en sådan förändring men att det inte finns tydliga övervägande argument för att flytta kongressen till året efter. Bedömningen är att förändring av tid för kongressen i relation till riksdagsvalet inte är aktuellt i dagsläget.

#### Fördelar med att behålla kongressen valår

Ökad politisk relevans och genomslag

- Kongressen kan fungera som en plattform för att: Signalera Vårdförbundets krav, positioner och politik i ett läge när det politiska samtalet är intensivt.
- Sätta agendan inom vård- och arbetslivsfrågor som är centrala i valrörelsen.
- Skapa medial uppmärksamhet kring frågor som annars riskerar att drunkna i debatten.

Stärker facklig opinionsbildning

- Förbundet kan använda kongressbeslut och kongressuttalanden som ett verktyg för påverkan mot politiska partier och kandidater.
- Det skapar en möjlighet att samla och mobilisera medlemmarna politiskt, utan att vara partipolitiskt bundet.

Tydlig koppling till mandatperiod och politisk omvärld

- Det blir enklare att samordna prioriteringar med den nationella politiska cykeln.

- Vårdförbundet står redo med färsk beslut när ny riksdag och regering formas – ett strategiskt läge för påverkan.

#### Medlemsengagemang och aktualitet

- Kongressen fungerar som facklig mobilisering inför valår. Politiken känns närmare – det finns ett fönster att engagera fler medlemmar i frågor de redan tänker på i valrörelsen.
- Fackliga frågor kan ges tydligare samhällsbärande roll när de kopplas till den större politiska helheten.

#### Internt

- Nuvarande rytm är inarbetad och fungerar väl för synlighet och strategi.

#### Nackdelar med att behålla kongressen valår

- Medialt kan det vara svårare att få genomslag för kongressens beslut om det sker samtidigt som partiledardebatter, utspel och opinionsmätningar dominerar nyhetsflödet.
- Risk för "valrötthet" eller informationsöverflöd. Svårare att hålla ett internfackligt fokus när den yttre politiska debatten pågår intensivt.
- Risk att förbundet blir väldigt inåtvänt. Det internpolitiska och förberedelser för kongress gör att förbundet blir inåtvänt så att man inte klarar av att höras i den politiska debatten
- Begränsat fönster för påverkan av partiprogram. Tre månader före valet är partiernas valplattformar redan satta. Förbundet hinner då kanske inte påverka innehållet utan snarare positionera sig mot det redan lagda.
- Kräver omläggning av stadgekapitel och valcykler som gör förbundet inåtvänt i ett läge när fokus behöver finnas på att rekrytera nya medlemmar, skapa medlemsvärde och växa

**14.2.1-13** Någon utredning har inte gjorts men kansliet har gjort en bedömning av frågan om förändring av mandatperioderna.

Bedömningen när det gäller förändringen av mandatperioderna är att fördelen med den nuvarande konstruktionen är att samlade mandat ger grupputveckling, tydlig överlämning och samordning. Det blir också enklare för medlemmarna att förstå och påverka när alla val sker samtidigt.

Omlottval ökar komplexiteten och kräver också en annan administration och logistik och en annan logik kring arbetet med att stötta upp nyvalda avdelningsstyrelser. En förändring av det slaget innebär en omställning i arbetssätt på flera plan som skulle kräva stora resurser av förbundet.

Inför kongressen 2030 har förbundsstyrelsen också tydligt pekat på att fortsätta arbeta med utvecklingen av den demokratiska organisationen kopplat till en ökad representation och en organisation som i större grad möjliggör förbundet att växa.



Ett förslag som innebär större förändringar vad gäller mandatperioder kräver ett annat fokus i förbundet och bedöms därmed inte prioriterat i nuläget.

## Område: Förutsättningar, stöd

<b>14.2.3-31</b> <b>Komet- ett fungerande medlemssystem?</b>	<b>Att</b> se över om Komet som medlemssystem är rätt verktyg för kartläggning av arbetsplatser, medlemmar och förtroendevalda samt om det stöttar förbundets arbetssätt
<b>14.2.3-35-37</b> <b>Reseersättning för förtroendevalda på facklig tid</b>	<b>Att</b> utreda frågan kring reseersättning under inledning av nästa kongressperiod.  <b>Att</b> höja reseersättning för förtroendevalda till samma ersättningsnivå som för tjänstemän i förbundet
<b>14.2.3-38-40</b> <b>Det administrativa stödet lokalt</b>	<b>Att</b> det administrativa stödet anpassas efter behov hos de lokala avdelningsstyrelserna  <b>Att</b> FS löpande under kongressperioden bedömer vilka resurser, kompetenser och processer som behöver finnas i kansliet för att medarbetare och förtroendevalda i olika roller ska ha goda förutsättningar att gemensamt bidra till att förbundet når sina mål  <b>Att</b> en konsekvensutredning genomförs i förtroendemannaorganisationen av den redan genomförda och pågående kansliorganisationsförändringen och <b>Att</b> resultatet tydligt redovisas
<b>15.4.1-46</b> <b>Viktiga centrala förhandlingar</b>	<b>Att</b> någon form av nationell "avtalsbank" (tas fram) där man kan söka och ta del av lokalt tecknade avtal. Idag svårt att ta del av andra avdelningars lokala avtal, då det idag endast är möjligt för ombudsmän. Svårt att söka om man inte har rätt rubrik.

