



# Verksamhetsberättelser 2022-2025

Kongress 2026





# Verksamhetsberättelser för 2022–2025

## Förslag till beslut

Att lägga verksamhetsberättelserna för 2022–2025 till handlingarna



# Verksamhetsberättelse

**2022**

Fastställd av förbundsstyrelsen  
2023-03-15

## Innehållsförteckning

<b>Inledning.....</b>	<b>3</b>
Verksamhetsåret 2022 i korthet .....	3
<b>Medlemsrekrytering för facklig styrka .....</b>	<b>4</b>
<b>Arbetsplatsen .....</b>	<b>7</b>
Facklig organisering på arbetsplatsen .....	8
Utbildning, stöd och kommunikation till medlemmar och förtroendevalda .....	9
<b>Villkor – avtal och förhandling.....</b>	<b>11</b>
Lön .....	12
Arbetsmiljö.....	13
<b>Yrkena och vårdpolitiken – påverkansarbetet.....</b>	<b>15</b>
Yrke och karriär .....	15
Vårdpolitiken .....	24
Internationell samverkan och solidaritet.....	25
Opinionsbildning – Vårdförbundet i media .....	27
<b>Demokratiutveckling och kongress 2022.....</b>	<b>30</b>
<b>Ledning, arbetssätt och verksamhetsstöd .....</b>	<b>31</b>
Digital utveckling och IT-stöd.....	31
Ekonomi, fastighet och lokaler .....	33

## Inledning

Vårdförbundets verksamhet utgår från de beslut som kongressen har fattat. Kongressen 2018 beslutade om prioriterat område för kongressperioden - *vi ska vara ett växande, medlemscentrerat yrkesförbund*. Förbundsstyrelsens tolkar kongressens beslut och beslutar om prioriteringar både vad gäller verksamhetens innehåll och när i tid det ska utföras. För kongressperioden 2018-2022 formulerade förbundsstyrelsens ett övergripande mål för hela verksamheten med fyra strategier för att uppnå målet:

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

Det blir vi genom att organisationen

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

Verksamhetsberättelsen för 2022 har tyngdpunkt på de områden som förbundsstyrelsen identifierade som prioriterade för året. Det omfattade sådant som ännu inte var genomfört eller omhändertaget utifrån beslut på kongressen 2018, samt de händelser under året som verksamheten särskilt skulle fokuseras kring:

- Vårdförbundets kongress som genomfördes i maj
- kollektivavtalsförhandlingarna HÖK 22
- valet 2022 till riksdag, region och kommun.

## Verksamhetsåret 2022 i korthet

Inledningen av året fortsatte att präglas av den pågående Covid-19-pandemin, med restriktioner och rekommendationer om arbete hemifrån för alla som hade möjlighet till det. Ungefär samtidigt som restriktionerna lyftes och en återgång till det nya normala arbetslivet post-pandemi började, blossade krig upp i vårt närområde som följd av Rysslands orättfärdiga anfall av Ukraina. Samtidigt fortsatte Vårdförbundets medlemmar att hantera pandemins effekter och efterverkningar för vården i en alltmer ansträngd situation.

Bristen på kollegor inom förbundets professioner blir alltmer påtaglig på medlemmarnas arbetsplatser med konsekvenser för arbetsmiljö, särskilt vad

gäller övertidsuttag och mertid. Det hotar i sin tur patientsäkerheten. Lokal arbetstagarorganisation har agerat och använt möjligheterna som kollektivavtalet ger, påverkat och förhandlat. Stödet till avdelningarna har utvecklats rörande centrala processer i frågor om arbetstid, lön och semester.

Vårdförbundet fortsatte och ökade trycket i påverkansarbete och opinionsbildning vad gäller vikten av kompetensförsörjningen för våra yrken. Vi såg genomslag bland annat genom att media lyfter kompetensfrågan nu, inte bara bristen på vårdplatser. Vi kom också fram i arbetstidsfrågan genom bland annat skärpta regler gällande dygnsvila i avtal om Allmänna bestämmelser.

Arbete inför och efter genomförandet av förbundets kongress involverade många under året. Kongressen gav nya vinklar och inriktning för förbundets politik och valde en ny förbundsstyrelse. Sineva Ribeiro fick förnyat förtroende till en fjärde period som ordförande, Madelene Meramveliotaki valdes till ny första vice ordförande och Janí Stjernström till ny andre vice ordförande. Efter sommaren fick också förbundets kansli ny ledning då Linnéa Nordin tillträdde som ny kanslichef efter Anders Printz.

Under året kunde vi börja träffas fysiskt igen, vilket var efterlängtat. Resandet tog fart när det blev möjligt att återigen genomföra möten och medlemsaktiviteter fysiskt, samtidigt som lärdomarna från pandemin med digitaliseringens möjligheter fortsatte att utforskas och utgöra ett viktigt komplement. Två större kraftsamlingar genomfördes i hela förbundet då vi ökade vår närvaro på medlemmarnas arbetsplatser, i syfte att rekrytera fler medlemmar.

Året var innehållsrikt med mycket bra verksamhet och utvecklingsarbete i riktning mot att vara en stark och medlemsorienterad organisation. Trots det bröts den växande trend vi sett de senaste åren och vi tappade medlemmar. Vi behöver växla upp ytterligare för att bli mer träffsäkra utifrån medlems behov. Vi behöver också bli bättre på att visa på och nå ut med att vi gör skillnad.

## Medlemsrekrytering för facklig styrka

All verksamhet ska leda till nytta och värde för medlem. Då väljer icke-medlemmar att gå med och befintliga medlemmar att stanna kvar i förbundet. Detta arbete beskrivs närmare under kommande rubriker i verksamhetsberättelsen. För att Vårdförbundet ska vara en långsiktigt stark facklig part och en inflytelserik röst för medlemmarna behöver vi också ha ett tydligt fokus i hela förbundet på att rekrytera nya medlemmar för att växa som organisation. Inriktningen för det arbetet är att utveckla ett rekryterande arbetssätt i vardagen i hela organisationen och att gemensamt utarbeta och etablera samarbetsformer och målmodeller för det rekryterande arbetet. Arbetet inriktas också på att öka synligheten för förbundet samt engagemangs- och rekommendationsindex och att rekrytera fler yngre medlemmar.

Under året har den ansträngda arbetssituationen och bristen på kollegor för förbundets professioner inneburit utmaningar för det fackliga arbetet på arbetsplatserna och förutsättningarna för att rekrytera nya medlemmar. Vi ser också att många inom vården väljer att lämna sitt yrke helt och hållet, vilket förstärker en negativ spiral.

Trots att fler nya medlemmar anslöt till Vårdförbundet under 2022 än 2021, minskade antalet medlemmar totalt sett. Det har sin främsta förklaring i en ökning av antalet medlemmar som lämnade förbundet.

Nedan visas totala antalet medlemmar per medlemskategori per den 31 december 2022 och en jämförelse med föregående år.

**Tabell 1: Vårdförbundets medlemmar per medlemskategori år 2022 och 2021**

Medlemskategori	Dec-2022	Andel i procent	Dec-2021	Andel i procent	Förändring antal	Förändring procent
Student	7 903	7,0 %	8 072	7,0 %	-169	-2,1 %
Yrkesverksam	90 185	79,4 %	91 206	79,6 %	-1 021	-1,1 %
Pensionär	14 067	12,4 %	13 577	11,8 %	490	3,6 %
Ej yrkesverksam	623	0,5 %	900	0,8 %	-277	-30,8 %
<b>Samtliga</b>	<b>113 548</b>	<b>100 %</b>	<b>114 628</b>	<b>100 %</b>	<b>-1 080</b>	<b>-0,9 %</b>

Det minskande antalet medlemmar i förbundet beror främst på följande orsaker:

- Antalet medlemmar som blir pensionärer ökar. Nu är pensionsavgångarna stora, vilket leder till att fler avslutar sitt medlemskap. De som väljer att vara kvar i förbundet blir pensionärsmedlemmar, vilket gör att antalet yrkesverksamma medlemmar minskar.
- Våldigt många nya medlemmar gick med i förbundet vid inledningen av pandemin 2020. Att etablera medlemskap tar tid. En del av de som blev medlemmar i början av pandemin är de som nu väljer att gå ur. Av erfarenhet vet vi att de som varit medlemmar en kort tid i högre utsträckning väljer att avsluta sitt medlemskap än de som varit med länge.
- Under pandemin minskade antalet studentmedlemmar. Vi kunde inte komma ut på skolorna och träffa studenterna eftersom utbildningen genomfördes digitalt. Vårdförbundets medlemstillväxt sker till stor del när studenter som tar examen fortsätter att vara medlemmar. När vi under två år inte nått ut till studenterna i samma utsträckning så har konsekvensen blivit färre medlemmar totalt.

- Under 2022 rekryterades fler medlemmar till förbundet än 2021, både yrkesverksamma och studenter. Trots detta nådde vi inte upp till rekryteringsmålet för året. En orsak är troligtvis det höga trycket på medarbetarna, på vården och hög arbetsbelastning vilket försvårar för medlemmarna att bedriva facklig verksamhet och att rekrytera kollegor. Det finns inte tid. Dessutom har det fortfarande varit svårt att komma ut på arbetsplatserna som en följd av de restriktioner för besök som fortfarande levde kvar och återaktiverades under delar av året. Vårdförbundets rekryteringsarbete bygger på synlighet och närvaro på arbetsplatser.

Riktade insatser påbörjades under året och fortsätter för att fånga de medlemmar som riskerar att lämna förbundet. Uppringning sker både av medlemmar som riskerar utträde som följd av bristande betalning och av studentmedlemmar vid övergången från studier till yrkesverksamma.

Planeringsverktyget **Medlemskollen** introducerades i verksamheten som stöd för att planera och prioritera uppsökande rekryterings- och organiseringsarbete. Verktyget gör det möjligt att estimerar och visualisera rekryteringspotentialen i olika delar av landet, inom olika branscher och ner på arbetsplats-/ företagsnivå. Arbete pågår för att möjliggöra bredare tillgång till verktyget och att fortsatt utforska och utveckla metod och stöd för marknadsanalys.

Inför verksamhetsplaneringen för 2023 togs en ny **beräkningsmodell för inträdesmål** fram som tar höjd för både rekryteringspotential och prognostiserade utträden i olika avdelningar och arbetsmarknadssektorer. Förbundets rekryteringsarbete koordineras av en beredningsgrupp för rekrytering.

**Rekryterande arbetssätt** utvecklas fortlöpande i den arbetsplats- och medlemsnära verksamheten och i hela förbundet för att stödja detta. Det handlar bland annat om att konkretisera, stödja och omsätta rekryterande arbetssätt i ombudsmännens arbetsvardag och att utveckla former för samspel och samordning av rekryteringsarbetet inom kansliet och med förtroendevalda i hela förbundet. I KR-sektionerna har rekryteringsforum etablerats mellan förtroendevalda i avdelningar och kanslimedarbetare. De fortsätter att vidareutvecklas för inspiration, erfarenhetsutbyte och samordning. För privat sektor finns andra anpassade mötesplatser mellan avdelningarna, riksklubbar och kansliet för att samarbeta kring och synkronisera rekryteringsarbetet.

