



Vårdförbundet - vi formar framtiden  
Inriktningsproposition  
2026-2030

Kongress 2026





## Vårdförbundets vision

Vårdförbundets vision är att lyfta varje medlem och bygga gemenskapen tillsammans och i varje profession.

## Vårdförbundet – vi formar framtiden

Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen och utvecklingen av professionerna. Vi är barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor som följer de etiska riktlinjer som är fastställda för respektive yrke. Individens delaktighet, integritet och säkerhet är grundläggande värden som vägleder oss.

Vårdförbundet verkar i en tid av stora förändringar och ökade krav på hälso- och sjukvården. Behoven i vården växer, omvärlden präglas av osäkerhet och våra professioners kompetens är avgörande för att hälso- och sjukvården ska vara säker, jämlik och uthållig – i vardag, kris och krig. Det ställer höga krav på villkor, organisering och politiska beslut. Det ställer också krav på oss som förbund att fortsätta vara starka, relevanta och handlingskraftiga.

Denna inriktningsproposition anger riktningen för Vårdförbundets arbete under kongressperioden 2026–2030. Den tar sin utgångspunkt i förbundets kärnuppdrag: att tillvarata medlemmarnas fackliga intressen och bidra till utvecklingen av våra professioner och hälso- och sjukvården. Propositionen samlar detta uppdrag i tre tydliga målområden: Växa, Påverka och Utveckla.

Att växa som förbund är en grundläggande förutsättning för inflytande. När fler av våra kollegor väljer Vårdförbundet stärks vår gemensamma röst – i avtalsrörelser, i dialogen med arbetsgivare och i samhällsdebatten. Ett växande förbund ger bättre förutsättningar att driva frågor om villkor, arbetsmiljö, löner och professionernas utveckling. Det stärker också förbundets legitimitet och handlingsutrymme.

Att påverka är att omsätta denna styrka i faktisk förändring. Med professionernas samlade erfarenheter som grund driver Vårdförbundet idé- och sakpolitiska frågor om konkurrenskraftiga villkor, kompetensförsörjning, professionernas utveckling och en stabil och uthållig hälso- och sjukvård. Påverkansarbetet är länken mellan medlemmarnas vardag och de strukturella beslut som formar vårdens förutsättningar – lokalt, nationellt och internationellt.

Att utveckla organisationen är avgörande för att kunna växa och påverka över tid. En demokratisk och representativ organisation, som speglar medlemmarnas



verklighet i alla sektorer och ger tydliga vägar till inflytande, stärker engagemanget, trovärdigheten och förbundets långsiktiga livskraft.

Växa, påverka och utveckla är tre delar av samma helhet. Tillsammans pekar de ut hur Vårdförbundet ska vara en samlande och drivande kraft för våra medlemmar – och för en hälso- och sjukvård som är rustad för framtidens krav.

## Målområde: Växa

Vårdförbundet står inför en tydlig tillväxtutmaning. Trots kontinuerlig rekrytering har antalet utträden under flera år varit fler än inträden. Det innebär att förbundet inte fullt ut tar tillvara den potential som finns bland barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor – både inom den offentliga och privata sektorn.

För att möta denna utmaning krävs ett mer samordnat och långsiktigt arbete med både rekrytering och medlemsvård. När fler yrkesverksamma väljer att stanna i och ansluta sig till Vårdförbundet stärks förbundets möjligheter att driva medlemmarnas frågor i dialogen med arbetsgivare, i avtalsrörelser och i samhällsdebatten. Ett växande förbund skapar därmed bättre förutsättningar för inflytande, legitimitet och långsiktig hållbarhet.

Detta kräver ett gemensamt ansvar. Förtroendevalda, medlemmar och kansli behöver arbeta mot samma mål, med tydliga prioriteringar och strategiska insatser. Varje möte med en potentiell eller befintlig medlem är en möjlighet att visa förbundets värde, skapa relationer och bygga stolthet. När vi arbetar samordnat och följer upp våra insatser kan varje aktivitet bidra till att stärka förbundet, öka inträden och minska utträden.