### Vad har gjorts sedan kongress 2022

**14.2.3-31** Medlemssystemet Komet genomlysas löpande för att säkerställa att funktionalitet och ändamålsenlighet möter Vårdförbundets samlade



behov och krav. Medlemssystemet Komet möter behov och krav och är byggd på en effektiv plattform som möjliggör låga förvaltningskostnader samt kostnadseffektiv utveckling, anpassning och integrering med nya utvecklade digitala system och funktioner.

**14.2.3-35-37** Frågan om reseersättning är utredd och reseersättning för förtroendevalda har höjts till samma ersättningsnivå som för tjänstemän i förbundet.

**14.2.3-38-40** Utvecklings- och förändringsarbetet för att minska kraven på det som, på olika sätt i olika avdelningar, upplevts som belastande administration har pågått under kongressperioden. För att ge några konkreta exempel så har mallar och stöd för föreningsarbetet utvecklats och används, mallar för hur verksamheten planeras har vidareutvecklats och förenklats för att underlätta och men också för att stödja för verksamhet som når mot mål och effekt, den tidigare omfattande ekonomi/budget administrationen har helt växlats bort från avdelningarna. Vi har även arbetat vidare med utveckling för att smidigare och enklare omhändertar administration kopplad till föreningsarbetet och till uppdraget som lokal arbetstagarorganisation, vi har utvecklat digital plattform (via webb och webbformulär) för att enkelt och utan manuell handpåläggning ta emot och vidarebefordra förhandlingsframställningar från arbetsgivare i samtliga arbetsmarknadssektorer. Utveckling av digitala stödsystem för att tex. kunna bjuda in medlemmar till lokala aktiviteter har utvecklats, hur förbundet tar emot information om val av förtroendevald på arbetsplats och underrättelse om facklig förtroendeman har utvecklats till en digital process, hanteringen av ersättning för utlägg och resor har förenklats och digitaliserats.

Utvecklingsarbetet fortsätter självklart, för att fortsätta frigöra resurser i avdelningar finns det med den digitala utvecklingen idag och framåt stora möjligheter att identifiera ytterligare åtgärder, processer eller verktyg som underlättar för det lokala fackliga arbetet och föreningsarbetet.

Under kongressperioden har Förbundsstyrelsen fattat beslut om en ny position för Vårdförbundet. Den ska leda till att attrahera nya och unga medlemmar till förbundet och att fler väljer att stanna kvar i sitt medlemskap. Vi kallar den nya positionen för Inspiratören – förbundet som inspirerar, ger energi och visar vägen framåt

Vårdförbundet har under ett flertal år haft som främsta mål att vara ett växande förbund som tillvaratar medlemmarnas intressen och tecknar kollektivavtal i alla sektorer. Kansliets organisation har utformats utifrån uppdraget att all verksamhet ska vara rekryterande. Både förtroendevaldorganisationen och förbundets rekryteringsstrategi utgår från Medlemsmodellen där medlem rekryterar medlem på arbetsplats. Arbetssättet har varit framgångsrikt. Men trenden har vänt under kongressperioden. Redan under 2022 minskade antal medlemmar både på totalen och bland de yrkesverksamma. Tappet utgörs främst av två medlemskategorier. Medlemmar som blir pensionärer och yngre medlemmar under 35 år som varit med i förbundet kort tid. Att vi inte lyckas



behålla de yngre medlemmarna är allvarligt. Utan tillväxt i de yngre generationerna riskerar vi Vårdförbundets långsiktiga livskraft. Vi förlorar vår position som en stark och självklar aktör på arbetsmarknaden som har legitimitet att företräda våra yrkesgrupper. Erfarenheten visar att det inte är särskilt svårt att rekrytera unga medlemmar. Problemet är att en för stor andel lämnar medlemskapet efter en kort tid. Att rekrytera och behålla unga handlar om förbundets nuvarande och framtida livskraft.

Som en avgörande förutsättning för förbundets omställning till Inspiratören – för förbundets långsiktiga livskraft har ett reformpaket, Kanslikraft, beslutats och genomförs från januari 2025.