Arbete inleddes med att skapa en **strukturerad uppföljningsmodell för rekryterande insatser**. Syftet är att kunna utvärdera i vilken utsträckning uppsökande insatser lett till nya inträden av yrkesverksamma medlemmar. Under året utvecklades funktionalitet i Aktivitetsportalen med direktlänk till ansökan om medlemskap för potentiell medlem som deltar vid aktivitet, något som sänker tröskeln för att ansöka om medlemskap. Funktionaliteten kommer även att kunna stödja i uppföljningsarbetet.

Två större **kraftsamlingar för rekrytering och synlighet** på medlemmarnas arbetsplatser genomfördes under maj-augusti och november-december, där konceptet "Värva en kollega" från tidigare år återanvändes. Årets centrala budskap var *Vi är värda att älska vårt jobb* med uppmaningen att värva en kollega som håller med.



Fika-påsar togs fram för att delas ut på arbetsplatserna. Fikaturné med aktiviteter genomfördes på ett antal sjukhus. Insatserna backades upp i sociala medier och med utomhusannonsering och digital närvaro på vissa sjukhus där det var knepigt att komma in och göra aktiviteter. Från november gjordes extra satsning på arbetsplatsbesök som involverade många förtroendevalda och medarbetare i förbundet.

Vi rekryterade fler medlemmar i december 2022 än året innan, men nådde inte inträdesmålet för verksamhetsåret. Arbetet med att balansera mellan insatser för att stärka den fackliga organiseringen på arbetsplatsen och de renodlade insatserna för att rekrytera nya medlemmar behöver fortsätta.

## Arbetsplatsen

Arbetet för att utveckla den fackliga organiseringen med förtroendevalda på fler arbetsplatser är en grundförutsättning för att Vårdförbundet ska vara starkt och framgångsrikt. Förtroendevalda på arbetsplats har en nyckelroll för att vi ska lyckas med de fackliga frågorna, stärka och utveckla yrkena och vara en växande organisation.

Dessvärre minskade antalet förtroendevalda på arbetsplatserna under året med 221 personer till 4 853 per den 31 december 2022. I samband med årsskiftet 2021/2022 hade flera lokala avdelningar mandatskifte. Återhämtningstiden för omval/nyval har under året varit längre än tidigare år, en faktor som kan förklara det minskade antalet förtroendevalda.

Möjligheten att rekrytera förtroendevalda hänger ihop med medlemsutvecklingen i övrigt. När vi tappar medlemmar blir det också svårare att rekrytera förtroendevalda. Den tuffa arbetssituationen på arbetsplatserna kan göra att många tvekar att ta på sig ett fackligt uppdrag – man hinner eller orkar inte helt enkelt.

## Facklig organisering på arbetsplatsen

### Kommun

Under året prioriterades arbete för facklig organisering i kommunerna. I pågående utvecklingsarbete används verktyget *Arbetsplatstrappan Kommun* som utvecklades 2021. Det gör det möjligt att prioritera rätt insatser för att organisera och rekrytera medlemmar och förtroendevalda utifrån en nulägesbild av kommunen kopplat till Medlemsmodellen. Kommunnätverk har etablerats i KR-sektionerna som ger förtroendevalda i kommunerna möjlighet att tillsammans utveckla och stödja varandra i det fackliga arbetet.

För att säkra goda förutsättningar för det fackliga arbetet och förtroendepuppdraget i kommunal kontext, startades ett utvecklingsprojekt för att ta fram en sammanhållen och gemensam strategi. Förslag presenteras i början av 2023.

Utvecklingsarbetet för facklig organisering i kommun har resulterat i en särskild satsning med prioriterade insatser och arbete i kommunerna, "Kommunvision 2023". Arbetet startar i KR Syd i januari 2023.

Utveckling av *Förtroendevaldstrappan* startades också. Det är en modell för att stödja nyvalda förtroendevalda i det fackliga arbetet primärt i kommunerna.

### Privat och statlig sektor

Arbete pågår kontinuerligt och strategiskt för att skapa förutsättningar för fler lokala arbetstagarorganisationer i privat och statlig sektor - fler avdelningar, riksklubbar och klubbar. Från 1 januari 2022 finns den nya avdelningen Praktikertjänst och i februari bildades riksklubb för Statens institutionsstyrelse. I arbetet med att stödja och utveckla det fackliga arbetet i företag mot att bilda riksklubb, prioriterades Attendo, Kry och Stockholms sjukhem.

För att kunna rikta och prioritera insatserna för företag används bland annat *Arbetsgivarkollen* som stöd vid utvecklingen av det fackliga arbetet och arbetsmiljöarbetet. Mötesplatser för förtroendevalda / skyddsombud i företag etableras och utvecklas i takt med den fackliga organiseringen i företagen samt efter utvecklingen i och av privat sektor, som är rörlig i sin natur och förändras snabbt. Via medlemsrådgivning i Vårdförbundet Direkt fångas arbetsplatsfrågor upp som engagerar och kan inspirera och vägleda medlemmar att välja förtroendevald/skyddsombud. I de flesta fall är det just arbetsplatsens angelägna frågor som öppnar för både rekrytering och stöd för att utveckla den fackliga organiseringen.

*Samordningsforum* utvecklades under året för privat sektor. Syftet är att möjliggöra övergripande koordinering mellan avdelningar och kansli i frågor som rör medlemsrekrytering, facklig organisering och aktuella frågor. Det första forumet för privat sektor genomfördes i slutet av året. Form och innehåll kommer att utvecklas stegvis. I nästa steg följer samordningsforum för statlig sektor under hösten 2023.

## Utbildning, stöd och kommunikation till medlemmar och förtroendevalda

Lön är fortsatt en mycket viktig fråga för medlemmarna. Under året fortsatte satsningen på **lönecoaching** i grupp till både yrkesverksamma och studenter. Syftet är att ge individen kunskap om löneprocessen och hur en professionell löneförhandling ska gå till. På så sätt kan maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare jämnas ut. Totalt coachades cirka 1 200 medlemmar i grupp både via Teams och på orter runt om i landet. Målsättning för 2023 är att majoriteten av medlemmarna ska känna till lönecoachningen som varit mycket uppskattad.

I samarbete med NyföretagarCentrum arrangerades i december ett **seminarium om att starta och driva eget företag** i vården. Seminariet hölls både fysiskt i Stockholm och digitalt.

Ett uppskattat rabatterbjudande för studentmedlemmar är tjänsten MedEasy. Det är ett **studieverktyg** med lättillgängliga föreläsningar inom anatomi, fysiologi och biokemi. En tredjedel av studentmedlemmarna använde tjänsten under året.

Flera utvecklingsarbeten pågår rörande **utbildningar och stöd för förtroendevalda och medlemmar**, exempelvis:

- Utbildningserbjudande för förtroendevalda med facklig tid/fördjupat uppdrag i ämnena samverkan och rehabilitering. Introduceras under 2023.
- Pilot genomfördes för en gemensam digital grundutbildning. Utbildningstillfällen planeras under 2023.
- Digitala guiden "Ny på jobbet" för medlemmar som är nya på arbetsplatsen eller/och nya i yrket med lansering i januari 2023.
- Systemstöd för inbjudningar till aktiviteter för en avgränsad målgrupp genom utveckling av en enklare och målgruppsanpassad version av Aktivitetsportalen.

### Medlemsärenden

**Frågor om arbetstider och återhämtning** har stått på högkant på många arbetsplatser, framförallt i verksamheter som pågår dygnet runt, veckans alla dagar. Vårdförbundet har arbetat för att minimera övertidsuttag utifrån de möjligheter som kontrollpunkterna i HÖK 22 ger. Flera exempel finns på hur kansliet arbetat tillsammans med förtroendevalda/skyddsombud i kommuner och regioner för att i samtal tydliggöra arbetsgivarens ansvar och peka på åtgärder och förutsättningar där vi också kommit vidare i partsarbetet. I exempelvis Melleruds kommun erhöll förbundet ett ekonomiskt skadestånd genom att driva frågor om arbetstid och arbetsmiljö. Men framförallt har man därefter efterlevt kollektivavtalet och samarbetet och samverkan i arbetstidsfrågor har utvecklats. Överläggningar har skett med arbetsgivare enligt reglerna i kollektivavtalet gällande extra övertid. Som exempel genomfördes i Västra Götaland 30 sådana

överläggningar. Fler av dessa berörde några eller ett fåtal individer, men i något fall ville arbetsgivaren överlägga för upp till 70 individer.

Vi arbetar strategiskt och sammanhållet med **semester och semesterförläggning**, med åtgärder och insatser inför, under och efter semestrarna. När arbetsgivarparter har brutit mot regler för exempelvis semesterförläggning har Vårdförbundet agerat genom att driva lokala tvister. Under året har löste vi exempelvis flera av de tvister som vi arbetat med sedan det första pandemiåret 2020.

**Rådgivningen Vårdförbundet Direkt** hade under 2022 över 49 000 medlemskontakter. 90 procent var nöjda med den kontakt de haft, vilket gav en fin tredje plats för nöjdhetsindex bland jämförbara organisationer. Klart vanligaste frågorna för rådgivningen handlar om lön. Därefter frågor om anställning, ledighet, arbetstider och arbetsmiljö/vårdmiljö.

Från april etablerades ett nytt arbetssätt som **stöd till chefsmedlemmar**. Alla medlemsärenden från chefsmedlemmar i hela landet omhändertas nu av två ombudsmän särskilt ansvariga för detta. Upplägget fungerar väl. En ökad inströmning av ärenden märktes under året, främst i samband med rehabilitering eller omställning.

Inom det pågående projektet "**Visualiserade arbetsflöden**" sker utveckling av struktur och digitala stödfunktioner för kunskapsdelning mellan ombudsmän. Syftet är att kvalitetssäkra handläggningen av medlemsärenden. Projektet slutförs under våren 2023.

### Medlemskommunikation

Med anledning av kriget i Ukraina publicerades information på hemsidan om vad som kan gälla vid krigsfara och vad krigsplacering innebär.

Förbundets aktivitet i **sociala medier** fortsatte att engagera allt fler. Sammanlagt nådde vi 20,3 miljoner visningar på Facebook, Instagram, Twitter och LinkedIn, en ökning med över 30 procent från året innan. Engagemanget toppade i mars kring #vårdavården-uppropet för en bättre arbetsmiljö och HÖK 22. Under hösten engagerade vår politik inför valet, förbundets utspel om Tidö-avtalet och Vårdgalan. Inläggen på vardforbundetbloggen.se hade sammanlagt 110 000 visningar. Mest lästa var avtalsbloggen om HÖK 22 och Västerbottenbloggen "Hur många dagar skulle ledningen orka gå i mina skor på hälsocentralen". Vi publicerade 29 nya filmer på Youtube, med totalt 274 000 visningar.

## Villkor – avtal och förhandling

Förhandlingsarbetet och tecknade avtal tar utgångspunkt i förbundets värderingar om jämställdhet och politik för bättre löner och hållbart yrkesliv. Vi vill bland annat se löneutveckling över tid, att särskilt yrkesskickliga premieras, en bättre arbetsmiljö och hälsosamma arbetstider.

I april tecknades en ny huvudöverenskommelse, **HÖK 22**, med SKR och Sobona för Vårdförbundets yrkesgrupper i regioner, kommuner och kommunala bolag. Inför kollektivavtalsförhandlingarna lanserade vi arbetsmiljörapporten *Yrken för livet* som visar på hur situationen ser ut för medlemmarna och det utbredda "frivilliga" deltidsarbetet. Med arbetsmiljörapporten som utgångspunkt genomfördes en kommunikationskampanj inför och under förhandlingarna med syftet att stärka medlemmarnas engagemang för arbetsmiljöfrågorna och deras betydelse för ett hållbart yrkesliv. Efter kampanjen ökade engagemanget för arbetsmiljö tydligt i målgruppen, från 46 procent innan kampanjen till 74 procent efter.