## Vårdförbundets potential

Det finns enligt SCB cirka 136 000 yrkesverksamma barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor i Sverige. Regionsektorn sysselsätter många av våra medlemmar och rymmer den största rekryteringspotentialen, men även i privat sektor är potentialen betydande. Tillväxt stärker medlemskapets värde. Ett medlemskap i Vårdförbundet ska vara relevant, attraktivt och värdefullt, där varje medlem upplever stöd, stolthet och engagemang. Vårdförbundet ska vara den positiva kraft som lyfter varje medlem och stärker gemenskapen inom professionerna.

## Mål: 95 000 yrkesverksamma medlemmar år 2030

För att nå 95 000 yrkesverksamma medlemmar år 2030 behöver Vårdförbundet växa med cirka 4 500 personer jämfört med medlemsbasen i januari 2026. Ett siffersatt mål gör ambitionen tydlig, konkret och mätbar. Det skapar en gemensam förståelse inom organisationen, underlättar uppföljning och gör det möjligt att justera insatser om utvecklingen inte går i önskad riktning.



Målet är också styrande för både kort- och långsiktiga prioriteringar under kongressperioden. När målet är tydligt bidrar det till engagemang, motivation och stolthet – och blir en samlande kraft i det dagliga arbetet för både förtroendevalda och medarbetare.

## För att nå målet gör vi detta

Det krävs ett samordnat och långsiktigt arbete där hela organisationen drar åt samma håll. Vårdförbundet ska:

- Satsa på kraftfull men kostnadseffektiv marknadsföring i syfte att både skapa synlighet och förmedla värdet av vårt erbjudande. Utgångspunkten ska alltid vara individens nytta – hur vi som *Inspiratören* kan bidra till att stärka varje medlem i vardagen och göra skillnad i deras arbetsliv.
- Arbeta proaktivt med rekrytering, där varje kontaktpunkt ses som en möjlighet att väcka intresse och bygga relation.
- Fortsätta utveckla medlemstjänster utifrån både befintliga och potentiella medlemmars behov.
- Skapa en genomtänkt och lärande process när medlemmar väljer att lämna, där dialog och återkoppling tas till vara.

Förtroendevalda är centrala i detta arbete. De är ofta den första kontakten med potentiella medlemmar och spelar en avgörande roll i både rekrytering och medlemsvård. När målet ägs av hela organisationen – från förtroendevalda till medlemmar – får tillväxtarbetet kraft. Tillsammans bygger vi ett starkare och mer hållbart Vårdförbund, väl rustat för framtiden. Med en starkare medlemsbas ökar också förutsättningarna att påverka de beslut som formar vårdens villkor och utveckling.

## Målområde: Påverka

Denna del av inriktningspropositionen beskriver Vårdförbundets idé- och sakpolitiska inriktning för kongressperioden 2026–2030.

### Den framtid vi vill skapa – målbild

Vi vill se en svensk hälso- och sjukvård som är ett internationellt föredöme. Där hälso- och sjukvården är stabil och uthållig, byggd för att klara både vardag och kris. Den är personcentrerad i varje led – från mötet med individen till styrning och organisering. Teknik och människa samspelar: AI och digitalisering frigör tid för vårdmöten och diagnostik, stärker patientsäkerheten och bidrar till förbättrad arbetsmiljö. Klimatavtrycket har minskat och hälso- och sjukvården är bättre rustad för pandemier, klimatförändringar, krig och konflikter. Professionerna har tydliga karriärvägar, livslångt lärande och forskning är integrerad i vardagen. Jämställdhet är norm – i lön, karriär och ledarskap. Det är denna framtid vi vill skapa – och Vårdförbundet ska vara en drivande kraft i den omställningen.



## Vårdförbundets strategiska fokusområden 2026–2030

Under kongressperioden driver vi frågor med utgångspunkt i att bra villkor ger professionerna förutsättning att utveckla hälso- och sjukvården, liksom att en utvecklad hälso- och sjukvård ställer krav på professionerna som de kan möta med rätt villkor. Arbetet under kongressperioden utgår från följande områden: villkoren för våra fyra professioner, professionernas utveckling och en stabil och uthållig hälso- och sjukvård.

Vi fortsätter att driva dessa frågor med full kraft under hela kongressperioden för att skapa förbättringar.