En viktig utgångspunkt för reformpaketet Kanslikraft var den genomlysning och behovsinventering av kansliet som genomfördes under hösten 2023. Genomlysningen genomfördes för att kunna bedöma vilka resurser, kompetenser och processer som behöver finnas i kansliet för att medarbetare och förtroendevalda i olika roller ska ha goda förutsättningar att gemensamt bidra till att förbundet når sina mål. För att kunna fånga längre tidsperspektiv och hur den förändrade spelplanen för förbundet ser ut startade genomlysningen med framtidsspaningar inom fyra för förbundet strategiska områden, medlemsrekrytering, digitalisering/AI, framtidens hälso- och sjukvård och den fackliga styrkan, för att i nästa steg genomföras i fokusgrupper. Förtroendevalda från avdelningar, medarbetare, chefer samt samverkansgruppen inom Vårdförbundet ingick i olika fokusgrupper. Resultatet från fokusgruppsamtalen utgjorde sedan underlag för fördjupade samtal och bred dialog i kansliet. Förtroendevalda i avdelningarna har på olika sätt fått återkoppling, information och möjlighet till dialog om såväl resultatet som om reformpaketet Kanslikraft

Kanslikraft och omorganisationen av kansliet har inneburit en förstärkning av det operativt strategiska kanslistödet för avdelningar och förtroendevalda, med fler förbundsombudsmän, med kansliteam som sammanhållet ger ett behovsanpassat stöd för facklig styrka, fler medlemmar, fler förtroendevalda, ett starkare lokalfackligt arbete med framgång i förbundets prioriterade frågor för våra medlemmar i svensk hälso- och sjukvård.

**15.4.1-46** Ett uppdaterat, tillgängligt avtalsregister är efterfrågat och värdefullt – dels för enskild medlem, dels för organisationen som helhet. Systemmässigt är det naturligt att detta struktureras inom förbundets medlemssystem Komet, där aktuell uppgift om medlem finns, istället för att ha ett eget isolerat system för förbundets samtliga avtal.

Uppgift om aktuell arbetsplats är ”snabbrörlig” och kräver manuell handläggning – antingen av medlemmen själv eller av förtroendevald. De lokala avtalen kopplas sedan till arbetsplats. De lokala avtalen är många och hanteras i hela organisationen, något som även gör att den uppdateringen blir komplex och resurskrävande för att nå en kvalitetssäkrad accepterad nivå.



Organisationen arbetar löpande med att utveckla Mina Sidor, där medlemmen kan ta del av sitt medlemskap. Vid den löpande genomlysningen av organisationens medlemssystem samt digitala stöd ingår utvärdering av hantering av avtalsuppgifter kopplade till enskild medlem. Arbetet sker synkroniserat med utvecklingsarbetet av Mina Sidor. Organisationens fortsätter utvecklingsarbetet för att möta medlemmens behov och ge bästa möjliga upplevelse.

## Område: Lön och ersättningar

<b>15.4.2-66 Kompensation för arbete på storhelger</b>	<b>Att</b> VF verkar för kraftigt ökade OB-ersättningar i AB
<b>15.4.2-64--66 OB-ersättningar</b>	<b>Att</b> VF verkar för att de medlemmar med anställningsform 40h per vecka erhåller OB-ersättning vid övertidsarbete likt de med arbetstidsmättet 38,25

## Vad har gjorts sedan kongress 2022

I avtalsrörelsen 2025 överenskomms med SKR/Sobona att i AB höja ob-ersättningar för arbete på natt mot lördag, söndag och helgdag med 30 procent. Höjningen träder i kraft den 1 april 2026. Därtill tidigarelades tiden då helg-ob utges, från klockan 19 till klockan 17 på fredagar. Däremot ändrades inte förutsättningar i övrigt, apropå frågan om ob-ersättning vid övertidsarbete för de som arbetar 40-timmarsvecka.

## Område: Arbetstid och beredskap

<b>15.4.2-81 Visioner om framtidens arbetstidsmodeller</b>	<b>Att</b> tillsätta en bred utredning om vilka arbetstidsmodeller som Vårdförbundet önskar ta sats mot in i framtiden.
<b>15.4.2-86 Bättre villkor vid beredskap</b>	<b>Att</b> VF ska verka för att beredskapstjänstgöring ska ha tydligare villkor för hur arbetsgivare kan nyttja beredskap för Vårdförbundets professioner.
<b>15.4.2-87 Beredskap ska ses över ytterligare i Vårdförbundet</b>	<b>Att</b> fortsatt utreda och verka för bättre villkor gällande beredskap



<b>15.4.2-91</b> <b>Möjlighet att avstå nattarbete för 55+</b>	<b>Att</b> VF verkar för att reglera att medarbetare inom Vårdförbundets yrkesgrupper som uppnår åldern 60+ erbjuds möjligheten att slippa nattarbete, med syfte att behålla erfaren personal längre i yrket.
---	---

## Vad har gjorts sedan kongress 2022

Arbetstidsfrågan har varit dominerande under hela kongressperioden. 2024 ledde Vårdförbundets krav på sänkt veckoarbetstid till både mertids- och övertidsblockad samt strejk. Efter medling nåddes en överenskommelse om fyra olika arbetstidsförkortningar. I avtalsrörelsen 2025 infördes en dags arbetstidsförkortning per år, både i K/R och privat sektor. Vårdförbundet har prövat olika ingångar på arbetstidsmodeller och också försökt hitta andra sätt som bidrar till ett hållbart arbetsliv för medlemmarna.