Det tvååriga avtalet HÖK 22 innebär bland annat en fortsatt satsning på särskilt yrkesskickliga och tar sikte på hållbart yrkesliv genom att bland annat eftersträva minskad övertid och mertid. Avtalet innehåller flera koll- och kontrollpunkter för bättre arbetsmiljö, förbud mot återkrav vid utbildningsanställningar samt höjd ersättning vid mer än 200 timmar övertid eller mertid. Samtidigt slöts en överenskommelse om en partsgemensam Kompetenskommission som ska arbeta med att trygga kompetensförsörjning och god arbetsmiljö i hälso- och sjukvården samt omsorgen.

Under året genomfördes utbildningar kopplade till HÖK 22 och flera vägledningars till avtalet togs fram och kommunicerades i förbundet.

Inom ramen **för privat sektor** slutfördes förhandlingar via PTK om nytt huvudavtal med Arbetsgivaralliansen och Fremia (medlemmar inom kooperativa och idéburna verksamheter). Vårdförbundet nådde även en uppgörelse om nytt omställningsavtal med **Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, SKAO** via "förtecknande förbund", d.v.s. Akademikerförbundet SSR och Akavia. Omställningsavtalet innebär bland annat möjligheter till livslångt lärande likt det som finns inom K/R-sektorn. Inom ramen för OFR-S, P, O (staten, polisen och offentligtanställda inom staten) träffades motsvarande överenskommelse i förhandlingar med Arbetsgivarverket.

I slutet av året slöt Vårdförbundet och Kommunal nytt avtal med SKR och Sobona om skärpta regler i **Allmänna bestämmelser, AB**, gällande dygnsvila. Förhandlingarna skedde som följd av att EU-kommissionen ifrågasatt om kollektivavtalet AB var förenligt med EU:s arbetstidsdirektiv i vissa delar. De nya reglerna börjar gälla den 1 oktober 2023 och ska garantera att medlemmar får minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila och att dygnsvila och arbetspass ska alternera.

Välfärdens **krigs- och beredskapsavtal** med SKR och Sobona, KB-avtalet, uppdaterades från 1 juli i syfte att stärka välfärdssektorns och Sveriges beredskapsförmåga. Avtalet innebär en samlad kollektivavtalstäckning i normalläge, krisläge och krigs- och beredskapstillstånd för välfärdstjänster som sjukvård, räddningstjänst, skola, dricksvattenförsörjning, äldreomsorg, transporter av mat och människor.

På kongressen i maj valdes ett nytt **avtalsråd** – rådgivande organ till förbundsstyrelsen i förhandlings- och avtalsfrågor. Avtalsrådet var involverat i samtliga förhandlingar under hösten inför förbundsstyrelsens beslut.

Kongressen beslutade att Vårdförbundet ska verka för **gratis arbetsskor**. I flera regioner blev det en valfråga, bland annat lovade Socialdemokraterna i Kalmar, Blekinge och Västerbotten betalda arbetsskor. Samtidigt har arbetsgivare som testat att ge skobidrag backat av skatteskal – bidraget förmånsbeskattas vilket anses ofördelaktigt för den enskilde medarbetaren. Arbetsmiljöverket utredde om belastningsskador kan förebyggas genom bland annat ändamålsenliga skor, men landade i ett nej till ändrade regler om arbetsskor.

Kansliet utvecklar och erbjuder löpande **stöd för strategi och taktik för och till lokal förtroendevaldorganisation**. Det handlar exempelvis om att vara lokal part, hur lokala kollektivavtal ska säkra ett hållbart yrkesliv, löneprocessen, semesterarbetet och stöd för fördjupad förståelse och vägledning för att implementera och tillämpa HÖK 22.

Under året genomfördes en kunskapssatsning med utbildningar för förtroendevalda och ombudsmän avseende det avtalspaket rörande LAS, Omställning och tjänstepension som träffades med SKR och Sobona i december 2021 samt regeländringar i LAS, omställning och tjänstepension. Ett sammanhållet erbjudande om stöd och vägledning till lokal förtroendevaldorganisation sjsätts i början av 2023.

### **Pågående förhandlingar och partsarbeten**

Inom privat sektor pågår partsarbete tillsammans med Almega Vårdföretagarna om verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning inom Bransch Ambulans. I arbetet inhämtas arbetsplatsernas beskrivningar av arbetsmiljön som underlag för ett metodstöd. Arbetet slutförs i början av 2023.

## **Lön**

Målet för Vårdförbundets lönearbete är att våra yrken ska värderas högre. Lönen ska spegla kunskap, kompetens och erfarenhet och ett tydligt jämställdhetsperspektiv finns med i alla förhandlingar och i opinionsbildningsarbetet. Inför kongressen i maj färdigställdes ett material med fakta, reflektionsfrågor och checklistor kring jämställdhet utifrån medlemmarnas verksamheter, *Jämställdhet – fakta, reflektion och praktik*. Materialet finns på webben. Arbetet för jämställda

löner fortlöpte också via TCO:s likabehandlingsnätverk, bland annat utifrån EU:s lönetransparensdirektiv, samt i de internationella nätverk som förbundet ingår i.

Som stöd till medlem vid lönesamtal uppdateras årligen en lönesnurra med den senaste partsgemensamma lönestatistiken på Vårdförbundets webb.

Medlemmarnas genomsnittliga löneutveckling år 2020-2021 samt medellön 2021 per sektor redovisas i tabellen nedan.

**Tabell 2: Löneutveckling och medellön för Vårdförbundets medlemmar år 2021**

År 2021 / per sektor	Kommun/region	Privat sektor	Statlig sektor
Löneutveckling i %	3,4 %	3,9 %	2,3 %
Löneutveckling i %, exklusive chefer	3,4 %	3,8 %	2,3 %
Medellön	37 703	40 109	41 781
Medellön, exklusive chefer	36 973	38 063	42 377

Löneutvecklingen för Vårdförbundets medlemmar kan jämföras med det så kallade industrimärket på 2,2 procent per år för industri och kommunal sektor (5,4 procent över 29 månader, från 1 november 2020 till 31 mars 2023). Avtalet inom industrin omfattar förutom löneökningar även högre avsättning till pensioner. (Källa: Arbetsgivarverket)

Under hösten skickades löneenkät ut till medlemmar anställda i kommuner, regioner och kommunala bolag som besvarades av drygt 20 000 personer. Enligt löneenkäten var den genomsnittliga löneökningen 5,3 procent under 2021-2022 för dessa grupper. I likhet med tidigare enkäter som genomförts från år 2019 har cirka 22 procent bedömts som särskilt yrkesskickliga. Löneutvecklingen 2021-2022 för särskilt yrkesskickliga var i regel högre än för övriga.

Nytt utbildningsmaterial inklusive seminariefilmer rörande särskilt yrkesskicklig har tagits fram i samarbete med professor Jonna Bornemark. Materialet vänder sig till medlemmar, förtroendevalda och chefer och finns i Kunskapsrummet på webben.

Arbetet med att ta fram en ny livslönerapport påbörjades under året. I rapporten jämförs livslönen för Vårdförbundets yrkesgrupper med livslönen för olika referensyrken för att göra en bedömning av vad som är en rimlig livslön för våra yrkesgrupper. Rapporten kommer under 2023.

## Arbetsmiljö

Inom ramen för Välfärdens arbetsmiljöråd skedde under året arbete med att omhänderta den partsgemensamma avsiktsförklaringen om "Friska arbetsplatser" som slöts med SKR och Sobona i december 2021. Arbetet involverar samtliga

avtalsparter inom sektorn, samt AFA försäkring och Suntarbetsliv. Målet är att utveckla stödet till arbetsgivare och förtroendevalda för att förebygga arbetsmiljörisker och främja hälsa i kommuner, regioner och kommunala bolag. Arbetet består av tre delar: 1) kunskapssatsning på friskfaktorer, 2) utvecklat stöd för samverkan 3) uppföljning av arbetsmiljöarbetet under pandemin.

Inom samarbetet vid Suntarbetsliv har följande arbetsmiljöverktyg tagits fram för medlem att använda på arbetsplats.

- *Säkerhetsdialogen*, att använda för att förebygga hot och våld.
- *SAM-verkstan*, en grund för att etablera ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- *Friskfaktorstarten*, ett diagnostiskt verktyg för att välja insatser i arbetsmiljöarbetet.

Dessutom har material baserat på den senaste forskningen tagits fram för samtal vid arbetsplatsträffar:

- *Hur kan HR ge stöd i arbetsmiljöarbetet*
- *Återhämtning i praktiken*
- *Hitta rätt åtgärd i arbetsmiljöarbetet*

Vårdförbundet bevakar löpande Arbetsmiljöverkets regelförnyelsearbete som kommer att leda till revidering av Arbetsmiljölagens föreskrifter. Samarbete inleddes med sex lärosäten för att genomföra en gemensam medlemsundersökning på temat Hälsosamt yrkesliv.

En arbetsmiljöenkät genomfördes bland medlemmar i privat sektor inför kommande avtalsförhandlingar under 2023. Resultaten av enkäten låg till grund för gjorda yrkanden, bland annat om så kallad Flexpension.

Antalet huvudskyddsombud (HSO) ökade under året från 143 till 208. Det är en ökning som behöver fortsätta. HSO:s samordningsuppdrag innebär fokus på arbetsmiljöarbetets struktur hos arbetsgivaren så att skyddsombud ges förutsättningar att utöva sitt uppdrag inom fungerande ramar. HSO behöver tydligare involveras i skyddskommittéarbete hos arbetsgivare och vad som är ett rimligt antal SO att samordna.

HSO:s funktion på arbetsplatsen är en avgörande del för Vårdförbundets yrken att ta ledarskap över sin arbetsmiljö. HSO kopplas till fler arbetsplatser men ser olika ut över landet. Under året inleddes arbete utifrån kongressens uppdrag att se över och åtgärda de skilda ingångar HSO har runt om i landet så att fördelningen mellan HSO och SO blir jämn och koordinerad med rätt kunskap och stöd från kansliet.

Under året etablerades former för ändamålsenlig samordning och kvalitetssäkring av förbundets arbete för regionala skyddsombud, RSO. Ett introduktionsprogram för RSO togs fram med tillhörande nätverksträffar var sjätte vecka. Under hösten genomfördes ett internat för RSO. Utveckling av RSO-nätverket som nav för

förbundets regionala skyddsombudsarbete pågår kontinuerligt. Nätverket möjliggör koordinerade insatser över landet mot prioriterade företag för att förbättra arbetsmiljön och rekrytera skyddsombud. Antalet RSO utsedda av avdelningarna ökade under året från 14 till 28. Därutöver finns 9 kanslimedarbetare utsedda som RSO.

## Yrkena och vårdpolitiken – påverkansarbetet

Vårdförbundets vårdpolitik stödjer fokusflyttningen mot en personcentrerad vård med fokus på hälsa. Påverkansarbetet bedrivs utifrån förbundets påverkans- och opinionsbildningsstrategi där prioriterade områden under 2022 varit 1) Kompetensförsörjning 2) Arbetsmiljö 3) Vårdens styrning och organisering.