### **Konkurrenskraftiga villkor**

- Vi ska fortsätta bevara och utveckla den svenska modellen med starka kollektivavtal där Vårdförbundet är strategisk aktör både lokalt, regionalt och nationellt.
- Medlemmarna ska ha ett starkt inflytande över arbetsplatsens arbetsmiljö och organisation, där förtroendevalda tillika skyddsombud är viktiga aktörer för verksamhetens utveckling.
- Våra professioner ska kunna arbeta heltid ett helt yrkesliv med bibehållen hälsa. Därför krävs hållbara scheman, kortare arbetstider, begränsning av mängden jour och beredskap samt en kraftigt förbättrad arbetsmiljö för att uppnå en balans mellan krav och resurser.
- Professionen ska i sin yrkesutövning känna sig trygg och säker. Därför krävs nolltolerans mot alla former av diskriminering, rasism samt hot och våld.
- Chefer ska ha tid, mandat och resurser samt en kvalificerad ledarskapsutbildning för att kunna leda och kompetensförsörja verksamheterna.
- Lönerna ska vara jämställda och pensionssystemet starkt och motsvara nivån för andra yrken med likvärdig utbildning, så att fler väljer att stanna i yrket. Förstalönerna, liksom lönen under hela yrkeslivet, ska vara konkurrenskraftiga för att öka intresset för utbildning inom våra professioner.
- Löneutvecklingen ska spegla kompetens, erfarenhet och ansvar. Den ska vara transparent och baseras på kända och erkända lönekriterier, utvecklade i en partsgemensam process.
- Karriärmodeller ska bidra till att utveckla hälso- och sjukvården genom att ge professionerna möjlighet att ta större ansvar, vilket ska leda till betydande löneutveckling över tid.

## **Självständiga och framtidssäkrade professioner**

- Det ska finnas en lokal, regional och nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning som säkrar balansen mellan kraven på patientsäkerhet och den personal som finns att tillgå.
- För att säkerställa att framtidens hälso- och sjukvård vilar på vetenskap och beprövad erfarenhet ska professionernas kunskaper utgå från forskningsbaserade och reglerade grund- och specialistutbildningar (AST/AVS).
- En god och säker vård kräver att våra professioner leder utvecklingen inom sitt kunskapsområde. Det sker genom forskning, att forskningsresultat omsätts i klinisk praktik samt att det finns tid för fortbildning på arbetstid.
- Den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) ska ha hög kvalitet så att studenter får en stabil och trygg grund i yrket, vilket förutsätter goda villkor och utbildning i handledarskap på akademisk nivå. Arbetslivet ska därefter inledas med en god introduktion till yrket.
- En nationell ledarskapsutbildning ska införas för våra professioner och chefer.
- Sverige behöver behålla och utveckla våra professioners kompetens inom hälso- och sjukvården. Därför ska yrkesverksamma inom våra professioner inte utvisas, utan ges möjlighet att bidra till en jämlik och patientsäker vård. Det krävs också ett samlat ansvarstagande för vägen till svensk legitimation.
- Den mest effektiva hälso- och sjukvårdsinvesteringen är att människor håller sig friska. Hälsa är centralt för livskvaliteten i ett samhälle. Därför måste hälsofrämjande och tidiga insatser som förebygger ohälsa prioriteras framför ensidiga satsningar på vårddöer.
- Staten, regioner och kommuner ska ta ett ökat ansvar för finansiering av hälso- och sjukvården så att den är stabil och uthållig i ett normalläge, men också för att Sverige ska klara klimatförändringar, nya pandemier, kris och krig.
- Resurser i den skattefinansierade hälso- och sjukvården ska användas för att stärka vårdens kvalitet, arbetsmiljö och patientsäkerhet. Offentliga medel ska gå till en jämlik och patientsäker vård i hela landet. Privata sjukvårdsförsäkringar ska inte ge företräde till skattefinansierad hälso- och sjukvård.
- Våra yrkens kompetens utgör förutsättningen för att en personcentrerad nära vård, i form av såväl kommunalt som regionalt bedriven primärvård och specialiserad vård, ska kunna vara tillgänglig och bidra till en jämlik hälsa.