I avtalsrörelsen 2022 sattes stort fokus på att minska ohälsosam arbetstidsförläggning och konsekvenserna för arbetsmiljön. Bland annat infördes i HÖK 22 ett antal koll- och kontrollpunkter som syftade till att minska övertiden, långa arbetspass, kort dygnsvila – samt förekomst av jour och beredskap. Genom lokal genomlysning och handlingsplaner har arbetsgivare behövt synliggöra och fackliga företrädare fått verktyg för att ytterligare kunnat driva på i fall där till exempel beredskap används felaktigt eller i onödigt stor omfattning. Kompenserande vila vid aktivt arbete under beredskap har tydliggjorts i centrala kollektivavtal både i K/R och privat sektor.

Hälsosamma och förutsägbara scheman som är attraktiva för medarbetarna, är ytterligare ett sätt att bidra till ett hållbart arbetsliv, där vi dessutom förväntas arbeta längre. Här sker dialog med främst SKR/Sobona på flera arenor, både i egna partsarbeten och inom ramen för större avsiktsförklaringar om kompetensförsörjning och friska arbetsplatser.

Hela K/R-sektorn har samma regler för beredskap vilket gör att alla förbund behöver prioritera frågor gemensamt för att de ska få genomslag. Enad fackföreningsrörelse står, splittrad faller. Med en stor bredd av både verksamheter och behov är förutsättningarna att hitta en eller ett fåtal generallösningar utmanande. Det gör det svårt att få till stånd förändringar. Dessutom har SKR/Sobona ambition att minska floran av lokala arbetstidsavtal.

## Område: Arbetsmiljö

<p><b>14.2.3-41</b>  <b>Fackligt arbete genom flernivås samarbete inom förbundet</b></p>	<p><b>Att</b> Vårdförbundet stödjer och underlättar samarbete i arbetsmiljöfrågor mellan lokalavdelningarna och mellan skyddsombud.</p> <p><b>Att</b> Förbundsstyrelsen, genom gränsöverskridande påverkansarbete (flernivås system) gällande arbetsmiljöproblem och med gemensamma aktioner och strategier ska stödja skyddsombud och olika lokalföreningarna när det finns likheter i problem.</p>
<p><b>14.2.3-42</b> <b>Arbete med arbetsmiljö i Vårdförbundet</b></p>	<p><b>Att</b> Vårdförbundet ska anpassa sin organisation efter de lokala skyddsombudens behov av stöd och hjälp i arbetsmiljöfrågor.</p> <p><b>Att</b> Vårdförbundets alla HSO får en gemensam fördjupad utbildning så att de kan ge ett bra stöd till lokala skyddsombud.</p> <p><b>Att</b> VF inför nationella mötesplatser för alla huvudskyddsombud.</p>
<p><b>15.4.1-56</b>  <b>Arbetsmiljö</b></p>	<p><b>Att</b> Vårdförbundet tar fram ett tydligt metodstöd och stärker utbildningsinsatsen inom arbetsmiljöarbetet, för att kunna ge optimalt stöd till förtroendevalda tillika skyddsombud.</p> <p><b>Att</b> Vårdförbundet regelbundet utbildar skyddsombud, huvudskyddsombud och regionala skyddsombud, för att säkerställa arbetsmiljökunskap inom hela förtroendevaldakedjan.</p> <p><b>Att</b> Vårdförbundet ska under kongressperioden utveckla en utbildning för Huvudskyddsombud och Regionalskyddsombud i syfte att stärka specialistkunskaper inom arbetsmiljöområdet.</p>



## Vad har gjorts sedan kongress 2022

Sättet att organisera skyddsombud har stor betydelse för Vårdförbundets koppling till våra yrken och medlemmar på arbetsplats. De är första linjens möte med Vårdförbundet både vad gäller stöd och dialog för utveckling av uppdraget och förebyggande arbetsmiljöarbete. Att vara skyddsombud är en kunskapsbaserad roll som förutsätter att vi som förbund har både en nära relation till sammanhanget och arbetar för ett gemensamt förhållningssätt till den utvecklingsresa som uppdraget att vara förtroendevald har som mål.

Vårdförbundet sätt att möta upp och promota skyddsombud går via Huvudskyddsombudens (HSO) insats. Att dessa introducerar och kontinuerligt följs upp och samordnar sina insatser i den helhet som finns inom samordningsområdet hos arbetsgivaren är nödvändigt.