Förutom att påverka arbetsplatsens och yrkets villkor genom samverkan och att teckna kollektivavtal, driver och bevakar vi våra frågor och politik genom att träffa politiker och beslutfattare, delta som sakkunniga i statliga utredningar och besvara remisser för frågor kopplade till vården och medlemmarnas yrken. Vi samarbetar med svenska och internationella yrkesorganisationer, fackliga sammanslutningar och intresseorganisationer. Vårdförbundet stöttar också forskningsprojekt, genomför egna utredningar och arrangemang och opinionsbildar i media.

Kompetensbristen fortsätter att vara hälso-och sjukvårdens största utmaning. Vårdförbundet för dialog om åtgärder med Nationella Vårdkompetensrådet, som inrättades på uppdrag av regeringen i januari 2020. Rådet representeras brett av regioner, kommuner, lärosäten, Socialstyrelsen och Universitetskanslersämbetet (UKÄ). Vi lyfter också frågan och våra förslag till lösningar i en rad andra sammanhang.

## Yrke och karriär

Arbetet för professionernas utveckling sker inom strategiska områden i samarbete med yrkenas riksföreningar och professionsorganisationerna, både nationellt och internationellt. Digitala och fysiska mötesplatser har skapats för gemensamma frågor som utbildning, kompetensutveckling, forskning, ledarskapsutveckling, de etiska koderna mm.

### Kompetensutveckling – rätt kompetens på rätt plats

I HÖK 22 finns överenskommelser om **partsgemensamma arbeten** kring specialistutbildning och karriärmodeller vilka är pågående. I partsarbetet lyfter Vårdförbundet att professionernas kompetens, högre utbildningsnivå och längre yrkeserfarenhet bidrar till bättre patientsäkerhet. Sambanden finns beskrivna i

Inspektionen för vård och omsorg (IVO) årliga rapporter och Socialstyrelsens rapport om kompetensförsörjning och patientsäkerhet. Dessa rapporter bekräftar och stärker Vårdförbundets vårdpolitik.

Partsarbetet om *specialistutbildning för biomedicinska analytiker, barnmorskor och röntgensjuksköterskor* handlar om att undersöka och spegla behovet av specialistutbildningar. Arbetet kommer att presenteras i en partsgemensam rapport under våren 2023 som grund för vidare dialog och påverkan.

Kommunikationsmaterial från partsarbetet om *karriärmodeller* används i karriärnätverket för lokala förtroendevalda. Nätverket följer upp hur arbetet med karriärmodeller utvecklas lokalt. En föreläsning hölls för kommunerna för att sprida kunskap om karriärmodeller.

Vårdförbundet verkar för att det i framtiden ska finnas avancerade specialistsjuksköterskor, **APN**, i den personcentrerade vården. Det långsiktiga påverkansarbetet drivs av en arbetsgrupp inom Vårdförbundet tillsammans med Svensk sjuksköterskeförening. Arbetsgruppen träffar regelbundet beslutsfattare och politiker på nationell-, region- och kommunnivå, lärosäten, riksdagspartiers socialutskott, SKR, myndigheter och regeringens nationella Vårdkompetensråd.

Utifrån EU:s Yrkeskvalifikationsdirektiv, YKD, samverkar Vårdförbundet med andra fackförbund för legitimeringsyrken (Sveriges Läkarförbund, Sveriges farmaceuter och Fysioterapeuterna) för påverkansarbete rörande **kontinuerlig kompetensutveckling** för hälso- och sjukvårdens professioner. YKD handlar om att EU:s medlemsstater måste erkänna yrkeskvalifikationer som förvärvats i en annan medlemsstat i syfte att öka mobiliteten inom EU. I direktivet påtalas också nödvändigheten av professionell kompetensutveckling, CPD (Continuing Professional Development) för att som legitimeringsyrke kunna arbeta utifrån den senaste forskningen och därmed säkerställa verksamheten och individens kompetensutvecklingsbehov. En arbetsgrupp har bildats för att ta fram förslag på genomförande av riksdagsseminarium.

### Barnmorskor

Kongressen 2022 beslutade att arbetet med att företräda professionen barnmorskor ska intensifieras och tydliggöras och att kommunikationen till medlemmarna ska utvecklas.

Förbundets politik har konkretiserats i foldern *Vårdförbundets idé*;

*Barnmorska* som lanserades under hösten tillsammans med en visionsfilm för barnmorskor. Vårdförbundet bjuds nu in av organisationer, myndigheter och förbund till de forum där barnmorskans yrkes- och professionsfrågor finns på agendan. Dialogmöten har genomförts med medlemmar, förtroendevalda, politiker och berörda myndigheter. Exempelvis träffade förbundet Nationella



Vårdkompetensrådet gällande regeringsuppdraget kompetensförsörjningen av barnmorskor och Folkhälsomyndigheten kring framtagandet av den nationella handlingsplanen, SRHR. Dialogmöten genomfördes också med fyra politiska kvinnoförbund på temat "Hur gör vi för att säkra kompetensförsörjningen så att vi kan erbjuda en säker och trygg vård?" där Vårdförbundet presenterade konkreta förslag på lösningar. Responsen från kvinnoförbunden var mycket positiv.

I samband med internationella barnmorskedagen den 5 maj lyfte vi barnmorskors arbetsmiljö och framförde krav på rätt förutsättningar och villkor för ett hållbart yrkesliv. Resultat från Vårdförbundets Novus-undersökning visade att hälften av barnmorskorna funderar på att byta yrke som följd av den höga arbetsbelastningen. Vi lyfte bland annat fram rimliga förutsättningar för att arbeta heltid som nyckel till att lösa bemanning och kompetensförsörjningen av barnmorskor: "Det är inte brist på barnmorskor, det är brist på goda arbetsvillkor" (Arbetsbladet Debatt 5 maj), "Vi vore 800 barnmorskor till om alla kunde arbeta heltid" (Dagens Medicin 11 maj). Genomslaget var stort i både TV och debattartiklar i nationella och lokala medier.

I Vårdförbundets nationella barnmorskenätverk förs regelbunden dialog om barnmorskornas professionsfrågor och arbetsmiljö utifrån aktuell forskning. Forskare föreläste för nätverket och under hösten introducerades digital forskarfika och forskarlunch för barnmorskor.

Arbetet med att etablera Vårdförbundets barnmorskor internationellt fortsatte under året. Som medlemmar i the European Midwives Association (EMA) och the European Forum of National Nursing and Midwifery Associations (EFNNMA), deltog Vårdförbundet i föreningarnas årliga möten. Förbundet är också representerat i EFNNMA:s styrelse. Vårdförbundet deltog i de nordiska och internationella organisationernas konferenser. Nordic Federation of Midwives höll kongress i Helsingfors i maj som bland annat handlade om erfarenhetsutbyte utifrån "Best Practice" i olika länder, digitaliseringen kopplat till barnmorskans roll och kulturella och sociala aspekter på amning. I september arrangerade The International Federation of Abortion and Contraception Professionals (FIAPAC) konferens i Riga på temat "Fertility Control Into the Hands of Women".

## Biomedicinska analytiker



Inför yrkesdagen den 15 april gjorde Vårdförbundet en Novus-undersökning som uppmärksammande att bristen på biomedicinska analytiker blir allt större och konsekvenserna med kvalitetsbrister i analyser av patienters tester. I en debattartikel tillsammans med Institutet för biomedicinsk laborietvetenskap, IBL lyfte vi vikten av ett vetenskapligt

förhållningssätt och en faktabaserad världsbild. Budskapen plockades upp i media runt om i landet. I samband med yrkesdagen genomfördes ett webinarium med ca 100 deltagare om pandemins påverkan på psykisk hälsa.

IBL:s Diagnostikforum genomfördes som digital konferens med temat "Bristen på biomedicinska analytiker". Den samlade bilden är mycket oroväckande och engagemanget var stort i konferensens chatt. Vårdförbundet föreläste utifrån Novus-undersökningen om att det är annan kompetens än biomedicinska analytiker på laboratorierna. Vi föreläste också om vårt arbete för specialistutbildning för biomedicinska analytiker och deltog i panelsamtal.

Arbete pågår med att ta fram "Vårdförbundets idé: Biomedicinsk analytiker". Professionens syn på biomedicinska analytikers roll i framtidens nära vård och diagnostik inhämtas genom genomförda och kommande workshops med IBL, studenter, nya i yrket och yrkeserfarna/visionärer.

Internationellt var kompetensförsörjningen och rekryteringen till professionen centrala diskussioner. Vid möte för det nordiska nätverket, NML, diskuterades detta och hur man arbetar med yrkesetiken.

På konferens arrangerad av den europeiska yrkesorganisationen EPBS (European Association of Biomedical Scientists), diskuterades olika aspekter av digitalisering inom yrkesutövandet och som pedagogiska verktyg.

Vid världsorganisationens, IFBLS, kongress, föreläste Maria van Kerhove från WHO om biomedicinska analytikerns roll i pandemin.

### Röntgensjuksköterskor

Under Röntgenveckan i Göteborg i september med temat "Olympic Games for Radiology", deltog Vårdförbundet med välbesökt monter. Vårdförbundet föreläste om partsarbetet rörande specialistutbildning för röntgensjuksköterskor. Tillsammans med professionssammanslutningen, SFR arrangerade vi en välbesökt workshop om kompetensförsörjning och professionens framtid där många olika perspektiv lyftes fram.



I en gemensam debattartikel med SFR i Dagens Medicin lyfte vi budskapet att bristen på legitimerad personal inte går att lösa genom att snabbutbilda icke legitimerad personal. Detta kan istället förvärra bristen på röntgensjuksköterskor. (*Dagens Medicin*, 16 september).

I samband med yrkesdagen den 8 november presenterades Vårdförbundets Novus-undersökning om arbetssituationen som visar på akut brist på röntgensjuksköterskor över hela landet. Nära 90 procent upplevde hög arbetsbelastning under senaste året och 41 procent har tvingats avstå från att göra undersökningar och behandlingar på grund av brist på personal med rätt kompetens. Samtidigt presenterades förbundets förslag till lösningar, bland annat goda och säkra arbetsvillkor, reglerad specialistutbildning för röntgensjuksköterskor och professionens nyckelroll inom digitalisering och teknikutveckling en moderniserad vård närmare individen.

Internationellt hölls i juli den årligen återkommande kongressen European Congress of Radiology (ECR). Vårdförbundets resebidrag möjliggjorde för medlem att besöka kongressen i Wien. Temat var "Building bridges" som syftade på vikten av samarbete, dels inom radiologin, dels med externa parter. Ett annat tema var röntgensjuksköterskors upplevelser av att arbeta under en pandemi.

I december deltog Vårdförbundet i den internationella världskongressen inom radiologi som anordnas av International Society of Radiographers & Radiological Technologists (ISRRT). Där diskuterades hälso- och sjukvårdens utveckling, nya tekniska lösningar genom AI och etikens betydelse inom radiologin.

### Sjuksköterskor

Inför sjuksköterskornas yrkesdag 12 maj lyfte Vårdförbundet kompetensbristen och kommunicerade en ranking över regionernas sjukskötersketäthet "Här är regionerna med lägst antal sjuksköterskor per 100 000 invånare, region Stockholm sämst i klassen" (pressmeddelande 10 maj). Vi lyfte också sjuksköterskornas krav för att locka fler kollegor och behov av förutsättningar i yrket med förslag på lösningar på sjuksköterskebristen.



På yrkesdagen släpptes vår Novus-undersökning om sjuksköterskors arbetssituation "Stark sammanhållning bland sjuksköterskor och stort intresse att bli distriktssköterska".