- För en patientsäker hälso- och sjukvård behövs fler specialister inom våra professioner och en stärkt samverkan mellan huvudmän och vårdgivare för att vården ska fungera i människors vardag.
- Professionerna ska vara medskapande i varje steg av utvecklingen och införandet av den digitala tekniken – för att frigöra tid, förstärka relationerna och ge individen verktyg att vara aktiv i sin egen vård.

## Utvecklingsområden under kongressperioden

För att vara relevant i samtiden och bidra till långsiktig utveckling behöver Vårdförbundet under kongressperioden ta en aktiv roll i att utveckla politik och strategier inom en rad områden.

Politiken ska utvecklas i dialog mellan förbundsstyrelsen och övrig demokratisk organisation.

### Utvecklad lönepolitik

Trots positiv löneutveckling för medlemmarna består den strukturella löneskillnaden mellan manligt och kvinnligt dominerade sektorer. Det bidrar till att industrinormen alltmer ifrågasätts ur ett jämställdhetsperspektiv. Lönesättning ska inte baseras på kön eller traditionella yrkesmönster, vilket gör ökade krav på lönekartläggning i EU:s lönetransparensdirektiv till ett viktigt verktyg.

Transparens och delaktighet i löneprocessen ska stärkas, såväl för den enskilde medlemmen som för Vårdförbundet lokalt. Utbildningsnivå, arbetsuppgifter och erfarenhet ska ha ökad betydelse för löneutvecklingens förutsägbarhet. Dessutom ska arbetsorganisation och befattningar utvecklas, vilket ökar möjligheten till lönekarriär.

Under kongressperioden ska Vårdförbundet därför prioritera att utveckla en tydlig lönepolitik för jämställda och konkurrenskraftiga löner. Detta ska ske i samråd och inkludering med medlemmar och förtroendevalda för att säkerställa förankring, legitimitet och relevans.

### EU-frågor

Samarbetet inom den europeiska fackföreningsrörelsen är en viktig grund för att utveckla den svenska kollektivavtalsmodellen i en europeisk kontext. Samverkan mellan de kollektivavtalsbärande parterna och regeringen ska därför utvecklas för att säkra implementeringen av europeisk rätt inom ramen för den svenska modellen.

Under kongressperioden ska Vårdförbundet flytta fram sina positioner i förhållande till EU:s beslut i frågor om arbetsmiljö, arbetstid och lönebildning.

### AI och digitalisering

AI och digitalisering inom hälso- och sjukvården är ett område som utvecklas snabbt och skapar både möjligheter och utmaningar för våra professioner. Nya



metoder ska beakta en säker och hållbar arbetsmiljö samt införas etiskt och patientsäkert. Våra professioners kunskaper och kompetens är avgörande för breddinförandet av nya behandlingar och diagnostik. Tekniska lösningar bidrar till nya behandlingsmetoder som påverkar patienterna och ställer samtidigt krav på kontinuerlig kompetensutveckling.

Under kongressperioden ska Vårdförbundet utveckla politiken så att AI och digitalisering blir en utvecklingskraft för hälso- och sjukvården och för våra professioner.

### **Kompetensförsörjning – riktvärden och magnetmodell**

Forskning inom slutenvård visar ett tydligt samband: varje extra patient per sjuksköterska ökar risken för dödlighet, vårdskador och återinläggningar. Ofta nämns riktvärden (ratio), det vill säga ett visst antal patienter per sjuksköterska. För att åstadkomma god arbetsmiljö och patientsäkerhet behöver därför bemanningen variera, inte minst utifrån patienternas vårdtyngd. Magnetmodellen har införts vid ett antal sjukhus i Sverige och har visat sig vara ett kraftfullt verktyg för förbättrad kompetensförsörjning, bland annat genom satsningar på utvecklat ledarskap, strukturer för personlig utveckling, ny kunskap, innovationer och förbättringar, excellent utfört omvårdnadsarbete samt mätbara resultat. Magnetmodellen har även en positiv effekt på arbetsmiljön och patientsäkerheten.

Under kongressperioden ska Vårdförbundet utreda, utifrån evidens och svensk kontext, på vilket sätt riktvärden kan införas för Vårdförbundets professioner inom olika verksamheter. Vidare ska det under perioden utredas hur magnetmodellen kan utvecklas även för andra verksamheter.