Nätverk för arbetsmiljösamordning mellan förbundets avdelningar har ett ämnesfokus som omfattar aktörsutveckling och koordinering för detta. Syftet med avdelningarnas AM –samordning är att inspirera, stärka kunskaps- och erfarenhetsutbyte. Nätverket ger möjlighet till kunskapsfördjupning ifråga om Hälso- och sjukvårdens arbetsmiljö.

Nätverket har haft ett årligt internat med tillhörande TEAMs kanal för aktuella frågor, kunskapsdelning och kontakter finns. Inom ramen för nätverket har HSO utbildning samt två modeller arbetats fram. Fokus har riktats till uppdragsbeskrivning på HSO proaktiva handlingar riktade till SO inom samordningsområdet samt en dialogmodell för uppföljning av arbetsmiljöarbetet.

Nätverksarbetet bygger på initiativtagande både inom den gemensamma dialogen, och syftar till att stärka respektive avdelningsstyrelse interna arbete med kunskap. Inom ramen för nätverket har därför även ordföranden tagit del de senaste två åren för att samband med den lokala partsrollen såsom samverkan i bredare mening för att bidra till en helhet ifråga om roll, mål och sammanhang samt avdelningars olika förutsättningar stötta flernivås system.

Den nationella HSO- utbildningen som nu finns ansluter till utgångspunkt att stärka både kunskap och relation inom avdelning. Utbildningen ska genomföras av respektive avdelning för att bygga en stark arbetsmiljöorganisation och ge överblick av arbetsmiljörepresentationen enligt den modell som Vårdförbundet arbetar enligt –den s.k. arbetsplatstrappan. Därifrån är målet att skyddsombud ska finnas på alla våra arbetsplatser med tydligt stöd av HSO förankrad i skyddskommitté, där det finns en kunskapsutveckling kopplat till just den arbetsmiljöns specifika behov och riktning.

Vad gäller utbildning för RSO så omfattas de sedan 10 år av ett gemensamt nätverk vilket även det finns inom ramen för respektive avdelningsstyrelse. Nätverket möts en gång per månad för kunskapspåfyllnad, erfarenhetsutbyte



samt uppföljning av det nationella system som finns för RSO rapportering. För utbildningsbehov utöver de som omhändertas i kansli, använder förbundets TCOs RSO utbildning huvudsakligen.

FS nätverk för arbetsmiljö och samordning har målet att stärka kunskap och nätverksutveckling över landet för HSO och SOs insatser på ett strategiskt och aktionsinriktat sätt. Här igenom stödjer och underlättar samarbete i arbetsmiljöfrågor mellan lokalavdelningarna och mellan skyddsombud.

Nätverket är ett komplement till som det sedan tid görs inom förbundet vad gäller rådgivning, stöd, påverkansarbete och utbildning. Den gemensamma arbetsformen kräver tid att utveckla och det är att stor vikt att just arbetsmiljöarbetet fortsatt görs till del av det fackliga uppdrag som Vårdförbundet har som parts och medlemsorganisation.

Det är av avgörande betydelse att Vårdförbundet närmar sig området på ett gemensamt sätt så att kapacitet byggs upp och drar nytta av partsroll. Det är inom ramen för partsrollen som förbättringar av det strukturella ska göras såsom som stor finansiering ska finnas. Avdelningars skilda synsätt och lokala förankring i detta måste klart ges tid att stärkas och koordineras samtidigt. Det är en lång väg.

## Område: Arbetsliv villkor generellt

<b>15.1</b> <b>Nationell strategi</b>	<b>Att</b> en enhetlig nationell gemensam strategi i högre utsträckning än hittills ska bevakas och verka för att förtroendemannalagen efterföljs. Detta så att utrymme för fackligt uppdrag ges vilket sänker tröskeln så fler medlemmar känner att de kan ta sig an uppdraget som fortroendevald tillika skyddsombud och att redan valda kan verka i sitt uppdrag fullt ut.
<b>15.4.1-43</b> <b>Företagshälsovård för personal</b>	<b>Att</b> efterfråga/kräva enklare tillgång till FHV för personal/medlemmar (sjuksköterskor), möjlighet för återkommande hälsokontroller. För att kunna ge god vård till befolkningen måste vi även tänka på personalens hälsa!
<b>15.4.1-44</b> <b>FHV.</b> <b>Regelbundna hälsoundersökningar för medlemmar / anställda</b>	<b>Att</b> Vårdförbundet verkar för att våra medlemmar få regelbundna hälsoundersökningar inom hälso- och sjukvården.  <b>Att</b> Vårdförbundet verkar för minimikrav på företagshälsovård enligt exempel ovan och