Under den internationella vård- och omsorgskonferensen *International Forum on Quality and Safety in Healthcare* i Göteborg höll Vårdförbundet ett fullsatt seminarium som handlade om åtgärder för att lösa bristen på sjuksköterskor,

säkerställa folkhälsan och patientsäkerheten. Konferensen lyfte fram hur viktig den personcentrerade vården är för en patientsäkervård och en god arbetsmiljö.

I Vårdförbundets internationella arbete för sjuksköterskor utgör det nordiska samarbetet genom sjuksköterskeorganisationen SSN utgör en stor del och intensifierades genom pandemin. Aktuella frågor var förutom Covid-19, erfarenheter och beredskap, kompetensförsörjning och utbildningsfrågor – grundnivå, specialistutbildningar och avancerade funktioner.

I det europeiska samarbetet genom EFN (Europeiska förbundet för sjuksköterskor) var fokus på professionsfrågor, förutsättningar, villkor, erfarenheter från pandemin, utbildningsfrågor samt arbetsgrupp inom APN. Vårdförbundet deltog under hösten i fysiskt möte i Slovenien där Ukrainakriget, flyktingströmmar, beredskapsfrågor, miljö- och klimatfrågor lyftes som prioriterade områden. Där var även fokus på etisk rekrytering när det gäller kompetensförsörjningen.

Det globala samarbetet med den internationella sjuksköterskeorganisationen ICN hade fokus på pandemins utmaningar, vaccinationsfrågor samt miljö- och klimatutmaningar. Vårdförbundet påverkar tillsammans med Svensk sjuksköterskeförening via den gemensamma medlemsorganisationen JSNO. Arbetet rörde främst APN samt WHO:s Globala strategi för barnmorskor och sjuksköterskor 2021-2025. I arbetsgruppen ICN Membership Task Force, representerade Vårdförbundet hela Europas medlemsländer med uppdraget att se över och föreslå förändringar gällande medlemskategorier och avgifter inom ICN.

### **Skolsköterska – elevhälsa**

Nätverk för skolsjuksköterskor inom Vårdförbundet har etablerats och utvecklas. Där förs dialog kring aktuella professionsfrågor och förutsättningar för att utöva yrket.

Utifrån kongressens beslut i maj skedde beredningsarbete för att fortsätta utveckla politiken kring elevhälsa och betydelsen av det hälsofrämjande och förebyggande arbetet. I det ingår också att utreda optimal dimensionering av elevantalet per heltidsarbetande skolsköterska.

I regeringsunderlagets Tidöavtal finns direktiv för skolan om att avlasta lärarna genom övrig personal, statligt ansvar, tydligare reglering av kvaliteten i skolans verksamhet samt att förbättra elevhälsan. Vårdförbundet bevakar dessa områden och agerar utifrån skolsköterskans perspektiv.

### **Chefer och ledare**

Vårdförbundets ledarprogram genomfördes för chefs-och ledarmedlemmar från hela landet och från olika verksamhetsområden. Där presenterades bland mycket annat förbundets verktyg mot etisk stress att användas för att förbättra

arbetsmiljön på arbetsplatsen. Utvärdering av ledarprogrammets kvalitet och innehåll pågår i samarbete med ett forskningsprojekt för personcentrerad vård vid Göteborgs Universitet.

Enligt kongressbeslut har arbete inletts med att starta en intresseförening för chefer. Löpande kontakter med och aktiviteter för chefsmedlemmar sker genom webinarier om aktuella ämnen, omvärldsbrev, mötesplatser, nätverksmöten och rådgivningen via Vårdförbundet Direkt.

Ett specifikt ombudsmannastöd för chefsmedlemmar har etablerats och vidareutvecklas. Till chefserbjudandet har adderats att särskilda ombudsmän stödjer chefer i behov av arbetsrättslig kompetens i anställningen.

Olika rekryterande insatser och aktiviteter för att bli fler chefs- och ledarmedlemmar prövas och utvärderas kontinuerligt. Chefsspecialisterna genomför många samtal, både med personer som varit kritiska och med de som är nyfikna på medlemskapet. Analys visar att det är viktigt att vi i ett tidigt skede när medlem blir chef når fram och tydliggör att medlem kan stanna kvar i Vårdförbundet. Medlem och blivande medlem uttrycker ofta att det gör skillnad att prata med Vårdförbundets chefsspecialister som kan vårdens ledarskap, till skillnad mot fackförbunden Ledarna och Vision.

### Studenter

Vårdförbundet påtalade bristen på handledare och platser för studenternas verksamhetsförlagda utbildning, VFU, i flera forum och sammanhang. Att det finns VFU-platser med kompetenta handledare är av särskild vikt för att säkerställa den framtida kompetensförsörjningen. Utifrån Vårdförbundet Students årliga enkätstudie om VFU, presenterades ett antal förbättringsförslag. Bland annat bättre arbetsmiljö för studenter, tillgång till kliniska träningscentrum, interprofessionellt lärande och Peer Learning, studentinflytande via programråd vid lärosätena och att handledare och student ges tid och utrymme till reflektion och lärande. I juli meddelade regeringen att man tillsätter en samordnare och särskild utredare för att studenterna ska få sin VFU i tid, då tillgången på VFU-platser blivit en flaskhals – något som Vårdförbundet välkomnade och en framgång för vårt påverkansarbete i frågan.

Vårdförbundet Student framförde kritik mot de nya CSN-reglerna där fribeloppet återinfördes med övre gräns för hur mycket den med studiestöd kan tjäna. – att det kan leda till vikariebrist inom vård och omsorg där behovet av studenters arbetskraft är stort (*SVT Nyheter*, 20 augusti).

Vårdförbundet Student drev kampanjen #inteunder30k som syftar på ingångslönen 30 000 kronor. Detta riktmärke kommuniceras också i lönecoachning till studenter.



Vårdförbundets studentorganisation som representerar drygt 8000 studentmedlemmar, valde i oktober ny styrelse på ett år. Till ny ordförande valdes Marlene Juhl.

## Vårdgalan och Vårdförbundets priser



I november genomfördes den årliga Vårdgalan återigen inför publik ledd av tv-profilen Patrik Ekwall. På den livesända galan uppmärksammas medlemmars viktiga arbete för personcentrerad vård genom Vårdförbundspriset, priset för årets vårdchef och årets studenthandledare. Galans syfte är bland annat att inspirera utifrån medlemsberättelser, synliggöra yrkena och förbundets vårdpolitik i samhällsdebatten. De nominerade till priserna bidrar till kunskapsspridning genom att dela sina berättelser i sociala medier.

Det *stora Vårdförbundspriset* delades mellan två vinnare. PD-mottagningen Dialysen på Östersunds sjukhus prisades för att de infört en digital plattform som bidragit till att öka andelen patienter med hemdialys från 15 till 60 procent. Ur motiveringen: "Här pratas inte bara om digitalisering – här används möjligheterna för att på riktigt främja en personcentrerad vård".

Den andra pristagaren blev Jasmine Glantz på Onkologen SUS Malmö. Hennes Cytostatika-projekt möjliggör för svårt cancersjuka patienter att få både effektiv smärtlindring och vård i hemmet, med närhet till anhöriga under sista tiden i livet. Hon har därmed "bidragit till förbättrad livskvalitet, skapat arbetsglädje och sparat resurser genom vård på patienternas villkor – kärnan i den personcentrerade vården."

Pris för *årets Vårdchef* gick till Jenny Grälls, enhetschef på Ersta Diakoni, Juliahemmet i Uppsala. Ur motiveringen: "Professionalism, engagemang och arbetsglädje är en kombination som gör att hon inte bara lyckas rekrytera utan också behålla medarbetare".

*Årets studenthandledare* blev Helena Ousbäck, ambulansen Skara kommun som "tack vare ambition, klokskap och engagemang gjort deras (studenternas) verksamhetsförlagda utbildning till något extra." och "... gjort blivande sjuksköterskor förberedda för vad som väntar i yrket."

Vårdgalan och årets finalister till priserna uppmärksammandes externt mer än något tidigare år. De syntes särskilt i lokalmedia med stora uppslag på orterna där finalisterna arbetar.



## Vårdpolitiken

Vårdförbundet utformar och driver vårdpolitik utifrån värderingen att alla människor har samma värde och samma rätt till hälsa med idén om personcentrerad vård och jämlik hälsa. Arbetet sker bland annat genom löpande dialog med beslutsfattare, deltagande och kunskapsspridning i olika strategiska forum samt dialog och erfarenhetsutbyte inom förbundet och med medlemmar om vad som händer i omställningsarbetet.

Som ett led i att driva på omställningen till Nära vård, deltar Vårdförbundet i SKR:s mötesplats för dialog om framtida hälso- sjukvård- och omsorg med och mellan andra fackförbund. Socialstyrelsen är en viktig samarbetspartner som nationell kunskapsenhet inom hälso- och sjukvård. Förbundet har där löpande avstämningar i aktuella frågor med Chief Nurse Officer, CNO. I kontinuerliga kontakter med Nationella Vårdkompetensrådet för vi samtal om kompetensförsörjning och utveckling av professionerna.

Vårdförbundet deltog på Kvalitetsmässan i maj som värd för området Vård och Hälsa. Mässan är en mötesplats för alla som arbetar med att utveckla offentlig sektor och Europas största konferens och fackmessa om verksamhets- och samhällsutveckling. Syftet med förbundets deltagande är att bygga nätverk, sprida vår idé om personcentrerad nära vård och synliggöra professionernas kunskapsområden. Vi arrangerade föreläsningar med bland annat Vårdförbundspristagarna år 2021 som medlemmar erbjöds ta del av via digital plattform.

### Mänskliga rättigheter – jämställdhet och etik

Mänskliga rättigheter och frågor om yrkesetik är del av Vårdförbundets grundläggande värderingar enligt stadgan. Att värna jämlikhet och jämställdhet är genomgående förhållningssätt i all verksamhet.

Vårdförbundet deltog på Mänskliga Rättighetsdagarna 2022.

Vi står upp för *rätten till abort* och påverkar aktivt i olika sammanhang t ex genom debattartiklar, öppna brev och demonstrationer. Vi uppmärksammande internationella aborträttsdagen 28 september genom bland annat debattartikel i Aftonbladet, blogginlägg, och i våra sociala medier.

I samarbete med Unizon sker arbete mot mäns våld mot kvinnor. Vårdförbundets medlemmar möter ofta i sin vardag konsekvenser av våldet och det förebyggande arbetet med jämlik hälsa kan inte underskattas. Under året arrangerade vi tillsammans två välbesökta webinarier med rubrikerna *Hur kan vi förändra?* och *Våga fråga*.

Vi deltar i *Rätt till vård-initiativet* – ett uppprop från 2008 av 27 organisationer som kräver att papperslösa och asylsökande ska ha rätt till vård på samma villkor som andra boende i Sverige. Där förs bland annat dialog kring ställningstaganden med anledning av Tidö-avtalet.

Tillsammans med RFSU pågår ett projektarbete på temat *Jämlig vård ur ett migrationsperspektiv* som ska leda till vidare påverkansarbete. Uppdatering av arbetet kommer under våren 2023.

### **Magnet Hospital – Magnetmodellen**

Magnetmodellen är en strukturerad och certifierad organisationsmodell som tillvaratar sjuksköterskors kompetens genom teamarbete där omvårdnadskompetens finns på alla ledningsnivåer och personaltätheten är relevant för uppdraget. Modellen är beprövad i USA och sprids nu i Europa. Enligt forskning leder den till bättre behandlingsresultat och mer nöjda patienter. Sjukhus som använder modellen attraherar och får personal att stanna kvar, även vid arbetskraftsbrist.