### **Hälso- och sjukvården är avgörande för samhällets beredskap**

Genom att stärka hälso- och sjukvårdens beredskap i fredstid ökar förmågan att hantera påfrestningar i kris och krig. En vård med tillräckliga resurser i normaltillstånd är avgörande för hälso- och sjukvårdens beredskap i försvarsstrategiskt viktiga områden i hela landet.

Hälso- och sjukvårdens yrkesgrupper har en avgörande roll i kris och krig. I planeringen ska kommuner och regioner bland annat beakta behovet av ledning och samverkan, uthållighet, resurser för hälso- och sjukvården samt att rätt information når ut till alla grupper i samhället. Medlemmar kommer att utsätta sig för stora risker för att rädda liv och minska lidande. Det krävs stabil informationssäkerhet, utbildning i kriskommunikation och samordnade strategier. Det saknas i dag en fördjupad beskrivning av konsekvenserna för personalen i händelse av kris och krig.

Under kongressperioden ska Vårdförbundet utveckla politiken för hälso- och sjukvården i syfte att vara en tydlig aktiv part i utvecklingen av samhällsberedskapen.



## Planetär hälsa

Hälsan har inga gränser – en god hälsa i världen ger en god hälsa i Sverige. Genom att bidra till bättre villkor i världen skyddar vi även våra egna villkor. Genom att arbeta för jämställdhet globalt tryggar vi vår egen jämställdhet, som tagit lång tid att bygga upp. Vi styrs av våra yrkesetiska koder som ger oss kunskap att agera globalt. Pandemier, klimatförändringar, krig och konflikter som förändrar förutsättningarna för människors liv och hälsa, liksom försörjning, är tydliga exempel i vår närtid. Hälso- och sjukvården står inför en dubbel utmaning: den måste både hantera de direkta medicinska konsekvenserna av ett förändrat klimat och samtidigt ställa om sin egen verksamhet för att bli klimatneutral. Värmeböljor är redan i dag den största direkta hälsorisen i Sverige och det kommer att bli värre.

Under kongressperioden ska professionernas röst höras i samtal om planetär hälsa – lokalt, nationellt och internationellt. Därutöver ska vi fördjupa vår kunskap, skapa mötesplatser och synliggöra vårt arbete.

## Målområde: Utveckla

För att Vårdförbundet ska kunna växa, påverka och vara relevant över tid krävs en organisation som är livskraftig, demokratisk och tydligt förankrad i medlemmarnas verklighet. Utvecklingen av organisationen är därför inte ett mål i sig, utan en förutsättning för att medlemmarnas röst ska få genomslag – på arbetsplatsen, i avtalsfrågor och i samhällsdebatten.

Vårdförbundet ska vara ett relevant förbund där varje medlem har en tydlig väg till inflytande, oavsett arbetsgivare eller sektor. För att vi ska kunna växa och vara relevanta för fler behöver medlemmar i alla sektorer:

- Ha inflytande på sin arbetsplats och få reellt inflytande gentemot arbetsgivarparten.
- Ha en tydlig väg till inflytande över sina centrala kollektivavtal.
- Ha tydligt inflytande i förbundets besluts- och påverkansforum.

Detta kräver en organisationsstruktur som stödjer medlemsinflytande, engagemang och tillväxt. De förändringar som föreslås inför kongressen 2026 är ett första steg för att framtidssäkra Vårdförbundets demokratiska organisation, så att den bättre speglar dagens arbetsmarknad och medlemmarnas verklighet, stärker förbundets legitimitet och ger förutsättningar att växa under perioden 2026–2030.