	<p>rätt till hälsoundersökning för alla medlemmar/ anställda.</p> <p><b>Att</b> Vårdförbundet verkar politiskt för att minimikrav på företagshälsovård ska införas i arbetsmiljölagstiftningen.</p>
<p><b>15.4.1-48</b> <b>Nollvision mot sticksador</b></p>	<p><b>Att</b> anta en nollvision mot sticksador inom hälso- och sjukvården.</p>
<p><b>15.4.1-52</b> <b>Arbetsgivaren ska tillhandahålla alla arbets- och skyddskläder inklusive skor</b></p>	<p><b>Att</b> VF arbetar för att skydds- och arbetskläder inklusive arbetsskor ska ingå i arbetsutrustning som tillhandahålls av arbetsgivaren.</p>
<p><b>15.4.1-55</b> <b>Fria arbetsskor för Vårdförbundets yrkesgrupper</b></p>	<p><b>Att</b> VF aktivt arbetar för införandet av fria arbetsskor till Vårdförbundets yrkesgrupper</p>
<p><b>15.4.1-60</b> <b>Driva medlemmars ärenden mot Försäkringskassan</b></p>	<p><b>Att</b> VF under kongressperioden utreder och genomlyser hur medlemmar och förtroendevalda kan bistås i hela rehabkedjan.</p>
<p><b>15.4.3-98-- 102</b> <b>Antal patienter per sjuksköterska efter vårdtyngd/vårdbehov</b></p>	<p><b>Att</b> VF verkar för att arbetsgivare systematiskt ska arbeta med vårdtyngdsmätning som mäter arbetsbelastningen för våra yrkesgrupper. Vårdtyngdsmätningen ska ta hänsyn till den enskilda medarbetarens specifika förutsättningar samt arbetsplatsens uppdrag.</p>

## Vad har gjorts sedan kongress 2022

**15.1.** Rätten till facklig tid har varit och är ifrågasatt, inte minst kopplat till vikande facklig anslutning. I 2025 års avtalsrörelse togs viktiga steg då det överenskomms med SKR om breda insatser för att stärka insikten om betydelsen av den svenska modellen. Det är avgörande för hävdandet av MBLs rättigheter. Det centrala Samverkansavtalet tar även sin utgångspunkt ur ett sammanhållet arbete mellan MBL och AML vilket ska återspeglas i allt lokalt samverkansarbete baserat på kollektivavtal.

**15.4.1-43—44.** Vårdförbundet, övriga fack och SKR har ställt krav till regeringen om satsning på företagshälsovården, men inte fått gehör. Tillsammans har parterna tagit fram stöd för upphandling, men också gjort det obligatoriskt att erbjuda företagshälsovård. Kvaliteten och omfattningen är dock inte säkrad. Centrala parter har agerat för att säkra evidensbaserad kunskap inom ramen för AFA försäkrings FOU.



**15.4.1-48** Vårdförbundet har sedan länge en nollvision. Under 2025 har Arbetsmiljöverket tydliggjort -Den som är arbetsgivare har ansvar för att skydda arbetstagarna från smitta via stick- och skärskador i arbetet. Verktyg är framtaget för användning av chefer och skyddsombud via Suntarbetsliv med namnet – Vasst och säkert. Det tar sikte på att förebygga och ska användas på de arbetsplatser där gällande lag för sticksäkra produkter inte används.

**15.4.1-52+55** Frågan lyfts såväl nationellt som lokalt som del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

**15.4.1-60** Via vår partsroll inom AFA försäkring har forskningsprogram riktats till fråga om rehabilitering, först offentlig och nu senast privat sektor. Inom privat sektor har vi i samarbetet inom PTK arbete för kommande avtal och genomlyst förutsättningar till rehabilitering och de behov som återfinns. I synnerhet vad gäller de längre sjukskrivningar måste förlopp vända. Där är arbetsplatsens rutiner och vår uppföljning av det förebyggande arbetsmiljöarbetet mycket viktigt. Förbundet har med ur HSOs och SOs uppdrag förstärkt kunskapsutveckling med utgångspunkt i ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Här har MoF och Rådgivningen gjort den större delen med fokus på genomlys. De har haft utbildning via Ombudsmän riktad till ffv. Vi har haft viss utbildning av dem, minns ej år. Slutar tyvärr med utköp ofta. Här kunde även omställningsfråga kommenteras.

**15.4.3-98—102** Arbetsbelastningen för våra medlemmar har stått i centrum för alla tre avtalsrörelserna under perioden. Frågan är fullt på agendan, även om inte resultaten är i linje med motionerna. Hälso- och sjukvården saknar enhetlig systematik vad gäller vårdtyngdsmätningar och det varierar stort i både modeller och angreppssätt. Det tillvägagångssätt som vi ser kunde vara en framkomlig väg är att Vårdförbundet förstärker koppling och överbryggar avståndet mellan det förebyggande arbetsmiljöarbete vad gäller arbetsbelastning och de modeller som finns att mäta vårdtyngd.