Vårdförbundet deltar i den svenska forskargruppen inom ramen för Magnet4Europe som undersöker om en vetenskapligt underbyggd organisationsmodell kan införas vid europeiska sjukhus. Svenska sjukhus som ingår i projektet är Skåne Universitetssjukhus, Kalmar, Södertälje sjukhus och Akademiska sjukhuset i Uppsala.

### **Äldreomsorg**

*Utredningen om Äldreomsorgslag och stärkt medicinsk kompetens i kommun (S2020:16)* lämnade sitt betänkande *Nästa steg/Ökad kvalitet och jämlikhet i vård och omsorg för äldre personer (SOU 2022:41)*. Vårdförbundet deltog i expertgrupp och referensgrupp till utredningen och har yttrat sig över betänkandet. Förbundet är positivt till flertalet av utredarens förslag som stärker den enskildes rättigheter och möjligheter till en personcentrerad äldreomsorg, men är tveksam till en särlagstiftning för äldre samt avsaknaden av integrerad vård och omsorg.

Under året startade Vårdförbundet tankesmedjan "Åldras i Sverige" med forskare, pensionärs- och professionsorganisationer samt arbetsgivarrepresentanter. Syftet är att genom samtal skapa underlag till utveckling av Vårdförbundets politik på äldreområdet.

Vårdförbundet deltog under Äldreomsorgsdagarna med många samtal och rekrytering av chefs- och ledarmedlemmar.

## **Internationell samverkan och solidaritet**

Vårdförbundet verkar internationellt för att påverka frågor som rör solidaritet och hälsa, professionsfrågor för våra fyra yrken och villkorsfrågor för våra kollegor i andra länder. Facklig påverkan på Europainivå sker genom EPSU, European Public Services Union. På global nivå sker arbetet genom internationalen för offentliganställda, PSI.

Under 2022 präglades det internationella arbetet mycket av krig och konflikter i omvärlden. När Ryssland den 24 februari attackerade Ukraina, utlöste det en mängd solidaritetshandlingar från de fackliga organisationerna i Sverige och Europa. Vårdförbundet agerade tillsammans med de svenska förbunden med gemensamma uttalanden, kontakt med systerförbund i Ukraina och deltagande i regelbundna demonstrationer utanför Rysslands ambassad. Vårdförbundet bidrog även till insamlingar till förmån för ukrainska barn. De ryska och belarusiska förbund som stödde invasionen uteslöts från det internationella samarbetet i EPSU och PSI. Kriget påverkade mat tillgång, energipriser och inflation i världen vilket ledde till högre lönekrav från många organisationer inklusive EPSU och PSI.

I oktober deltog och talade Vårdförbundet vid en solidaritetsdemonstration för kvinnorna i Iran, vars frihet starkt beskurnits under det auktoritära styret.

Även **EU-institutionernas arbete** präglades till stor del av förhandlingar kring det gemensamma stödet för Ukraina och fördömandet av Ryssland. Under året kom flera initiativ som kan komma att påverka Vårdförbundets medlemmar. Dit hörde lanseringen av den europeiska strategin för vård och omsorg, som syftar till att säkerställa tillgång till vård av god kvalitet till rimlig kostnad i hela EU samt att förbättra situationen för både vårdtagare och vårdpersonal. Vårdförbundet ser positivt på förslaget som fokuserar mycket på arbetsvillkor, men har vid flera tillfällen framfört vikten av en större satsning på kompetensförsörjning.

Tillsammans med andra fackliga organisationer och ibland med arbetsgivarorganisationer har Vårdförbundet drivit ett aktivt påverkansarbete gällande minimilöndirektivet, lönetransparensdirektivet och plattformsdirektivet. Framst har det handlat om att säkerställa arbetsmarknadsparternas autonomi och rätten att träffa kollektivavtal.

I oktober höll **EPSU** sin första paneuropeiska vård- och omsorgskonferens. Där deltog företrädare för arbetsgivarorganisationer samt för första gången, representanter från fackföreningar i Kazakstan och Georgien. Deklarationen "Bättre arbetsvillkor innebär hög vårdkvalitet" antogs och följdes upp av en gemensam demonstration på temat "Applåder räcker inte". Demonstrationen samlade deltagare från hela EU, inklusive Vårdförbundet, Kommunal och Vision och avslutades med uppvaktning av EU-kommissionären för sysselsättning och sociala rättigheter, Schmidt, där kraven att investera i vården framfördes.

Under året följdes utvecklingen av Covid-19-pandemin och hur vårdpersonal drabbats, t ex av långtidscovid. EPSU drev en lyckosam kampanj att erkänna Covid-19 som yrkesskada, vilket kom med i EU-kommissionens rekommendation till samtliga medlemsstater under hösten.

EPSU initierar allt fler Europeiska företagsråd, så kallade EWC. De ger arbetstagare möjlighet att få information och förhandla om företagsbeslut som berör anställda i företag som har verksamhet i flera länder inom EU/EES. Under året etablerade Vårdförbundet rutiner för deltagande i dessa företagsråd och är

nu involverat i olika steg av EWC med flera av de största internationella vårdarbetsgivarna.

Andra viktiga frågor var energikrisens påverkan på arbetsmiljön för offentliganställda, tredjepartsvåld samt skyddsutrustning för räddningspersonal med särskilt fokus på asbest (pga. EU-kommissionens tilläggsförslag till direktivet om Asbest på arbetsplatsen). Ett nytt EU-finansierat projekt "Insourcing och outsourcing - den sociala dialogens roll för att stärka offentliga tjänster och försvara sysselsättningskvaliteten", inleddes under hösten. EPSU ska tillsammans med PSI skapa en e-utbildning om insourcing som bygger på PSI-guiden "Framtiden är offentlig".

Inom **PSI** inleddes processen med nytt handlingsprogram "Människan före vinsten i värld med många kriser" inför kommande kongress i Geneve i oktober 2023. PSI deltog i påverkansarbetet gentemot WHO, både när det gäller det kommande pandemifördraget och översynen av IHR-reglementet.

**Vårdförbundets solidaritetsprojekt** med låg- och mellaninkomstländer handlade under 2022 om utvärdering av projektperioden 2018-2022 och ansökan om nya projekt ihop med PSI till perioden 2023-2028. Av de så kallade innovativa projekten som nu har avslutats, har projektet i Sydamerika om fackförbundens roll i en grön omställning visat goda resultat. Där har samtliga partners genomfört en mängd insatser och utbildningar. Nyligen lanserades "Behind the mask", som handlar om sjuksköterskors villkor i världen under pandemin.

Vårdförbundet avsätter varje år 100 000 kronor för att kunna bidra vid globala kriser och katastrofer. **Katastrofstödet 2022** skänktes till Röda Korsets arbete för att förena anhöriga och familjer i världen.

## Opinionsbildning – Vårdförbundet i media

**Vårdförbundets mediestrategi** och framgångsfaktorer för opinionsbildningen är att vi både proaktivt lyfter nyheter som visar på värdet av medlemskapet och hakar på politiken genom att reagera på utspel och aktuella händelser. Vi berättar om vinster och presenterar våra förslag till lösningar på vårdens problem, ofta utifrån kartläggningar och undersökningar där vi presenterar siffror och fakta som ingång för våra argument. Vårdförbundets förtroendevalda, både nationellt och lokalt är de som ska synas som talespersoner och byggs som experter.

I gemensamma frågor **samarbetar vi med andra fackförbund och organisationer**, vilket ger mer kraft och tyngd i budskapen. Exempel på framgångsrika samarbeten under året där vi nått stort genomslag är utspel tillsammans med Sveriges Läkarförbund samt *Facken i välfärden*, tillsammans med Akademikerförbundet SSR, Sveriges lärare, Vision och



Kommunal och *Vårda vården* - upprop för personalens arbetsmiljö tillsammans med 12 andra fackförbund inom hälso- och sjukvården.



Inför höstens val till riksdag, region och kommun tog Vårdförbundet fram en **valplattform** med konkreta förslag för jämlik hälsa för invånarna och hållbart yrkesliv för professionerna. Plattformen användes i påverkansarbetet nationellt, regionalt och lokalt med syftet att få genomslag i partiernas valmanifest och vårdpolitik.

Trots att sjukvården var väljarnas viktigaste fråga så försvann frågan i valrörelsen som präglades av debatt om bensin- och elpriser.

Vårdförbundet fick likafullt genomslag för våra budskap i förslag och

argument hos mer eller mindre alla partier. Partierna menar att vårdplatsbrist och köerna för att få vård är de största problemen i vården. Alla ställer sig bakom att det oftast är brist på rätt utbildad personal som är skälet till dessa brister. Alla partier lyfte också mer eller mindre brister i personalens arbetsmiljö och arbetsvillkor som en förklaring till bristen på personal. Här syns en tydlig förändring i problemformuleringen, vilket Vårdförbundet bidragit till. Vårdförbundet nämndes också av flera partiledare i utfrågningar inför valet.

Vårdförbundets oberoende medlemstidning **Vårdfokus** har hög trovärdighet både hos medlemmar och journalistkåren. Vårdfokus fungerar som dörröppnare för förbundets påverkansarbete genom att skapa nyheter som förbundet kan haka på i mediakommunikationen och genom att artiklar sprids via nyhetsbyrå TT.

Företrädare för Vårdförbundet syntes och medverkade flitigt i olika media, nationellt och lokalt såväl i webbartiklar och tryckt press som tv och radio, sociala medier samt i poddar. Vårdförbundet höll i sin roll som expert och talesperson för hela vården med klart högre medieexponering än de andra vårdfacken. Ett fint kvitto på förbundets strategiska opinionsbildningsarbete fick vi genom en topp 10 placering på Dagens Opinions lista över landets 50 största opinionsbildare år 2022! Förbundsordförande Sineva Ribeiro rankades på plats 6 bland de talespersoner som syntes mest i media.