Förändringarna innebär också att arbetssätt, samarbetsformer och stödstrukturer behöver fortsätta utvecklas – lokalt och nationellt. En bärande princip är att medlemmen alltid är medlem i Vårdförbundet, oavsett sektor och organisatorisk hemvist. Utvecklingen av den demokratiska organisationen ska vila på detta och

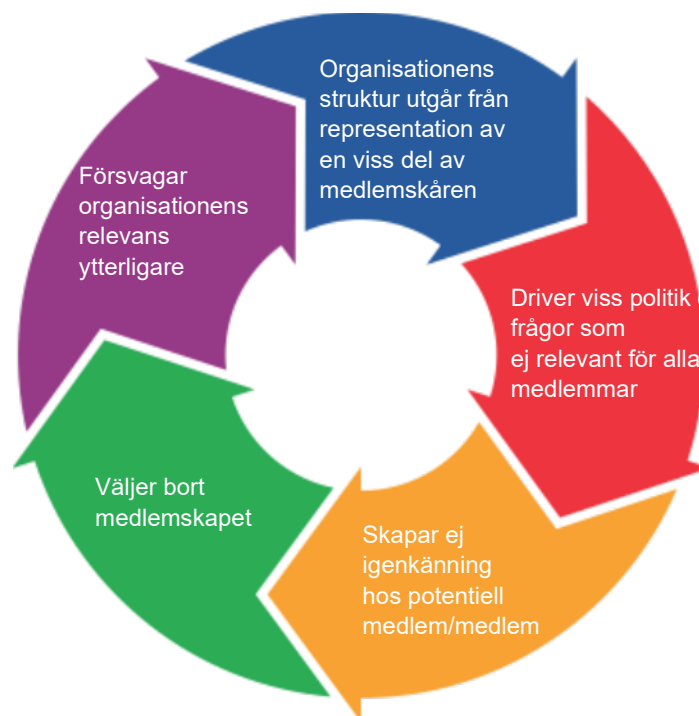
bygga en kultur av samverkan mellan sektorer, med medlemmens perspektiv i fokus. I praktiken handlar det om att vidareutveckla gemensamma forum, effektiva arbetssätt och hållbara system som stödjer engagemang, inflytande och tillväxt i hela organisationen. På så sätt fortsätter vi bygga ett förbund som är livskraftigt, växande och demokratiskt – relevant för varje medlem, i varje sektor.

## Organisationsstrukturen – en förutsättning för ett livskraftigt, växande, demokratiskt och relevant förbund

Vårdförbundets nuvarande organisation är i grunden geografiskt baserad, med avdelningar knutna till regioner. Strukturen har länge tjänat förbundet väl, men motsvarar inte längre medlemmarnas faktiska arbetsgivarförhållanden. Det har inneburit att medlemmar i kommunal, privat och statlig sektor inte har samma möjlighet till inflytande på arbetsplatsen, gentemot arbetsgivarparten och över de centrala kollektivavtalen som medlemmar anställda i regionsektorn.

Organisationsstrukturen ger också en snedfördelning i förbundets beslutande och rådgivande organ – kongress, avtalsråd och förbundsråd. Representationen speglar inte medlemskårens sammansättning och innebär att medlemmar från kommunal, privat och statlig sektor är underrepresenterade i relation till medlemmar från regionsektorn.

Obalansen riskerar att underminera både legitimitet och relevans för hela förbundet. Strukturen gör det också svårare att fånga upp potentiella medlemmar i växande sektorer, vilket hämmar förbundets långsiktiga tillväxt och genomslag.





Förbundets nuvarande organisationsstruktur försvårar därmed även möjligheten att fullt ut leva upp till de rättigheter och värderingar som stadgan slår fast ska vara tillgängliga för varje medlem, oavsett arbetsplats, när det gäller inflytande i förbundet, över sitt kollektivavtal och på sin arbetsplats. Tidigare kongresser har pekat på denna utveckling. Strukturen överkompenserar regionsektorn och försvårar möjligheten att spegla medlemskåren.

Tabellen nedan visar representation utifrån sektor i beslutande och rådgivande organ i förbundet. I avtalsrådet finns i dag endast personer som själva har en anställning som omfattas av det centrala avtalet med SKR/Sobona.

	Yrkesverksamma medlemmar	Kongressombud 2022 / 2025	Förbundsråd	Förtroendevalda totalt
Region	70 %	84 % / 78 %	85 %	73 %
Kommun	15 %	8 % / 14 %	7 %	19 %
Privat	12 %	3 % / 5 %	9 %	7 %
Stat	1 %	2 % / 4 %	-	1 %

Utvärderingar av nybildade avdelningar inom privat och kommunal sektor visar att förtroendevalda upplever ett ökat inflytande och större relevans i dialogen med arbetsgivare. Samtidigt synliggörs svårigheten att tillämpa samma avdelningsmodell överallt – särskilt i sektorer med andra förutsättningar. Det finns därför ett växande behov av nya former för organisering som bättre svarar mot medlemmarnas behov.