## Område: Yrke och karriär

<b>15.4.3-94</b> <b>Skyddade arbetsuppgifter inom laboratoriemedicin</b>	<b>Att</b> Vårdförbundet ska driva frågan om kvalitetssäkrade laboratorieanalyser samt avancerade analyser inte får utföras utan biomedicinska analytikerlegitimation.
<b>15.4.3-95</b> <b>Kompetensväxling</b>	<b>Att</b> Vårdförbundet som organisation ska verka för att korrekt legitimationsyrke inom våra medlemsgrupper utför arbete på arbetsplatserna. <b>Att</b> Vårdförbundet ska verka för en gemensam strategi för hur Vårdförbundet

	som organisation ska möta problemen med kompetensväxling.
<b>15.4.3-104 Radiograf är framtiden</b>	<b>Att</b> Vårdförbundet under nästa mandatperiod undersöker frågan (namnbyte från Röntgensjuksköterska till Radiograf och titelbyte till legitimerad Radiograf), samt initierar ny dialog med Svenska Förening för Röntgensjuksköterskor.
<b>15.4.3-105 Likvärdig elevhälsa</b>	<b>Att</b> utreda hur man på ett bra sätt kan hitta en balans för att kunna få fram optimal tyngd för respektive skolsköterska för att dimensionera elevantalet per heltidsarbetande skolsköterska.
<b>15.4.3-113 Omvårdnads-ansvarig i samtliga chefsled</b>	<b>Att</b> Vårdförbundet verkar för att Vårdförbundets legitimerade yrken ska finnas i samtliga chefs-/ledningsnivåer.

## Vad har gjorts sedan kongress 2022

**15.4.3-94** Sedan kongressen 2022 har Vårdförbundet arbetat aktivt med att lyfta och synliggöra biomedicinska analytikers kunskap och kompetens, på lokal samt på nationell nivå. Detta har bland annat skett genom framtagandet av Vårdförbundets idé biomedicinsk analytiker. Denna framtidsvision tydliggör och stärker biomedicinska analytikers roll i en hälso- och sjukvård i förändring och visar vägen mot en framtid där biomedicinska analytikern är med och leder utvecklingen. I en hälso- och sjukvård som ställs inför nya lokala och globala utmaningar och som kräver snabb anpassning och förändring, är biomedicinska analytikerns roll att leda omställningen och utveckla diagnostiken.

När det gäller reglering av arbetsuppgifter, att endast de med biomedicinsk analytikerlegitimation ska få utföra avancerade analyser är frågan något mer komplex och kräver ytterligare övervägningar. I en hälso- och sjukvård i förändring är Vårdförbundet inte övertygade om att en reglering av arbetsuppgifter är rätt väg att gå. Vårdförbundet arbetar för att legitimerad personal inte ersätts av olegitimerad personal som saknar kunskap och kompetens för de uppgifter som ska utföras.

**15.4.3-95** Frågorna har lyfts i avtalsrörelserna med fokus på kompetensförsörjning och villkor, med krav om respekt för den kompetens som krävs. I det breda arbetet med vårdens utveckling är utvecklingen av arbetsorganisationen med respekt för legitimationer centrala, liksom identifiering

av arbetsuppgifter som olika yrkeskategorier kan, bör och ska göra. Det är problematiskt att åstadkomma tvingande regler i en fråga som denna.

**15.4.3-104** Sedan kongressen 2022 har Vårdförbundet i nära samarbete med Svensk Förening för Röntgensjuksköterskor undersökt frågan och tagit fram ett omfattande underlag. Underlaget har i januari presenteras på möte mellan Vårdförbundet och Svensk Förening för Röntgensjuksköterskor.

Underlaget innefattar olika aspekter av ett eventuellt titelbyte som till exempel juridiska aspekter, historiskt och europeiskt perspektiv. Medlemmars synpunkter och tankar har inhämtats genom workshops.

**15.4.3-105** Vi har lyft frågeställningen i remissvar och inspel i statliga utredningar i enlighet med nedan.

Vårdförbundet väljer härmed att lämna remissvar gällande utredningen SOU 2021:11 trots att förbundet inte är remissinstans.

”Mot bakgrund av komplexiteten i att ta fram en adekvat numerär reglering anser Vårdförbundet och Riksföreningen för skolsköterskor att utredningen bör lämna ett förslag om att regeringen ska ge Socialstyrelsen i uppdrag att utveckla en beräkningsmodell för dimensionering av elevhälsan. Modellen ska utformas utifrån parametrar som påverkar behovet av dimensionering inom elevhälsan, inklusive geografiska förutsättningar, socioekonomiska faktorer, elever med särskilda behov, nyanlända och ensamkommande elever samt det allmänna hälsoläget. I uppdraget bör det även ingå att föreslå lämpliga åtgärder för att följa upp att den dimensioneringsmodell som tas fram också efterföljs av huvudmännen.”