Nedan ges exempel på några av de viktigaste budskapen och där vi fick störst genomslag i medieexponering under året:

- **"En kriskommission krävs för sjukvården"** (*DN debatt*, 13 januari tillsammans med Läkarförbundet). Kravet på Kriskommission kommunicerades återkommande under året och vi fortsätter att driva och hålla i frågan.
- **Vårdförbundets arbetsmiljörapport: Yrken för livet kräver bättre villkor**  
**"Sex av tio i vården överväger byta jobb"**  
(Debattartikel *Aftonbladet*, 15 februari).
- **Nytt 2-årigt kollektivavtal HÖK 22**, för jämställt och hållbart yrkesliv  
(*Dagens Medicin*, 4 april).
- **"Bristerna i välfärdssektorn har blivit en kronisk sjukdom"** (*DN Debatt*, 27 april genom Facken i välfärden-samarbetet).
- **Brist på labbpersonal hotar kvalitén** (april)
- **"Vi vore 800 barnmorskor till om alla kunde arbeta heltid"** (debattartikel *Dagens Medicin*, 5 maj). Om att förutsättningen är schyssta arbetsvillkor.
- **"Varför pratar ni inte om vården i valrörelsen?"** Vårdförbundets Novus-undersökning visar att väljarnas dom är hård. (Debattartikel *Aftonbladet* 5 september).
- **"Försök inte inskränka aborträtten, politiker. Motståndet kommer att vara massivt"** (Debattartikel *Aftonbladet* 28 september)
- **"En skamfläck för svensk vård"**. Vårdförbundet kräver förlossningsvård närmare patienterna och kritiserar centraliseringen av förlossningsvården och nedläggningen av förlossningsenheter i landet som följd.  
(*Dagens Nyheter*, 17 oktober).
- **"Barn ska inte berätta för mamma att hon har cancer"**. Kritik mot Tidöavtalets begränsning av möjlighet till tolk i vården (*DN Debatt*, 21 oktober tillsammans med 9 andra fackförbund inom vården).
- **"Att anmäla papperslösa patienter strider mot vår professionsetik"**, kritik mot Tidöavtalets förslag om "anmälningssplikt". (*Dagens Medicin*, 27 oktober).
- **"Bemanningskrisen inom hälso- och sjukvården riskerar förvärras – mer resurser behövs"**. Vårdförbundet kritiserar regeringens budgetproposition för att inte ge tillräckliga ekonomiska medel för att säkra bemanningen. (Pressmeddelande, 8 november).
- **"Tidöavtalet struntar helt i välfärds-krisen"**. Facken i välfärden kritiserar att Tidöavtalet "visar förbluffande brist på helhetssyn kring välfärdens färdriktning, personalförsörjning och finansiering".  
(Debattartikel *Aftonbladet* 16 november).
- **"För kort dygnsvila för vårdanställda – scheman görs om efter EU-kritik"** (*SR*, 9 december) Om nytt kollektivavtal omfattande en miljon anställda inom vård, omsorg och räddningstjänst. Vårdförbundet ser avtalet som en seger som kommer att göra stora skillnader för medlemmarna.
- **Vårda vården så att vi kan vårda er, ministern"** (*Aftonbladet*, 12 december). Under uppropet #vårdavården samlade Vårdförbundet, tillsammans med 12 andra fackförbund, nära 50 000 namnunderskrifter för att lyfta krav på bättre arbetsmiljö inom hälso- och sjukvården, fler vårdplatser –

rätt kompetens på rätt plats, samt krav på tillsättande av kriskommission. Namninsamlingen överlämnades till sjukvårdsministern.

- **Hot och våld mot personal i vården måste tas på allvar.** (Sineva Ribeiro på *DN Debatt*, 21 december). Vårdförbundets Novus-undersökning visar att hot och våld mot vårdpersonal ökar. Vårdförbundet anser att arbetsgivare måste visa nolltolerans mot hot och våld och presenterar lösningsorienterade krav.
- **Rekordmånga sjukhus i stabsläge**  
Sineva Ribeiro varnar för allvarliga konsekvenser för patientsäkerheten och ökade vårdskador som följd av hög belastning på vården samtidigt som bemanningen är låg. (*Dagens Nyheter*, 24 december).

## Demokratiutveckling och kongress 2022



Vårdförbundets kongress genomfördes i maj i Uddevalla, där 190 ombud deltog. Temat var *En höjd röst* för en växande förening och utformades utifrån medlemsdialog. Medlemsfokus och medlemsrekrytering är fortsatt prioriterat. Även utvecklingen av den demokratiska organisationen ska fortsätta under kongressperioden. Inledningen av kongressen och valet av ny förbundsstyrelse live-streamades och i övrigt

återrapporterades händelserna på kongressen löpande. Intervjuer med både kongressombud och ledamöterna i den nya förbundsstyrelsen filmades och spreds till medlemmar via bland annat sociala medier.

I november hölls en digital extrakongress med förslag om att ge förbundsstyrelsen mandat att skjuta på ordinarie kongressens beslut om medlemsavgiftshöjning, som skulle skett från 1 januari 2023. Det med anledning av den ökade inflationen och samhällsutvecklingen mot lågkonjunktur 2023. Extrakongressen beslutade att skjuta på avgiftshöjningen i 6 månader och ge förbundsstyrelsen mandat att besluta om ytterligare förskjutning upp till 18 månader beroende på det samhällsekonomiska läget.

Utveckling av den demokratiska organisationen fortlöpte under året med bland annat riktade insatser för fler riksklubbar i privat och statlig sektor. Utvecklingsforum är etablerade för engagerade medlemmar inom bemanningsbranschen. Arbete pågår för att kunna erbjuda mötesplats för dessa medlemmar samt för att utveckla informationen till bemanningsanställda på Vårdförbundet webbplats.

Som stöd för det lokala valberedningsarbetet har valberedare till avdelningsstyrelserna fått erbjudande om utbildning och digitalt verktyg för nomineringsarbetet.

## Ledning, arbetssätt och verksamhetsstöd

Det tvärfunktionella **samarbetet** i organisationen utvecklas och utökas fortlöpande, liksom samarbetet med andra fackliga organisationer och övriga externa aktörer. Vi arbetar alltmer tillsammans över organisatoriska gränser i verksamhetens alla frågor, både tillfälligt i projekt och i permanenta samarbeten. Genom samarbete ökar förståelsen för varandras uppdrag, därmed utvecklas också metoder för att löpande förbättra samarbetet och det ger ett mycket bättre resultat i verksamhetens olika delar. Vi får också större tyngd och genomslag för våra frågor när vi driver dem tillsammans med andra aktörer.

**Utveckling av medarbetarskapet och chefsutveckling** sker med syftet att fortsätta arbetet för ett gemensamt förhållningssätt, gott arbetsklimat och förutsättningar för att driva förändring och utveckling. Under höstens medarbetardagar höll Tobias Degsell en mycket uppskattad föreläsning på temat "Samarbete och dess betydelse för framgång". En inspirationsföreläsning på temat hövlighet genomfördes också under året.

En vägledning för **arbete på annan plats** togs fram för att hjälpa chefer och medarbetare till överenskommelser som blir positiva för såväl verksamheten som medarbetare.

Satsning på en gemensam utbildning i **projektledning** slutfördes för chefer och medarbetare, totalt drygt 50 deltagare. Det mynnade även ut i att en organisationsgemensam struktur och mallar för projektarbete togs fram.

Den årligen återkommande **medarbetarundersökningen** hade hög svarsfrekvens och gott resultat. **Arbetsmiljöpolicyn** reviderades som anpassning till den organisation kansliet har idag.

Anpassning till nytt lagkrav för **hantering av visseblåsning** rörande förbundets agerande och företrädare pågår i samarbete med TCO. Arbetet kommer att slutföras före utgången av 2023.

## Digital utveckling och IT-stöd

Centralt i kansliets uppdrag är att fler enskilda såväl som grupper av medlemmar ska uppleva nytta och värde av sitt medlemskap i förbundet. Genom digitalisering som syftar till mer personifierad information kan vi tillgängliggöra information och kunskap så att fler får del av det som är viktigt för just dem.

**Webbplatsen** uppdaterades så att den nu i högre utsträckning är utformad utifrån vad vi vet att medlemmarna söker på webben Förstudie påbörjades kring hur *Mina sidor* kan utvecklas så att medlem när de loggar in på webbsidan "hittar sig själv" och det som är väsentligt för dem utifrån arbetsplats, avdelningstillhörighet, yrke osv. Ett projekt som ska förbättra den tekniska plattformen och metoderna för utskick av nyhetsbrev pågick under året och slutförs i början av 2023. Syftet med dessa åtgärder är att medlem i högre

utsträckning ska uppleva att den information de får från Vårdförbundet är relevant för just dem.

Utvecklingsarbetet för ett i förbundet enhetligt uppbyggt **arbetsplatsregister** fortsatte under hela året. Att medlem är registrerad på rätt arbetsplats är en förutsättning för att tillgängliggöra individualiserad information om och till medlem. Vi kommer också att få tillgång till en mer detaljerad arbetsplatsstruktur. Arbetet slutförs i början av 2023.

Utveckling av **automatiserad rådgivning** till medlem pågår som komplement till den vanliga rådgivningen. Syftet är förbättrad medlemservice med högre tillgänglighet där medlem själv, via modern teknik, kan söka information och få svar på frågor utan mänsklig kontakt. Under 2022 utvecklades en smart FAQ med på webbplatsen med över 350 frågor och svar. En SMS-tjänst lanserades där medlem som väntar i telefonkö får ett sms med information eller länkar till aktuell information. Under 2023 kommer FAQ och Chatbot att introduceras.

Ett projekt rörande **systemstöd för dataanalys** pågår för att åstadkomma rationaliseringar och förbättringar i hanteringen av data och statistik och hur det sedan kan visualiseras. Målet är att kvalitetssäkra informationen för bättre och mer lättillgängliga beslutsunderlag samt att få bort kostsamma flaskhalsar.

I syfte att undersöka **IT-säkerheten** genomfördes ett större penetrationstest med goda resultat. Inga IT-incidenter inträffade under året vilket tyder på stabil IT-drift och hög grad av informationssäkerhet. De registerutdrag som begärts och personuppgiftsincidenter som inträffat har hanterats enligt etablerad rutin. För att stärka IT-säkerheten infördes krav på tvåstegsinloggning även för förtroendevalda med e-postadressen vardförbundet.se

Vårdförbundet hyr datorer och mobiltelefoner som byts ut efter att ha använts ett visst antal år. Under året **byttes alla bärbara PC:s** mot nya liksom merparten av alla mobiltelefoner.

Genom avtal med Lexicon365, tillhandahålls internt **utbildningar i Microsofts program**. 120 unika användare tog del av utbildningarna under året.

Arbetet med att **automatisera och effektivisera administrativa processer** fortsatte, till exempel:

- Teknisk modernisering av e-post och SMS-utskick från verksamhetssystemen slutfördes.
- FAQ för hantering av dator och dess system tillgängliggjordes på intranätet.
- Styrprinciper för IT-verksamheten togs fram som stöd vid kravställning på framtida IT-system och vid inköp.
- Inskanning av alla medarbetares personakter slutfördes för att möjliggöra digital åtkomst oavsett varifrån arbetet utförs.

## Ekonomi, fastighet och lokaler

Kongressen 2018 beslutade att det egna kapitalet skulle värdesäkras under kongressperioden, d.v.s. uppräknas med hänsyn till inflationen, vilket uppfylldes med god marginal. Förutom aktiva åtgärder för att öka medlemsantalet och hålla kostnaderna nere, innebar pandemin att förbundets verksamhetskostnader blev lägre. Med sikte på att bibehålla en ekonomi i balans under innevarande kongressperiod, beslutade kongressen i maj 2022 om en höjning av medlemsavgiften för yrkesverksamma medlemmar från 1 januari 2023. Därefter förändrades världsläget med höga energipriser och inflationsnivå som belastar hushållens ekonomi, samtidigt som vi ser en trend med ökade utträden ur förbundet. I november beslutade en extra sammankallad kongress att skjuta på avgiftshöjningen vilket beskrivits tidigare.

Medlemsutvecklingen och de ekonomiska konsekvenserna följs noga och analyseras löpande. Arbete sker också kontinuerligt för säkra en långsiktigt hållbar ekonomi.

Vårdförbundets **kapitalförvaltning** följer fastställd placeringspolicy. Kapitalportföljen viktades om under året som följd av geopolitisk oro samt ambitionen att öka andelen placeringar i aktivt hållbara fonder. Omplaceringarna innebar att stora kapitalinkomster genererades till förbundet.