### **Ett förbund, tre vägar in – ett första steg mot ett framtidssäkrat Vårdförbund**

**Mål:** en organisationsstruktur som stärker inflytandet och närvaron i alla sektorer och frigör resurser för tillväxt.



### För att nå målet gör vi detta:

- Medlemmar i **privat och statlig sektor** organiseras i två nya sektorer.
- Inom privat och statlig sektor bildas **klubbar** som lokal facklig organisation.
- Medlemmar i **region och kommun** organiseras som i dag i de 22 avdelningar som finns.
- De två avdelningar som finns i privat sektor finns fortsatt kvar som avdelningar och organiserar medlemmar hos respektive arbetsgivare.
- Studerandemedlemmar och pensionärsmedlemmar finns även fortsättningsvis i 21 geografiska avdelningar.
- Kansliet får i uppdrag att inom privat och statlig sektor rekrytera medlemmar, organisera dessa med mål att bilda klubbar samt stödja de medlemmar som finns i privat och statlig sektor där klubbar saknas.

### **Ökad närhet, inflytande och engagemang på arbetsplatsen**

**Mål:** medlemmar i alla sektorer ska ha inflytande på sin arbetsplats och få ett reellt inflytande gentemot arbetsgivarparten.

#### Inrätta klubbar

För att stärka närheten till medlemmen och för att effektivt rekrytera potentiella medlemmar inom privat och statlig sektor inrättas klubbar som ny organisationsform.

Klubbens uppdrag blir att:

- Vara den lokala fackliga parten gentemot arbetsgivaren.
- Företräda medlemmarna i frågor om lön, villkor och arbetsmiljö.
- Driva det fackliga arbetet lokalt med låg tröskel för engagemang.
- Rekrytera nya medlemmar.

En klubb är en lokal facklig organisation knuten till **en** arbetsgivare. Den fokuserar på medlemsinflytande, rekrytering och det dagliga fackliga påverkansarbetet hos arbetsgivaren där klubben verkar. Klubben har inte ansvar för utbildning.

Det som ska känneteckna klubben är låga trösklar för att organisera sig och ett tydligt fokus på att rekrytera fler medlemmar för att skapa inflytande där klubben verkar. Genom att fånga engagemanget nära medlemmen och den potentiella



medlemmen ökar vår förmåga att växa i antal medlemmar och bli fler förtroendevalda i privat sektor, där potentialen att växa är stor.

#### Dagens riksklubbar blir klubbar

Klubbens uppdrag ska motsvara det som dagens riksklubbar har. Däremot ska det inte krävas att en klubb är rikstäckande. En klubb ska kunna finnas på en eller flera fysiska arbetsplatser. Benämningen **riksklubb** ersätts av **klubb**. Förbundsstyrelsen beslutar vid bildandet om klubbens verksamhetsområde, mandat och mandatperiod, vilket gör att beteckningen riksklubb inte längre fyller någon funktion.

### **Tre avtalsråd – ett tydligare medlemsinflytande över centrala avtal**

**Mål:** medlemmar i alla sektorer ska få en tydlig väg till inflytande över sina centrala kollektivavtal.

#### Inrätta ytterligare två avtalsråd

För att tydliggöra vägen för inflytande i avtalsfrågor inrättas ytterligare **två avtalsråd** så att förbundet har tre avtalsråd: ett för region/kommun, ett för privat sektor och ett för statlig sektor. Råden ska bestå av representanter från respektive sektor.

Tre sektorsvisa avtalsråd:

- Stärker medlemsinflytandet genom att varje sektor får en tydlig röst i avtalsfrågorna.
- Ökar transparensen och skapar tydlighet för medlemmarna: ”min sektor – min röst i avtalsfrågorna”.
- Stärker sektorsspecifik kompetens i avtalsarbetet genom att varje råd kan bygga djupare kunskap om sitt avtalsområde och bli mer relevanta rådgivare.
- Ökar legitimiteten i underrepresenterade sektorer och bidrar till att utjämna obalansen.
- Stärker förtroendet för förbundet bland medlemmar i underrepresenterade sektorer.