”Vårdförbundet avstyrker utredningens förslag om en numerär reglering då förbundet ser en risk med en sådan reglering och delar utredningens farhågor som lyfts i diskussionen kring numerär reglering. Förbundet överensstämmer med utredningen när de påtalar vikten av att det finns tillräcklig tillgång på samtliga lagstadgade kompetenser inom elevhälsan och att det är en förutsättning för att elevhälsan ska kunna fullgöra sitt uppdrag med god kvalitet. Förutsättningarna på respektive skola och rektorsområde skiljer sig däremot och elevhälsans professioner har olika utmaningar på olika skolor. Vårdförbundet anser att en beräkningsmodell, där man tar hänsyn till flera faktorer som, demografi, socioekonomi, nyanlände/ensamkommande, årskurs osv. hade varit att föredra. Skolsköterskans arbete tillsammans med skolläkare, psykolog, kurator, specialpedagog och pedagoger ger förutsättningar för ett teambaserat arbetssätt. För detta krävs en ömsesidig respekt. Elevhälsans värde skapas i mötet mellan elev och personal. Skolsköterskan är en ovärderlig person för många barn och ungdomar och har utifrån sin kompetens en unik möjlighet att driva utvecklingen mot en personcentrerad elevhälsa. Elevens kunskap om sig själv, makt över sin egen hälsa, tillsammans med teamets samlade kunskap utgör grunden för ett personcentrerat arbetssätt. Trots att det allmänna hälsoläget för barn och unga i Sverige generellt sett är gott, så är den höga andel barn och



unga med psykisk ohälsa oroande. Vi vet att hälsan i befolkningen är ojämlikt fördelad, det är de svagaste grupperna i samhället som har det svårast och som även påverkar deras barn.

Vårdförbundet anser att elevhälsan skall ha ett kompensatoriskt uppdrag för jämlik hälsa. Om skolorganisationen i en kommun avspeglar en social segregation bör det ur ett folkhälsoperspektiv medföra krav på hur elevhälsan dimensioneras. Hänsyn bör tas till att en skolas olika förutsättningar ger varierande behov, till exempel antalet ensamkommande barn och ungdomar i en kommun. Idag kan en skolsköterska ensam ha stora elevgrupper och/eller ansvar för flera skolor.

Precis som utredningen poängterar krävs att elevhälsans kompetenser finns närvarande för en god samverkan och samordning med den övriga personalen. Vidare skriver utredningen att närvaron ska vara i sådan utsträckning som behövs för att samverkan och samordning ska möjliggöras. Vårdförbundet vill även understryka vikten av tillgänglighet vilket förbundet också ser som en förutsättning för en god kvalitet och för rätt förutsättningar till personcentrerad elevhälsa. Med en numerär regelgering blir risken än större att skolor med ett litet elevantal får sämre tillgänglighet till elevhälsan då exempelvis skolsköterskan inte finns på plats i den utsträckning som behövs för att möjliggöra god tillgänglighet.”

**15.4.3-113** Under perioden har vi bistått med karriärstöd till chefer och ledare att söka sig till högre positioner, både i den dagliga verksamheten och som strategiska ledare. Vi ser att medlemmar kommer in på fler och fler verksamhetschefsnivåer, men även på förvaltningsnivå. Vi ser även fler av våra professioner som tex chefssjuksköterskor inom regionerna, men även i Försvarsmakten.

Vi har bedrivit påverkansarbete genom Chefsföreningen och frågan har lyfts med sjukvårdsministern under åren.

Vi har tagit fram underlag till debattartiklar tillsammans med Chefsföreningens presidium som varit ute i debatten med den medicinska professionen - och påtalat att alla professioner behövs på alla nivåer i Hälso- och sjukvården.

Vi ser att vi möter visst motstånd från delar av Läkarförbundet, och här behöver påverkansarbetet fortsätta genom en stark Chefsförening som behöver mandat och fortsatt stöd.

En viktig del i arbetet sedan kongressen är vårt Ledarskapsprogram, som idag är en av våra starkaste arenor för att både stärka chefer i sina nuvarande uppdrag och inspirera dem att ta större steg vidare. Programmet bygger på mod, personcentrerat ledarskap och att frigöra kraften hos medarbetare och ledare.



Genom programmet har vi:

- Skapat en trygg utvecklingsmiljö där chefer får växa, reflektera och utmana sig själva vilket i sin tur gör dem mer rustade att ta sig an högre chefs- och ledningsnivåer.
- Bjudit in erfarna medlemmar att berätta om sina ledarskapsresor, något som har blivit en ovärderlig inspirationskälla och konkret visat på vägar vidare inom både drift, verksamhetsnivå och strategisk nivå.
- Gett deltagarna verktyg, mod och självinsikt som direkt kopplar till motionens intention: att se våra professioner på fler och högre ledningsnivåer.
- Byggt nätverk som består, där ledare fortsätter att stötta varandra långt efter avslutat program något många lyfter som en av programmets största effekter.

Flera deltagare har i samtal och utvärderingar påtalat att programmet varit avgörande för att de vågat söka och fått större uppdrag. Det ligger helt i linje med motionens intention och är ett tydligt exempel på hur vi omsätter den i praktiken.