Vid behov av samordning kan detta ske i särskilda gemensamma forum för helhetsfrågor, vilket ger både sektorskoppling och en förbundsövergripande helhet. Förbundsstyrelsen är fortsatt beslutande instans för avtalsarbetet och för att politiken hålls ihop genom att styrelsen väger samman avtalsrådets råd till en förbundsövergripande linje. På sikt bör sektorsvisa avtalsråd utses och väljas av medlemmar i respektive sektor. Fram till att en sådan struktur kan inrättas utses



avtalsråd av förbundsstyrelsen med en tydlig valprocess där medlemmar nominerar och förbundsvalberedningen föreslår avtalsrådets ledamöter.

### **När alla röster hörs växer vi tillsammans**

**Mål:** medlemmar i alla sektorer ska ha tydligt inflytande i förbundets besluts- och påverkansforum.

#### Inflytande på kongressen – nya valkretsar och stärkt representation

En fullständig sektorsindelning bedöms inte möjlig under den kommande kongressperioden, då den skulle kräva omfattande förändringar, stora resurser och riskera att flytta fokus från rekryteringsarbetet. För att ändå ta ett steg i rätt riktning inrättas två nya valkretsar för att bättre spegla medlemskåren:

- En valkrets för **privat sektor**
- En valkrets för **statlig sektor**

Nuvarande 24 avdelningar kvarstår som valkretsar. Studerandemedlemmar och pensionärsmedlemmar ingår fortsatt inom regionavdelningar (21 st).

En ny beräkningsmodell har tagits fram som speglar storleksförhållandet mellan medlemskåren sektorsvis. Beräkningen grundar sig på storleksförhållandet mellan medlemskåren sektorsvis: kommun- och regionsektorn (yrkesaktiva medlemmar, studenter, pensionärer) cirka 85 procent, privat sektor (yrkesaktiva medlemmar) cirka 15 procent och statlig sektor (yrkesaktiva medlemmar) cirka 1 procent.

Medlemmar i privat sektor respektive statlig sektor kommer att välja kongressombud i dessa två valkretsar. Medlemmar i respektive avdelning väljer fortfarande kongressombud på avdelningens årsmöte och har fortsatt tre grundmandat.

- Kommun- och regionsektorn: mandatet fördelas i avdelningar beroende av storlek (motsvarar beräkningen i dag).
- Privat sektor: mandatet fördelas i avdelningar beroende av storlek (motsvarar beräkningen i dag) och ytterligare mandat fördelas för sektorn.
- Statlig sektor: mandat för sektorn.

#### Öka antalet kongressombud till 200

Antalet kongressombud höjs från 190 till 200 för att fler röster ska bli hörda. Det innebär att fler perspektiv och erfarenheter kan komma fram, vilket stärker demokratin. Genom att bredda representationen blir besluten bättre förankrade i medlemmarnas verklighet och speglar fler medlemmars behov. Med fler ombud och införandet av två nya valkretsar får fler möjlighet till inflytande i förbundets



högst beslutande forum, vilket stärker förbundets relevans och bidrar till långsiktig livskraft.

#### Inflytande genom förbundsråd

Förbundsrådet är ett rådgivande organ till förbundsstyrelsen med syfte att ge förbundsstyrelsen rekommendationer i förbundets strategiskt viktiga frågor och avväganden. En viktig aspekt med förbundsrådet är att flera röster, perspektiv och synvinklar ska höras och tas till vara inför strategiskt viktiga beslut. För att stärka representativiteten ges förbundsstyrelsen i uppdrag att under kommande mandatperiod bredda sektors representationen i förbundsrådet.

#### Process och involvering

För att målsättningen ska kunna uppnås att Vårdförbundet ska bli ett livskraftigt förbund som är relevant för medlemmar i alla arbetsmarknadssektorer behöver utveckling och införande ske med transparens. En processplan för fortsatt utveckling och införande kommer presenteras som innehåller dialog inom den demokratiska organisationen. Som ytterligare stöd till förbundsstyrelsen i utvecklingsarbetet knyts en referensgrupp med medlemmar och förtroendevalda i privat och statlig sektor.