Förbundets **verksamhetslokaler** ses över och anpassas kontinuerligt. Inriktningen för lokalerna är att hitta effektiva och ändamålsenliga lösningar, försöka minska den totala lokalkostnaden och att alltid använda arbetsgivarpartens resurser där det är möjligt. Hyresavtalen för verksamhetslokalerna i Uppsala och Gävle är uppsagda och dialog pågår med avdelningarna.

Det systematiska brandskyddsarbetet organiserades för de 19 verksamhetskontoren utanför Stockholm och leverantör upphandlades för att genomföra det operativa arbetet.

Vårdförbundet äger sex **bostadsrätter** i Stockholm som tillhandahålls för förbundsstyrelseledamöter och medarbetare med annan bostadsort. För första gången på 14 år renoverades ytskikt i samtliga lägenheter och inredningen standardiserades.

Det nyrenoverade **Vårdförbundets hus** invigdes i början av året efter att pandemirestriktionerna lyfts. Lokalerna har anpassats för att vara funktionella, hållbara och stödja verksamhetens arbetssätt. Huset fungerar som en tillgänglig, modern och inbjudande mötesplats och arbetsplats för medlemmar, förtroendevalda och anställda.





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



# Verksamhetsberättelse 2023

2024-03-20  
Fastställd av förbundsstyrelsen

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
Verksamhetsåret 2023 i korthet .....	5
<b>Rekrytering och organisering för facklig styrka</b> .....	<b>5</b>
Medlemsutveckling .....	5
Vårdförbundets långsiktiga livskraft.....	6
Utträdesprojektet .....	6
Uppringsprojektet.....	7
Fokus på synlighet.....	7
Medlemsundersökningen 2023 .....	7
Insamling av medlemsberättelser .....	7
Utveckling av kontaktombudsmannaskap.....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
En medlemsrådgivning i särklass.....	11
Automatiserad medlemsrådgivning och AI .....	11
Stöd för rekryteringsarbetet.....	8
Nyfiken på att vara förtroendevald .....	9
Stöd vid mandatskiften .....	9
Arbetsplatsbesök .....	9
Införande av kontaktombudsmän för strategiskt stöd .....	8
<b>Utbildning, stöd och kommunikation till medlemmar och förtroendevalda</b> .....	<b>10</b>
Utbildningsinsatser och utveckling.....	10
Arbetstidsfrågor - utbildning och stöd.....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Lönecoachning .....	11
<b>Villkor – avtal och förhandling</b> .....	<b>12</b>
8 måsten för ett hållbart yrkesliv .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Avtalsförhandlingar.....	12
Dygnsvila på KR-sektorn.....	12
Privat sektor .....	13
Statlig sektor och Svenska kyrkan.....	13
Förberedelse och beslut om yrkande HÖK 24 .....	13
Digitalisering av förhandlingsframställningar.....	14
Lön.....	14

Arbetsmiljö .....	15
Försäkring och pension .....	17
<b>Yrkena och Vårdpolitiken- Påverkansarbete .....</b>	<b>18</b>
Omställningen till personcentrerad nära vård.....	18
Utökad förskrivningsrätt .....	18
Statliga utredningar och remissvar .....	19
Kompetensutveckling, kompetensförsörjning och avancerade roller.....	19
Almedalsveckan och nätverkande .....	24
Vårdförbundet student .....	22
Vårdförbundets priser.....	23
Opinionsbildning – Vårdförbundet i media.....	24
Internationell samverkan och solidaritet.....	27
<b>Demokratiutveckling.....</b>	<b>28</b>
Demokratisk utveckling i privat sektor .....	29
Stöd till kommun och region.....	29
Bildandet av sektors styrelse i staten .....	29
Bemanningsbranschen.....	29
Chefsförening bildad .....	30
<b>Ledning, arbetssätt och verksamhetsstöd.....</b>	<b>30</b>
Genomlysning för effektiv organisation.....	30
Målstyrd verksamhetsplanering.....	30
Utvärdering och uppdatering av Vårdförbundets hus .....	30
Arbetsmiljö .....	31
Resultat från medarbetarundersökningen.....	31
Internkommunikationsinitiativ .....	31
Implementering av visseblåarsystem .....	31
Medlemskap i Arbetsgivaralliansen .....	31
Digital utveckling och IT-stöd.....	31
Administrativa processer och krav.....	32
Policyöversyn och organisatorisk förberedelse.....	32
Ekonomi, fastighet och lokaler.....	32

## Inledning

2023 var det första året på förbundets nya kongressperiod. Kongressens beslut om verksamhetsinriktning innebär att Vårdförbundet ska hålla i och fortsätta arbetet för att bli en stark, kollektivavtalsbärande organisation där vi är många medlemmar, har en stark facklig organisering som påverkar medlemmarnas villkor, löner, arbetsmiljö och inflytande på arbetsplatsen.

Inför verksamhetsplaneringen för 2023 beslutade förbundsstyrelsen att särskilt fokus under året skulle ges till följande:

- **Fler förtroendevalda**, även där förbundet tidigare inte haft en stark facklig organisering - i fler företag, i fler kommuner och på fler arbetsplatser.
- **Fler medlemmar**, både nya och befintliga medlemmar upplever medlemskapets trygghet kraft och värde.
- **Villkor, särskilt arbetsmiljö**, Att vi växlar upp som organisation i kunskap samt stöd och hjälp till medlemmar och förtroendevalda tillika skyddsombud i arbetsmiljöfrågan. Stödet till huvudskyddsombud behöver förstärkas.
- **Professionerna kopplat till kompetensförsörjningen**, Förbundets fyra professioner arbetar proaktivt med lösningar på kompetensbristen. Professionerna är tydliga och synliga och tar plats i utvecklingen av hälso- och sjukvården. Vi tydliggör den skillnad vår kunskap gör för vården och vårdtagaren/patienten. Förutsättningar ges för chefskap och ledarskap i hälso- och sjukvården. På så vis stärker vi patientsäkerheten och motverkar riskerna med exempelvis kompetensväxling.
- **Vårdförbundsgemensamma strategier**, ta fram och förankra tydlig riktning för vad Vårdförbundet vill.
- **Kommunikation**, berätta den positiva berättelsen och hur vi gör skillnad.
- **Transparens och kommunikation**, inom förbundet i processen kring den demokratiska utvecklingen och förändring i organisering.

Följande verksamhetsberättelse ger en övergripande beskrivning av det arbete som syftar till att det sker en förflyttning mot det vi vill uppnå, det vill säga förbundets övergripande mål och vision. Beskrivningen utgår ifrån förbundsstyrelsens prioriteringar. Framförallt beskrivs utvecklingsarbete och sådan verksamhet som är särskilt resurskrävande i tid och/eller ekonomiska medel och sådant som omfattar eller berör många i organisationen.

## Verksamhetsåret 2023 i korthet

2023 var året då Vårdförbundet tog krafttag för att vända den negativa medlemsutvecklingen med att ta ansvar för Vårdförbundets långsiktiga livskraft. De senaste årens positiva medlemsutveckling vände under den senare halvan av 2022 nedåt och en stor del av arbetet under 2023 har präglats av ett intensifierat arbete för att stärka Vårdförbundets långsiktiga livskraft och att testa nya arbetssätt för att minska antalet utträden och öka antalet inträden. I december beslutade förbundsstyrelsen att Vårdförbundets nya position ska vara "Inspiratören - Vårdförbundet ska inspirera, ge energi och visa vägen framåt!".

Arbetet med att utveckla den demokratiska organisationen pågår och under året bildades Vårdförbundets intresseförening för chefer, som ett led i att vara mer relevanta för förbundets medlemsgrupper.

Den sista november 2022 slöts avtal om dygnsvila och i januari 2023 hölls en nationell mötesplats för nära 100 lokalt förtroendevalda för att kraftsamla kring arbetet med att implementera avtalet och att omsätta Vårdförbundets arbetstidsstrategi, "Vårdförbundets 8 måsten". Förhandlingar till följd av dygnsvilan samt implementerings- och strategiarbetet för att uppnå "Vårdförbundets 8 måsten för ett hållbart yrkesliv" har till stor del präglat året 2023.

Bristen på kollegor inom förbundets professioner blir alltmer påtaglig på medlemmarnas arbetsplatser med konsekvenser för både arbetsmiljö och patientsäkerhet. Vårdförbundet fortsatte och ökade trycket i påverkansarbete och opinionsbildning vad gäller kompetensförsörjningen för våra yrken och arbetet intensifierades under senare delen av hösten inför att HÖK-avtalet sades upp den 19 december och Vårdförbundet la fram sina yrkanden inför HÖK 24. Förbundet har fått stort genomslag för det opinionsbildande arbetet inför avtalsrörelsen där vi driver frågan om förkortad arbetstid för ett hållbart yrkesliv för våra grupper.

Ett framgångsrikt tvärfackligt samarbete ledde till att flexpension införs i samtliga avtal på privat sektor, vilket är ett viktigt steg mot jämställda pensioner.

## Rekrytering och organisering för facklig styrka

### Medlemsutveckling

Vid utgången av 2023 hade Vårdförbundet totalt 114 003 medlemmar, vilket är 455 fler än 2022. Antalet yrkesverksamma medlemmar var 89 033 vilket är 1152

färre än 2022. Utträdena låg fortsatt på en hög nivå och totalt minskade antalet yrkesverksamma medlemmar under 2023. Rekryteringen har gått relativt bra med 3905 nyrekryterade yrkesverksamma medlemmar, vilket är 356 fler än föregående år. Dock uppnåddes inte målsättningen med 5000 rekryterade yrkesverksamma medlemmar. Studentrekryteringen hade sitt bästa år sedan 2015 och överträffade målet om 4000 nya studentmedlemmar med råge och landade på 4646.

Vårdförbundet uppnådde 78 procent av inträdesmålet för 2023, med 3905 yrkesverksamma inträden. I den kommunala sektorn låg måluppfyllelsen för helåret på hela 141 procent. I regionerna hade vi en måluppfyllelse på 78 procent, vi har gemensamt rekryterat 2411 yrkesverksamma medlemmar i landets regioner. I privat sektor var målet 1644 yrkesverksamma medlemmar med 670 inträden vilket gav en måluppfyllelse på 41 procent. Det ska noteras att medlemmar i "okänd sektor" återfinns i gruppen privat sektor. I kommunala bolag är måluppfyllelsen 94 procent och i statlig sektor 44 procent.

## Vårdförbundets långsiktiga livskraft

Som ett krafttag för att vända medlemsutvecklingen initierades under 2023 förändringsarbetet "Vårdförbundets långsiktiga livskraft" som syftar till att göra förbundet mer attraktivt och relevant för befintliga och framtida medlemmar. Arbetet startade i slutet av april och var inledningsvis uppdelat i två faser. Den första fasen, genomförd under maj och juni, inbegrep positioneringsundersökningar med Trax-metoden riktad till omkring 2000 personer bestående av medlemmar, potentiella medlemmar, förtroendevalda och anställda. Den andra fasen, som inkluderade analys och rekommendationer till förbundsstyrelsen, påbörjades i augusti och avslutades i november med presentation av resultat, analys och rekommendationer till förbundsstyrelsen. I december beslutade förbundsstyrelsen att Vårdförbundets nya position ska vara "Inspiratören - Vårdförbundet ska inspirera, ge energi och visa vägen framåt!"

## Utträdesprojektet

Under 2023 har arbetet med att vända den negativa medlemsutvecklingen intensifierats och utöver det långsiktiga arbetet med Vårdförbundets långsiktiga livskraft har två projekt för att testa nya arbetssätt initierats. Det ena har haft fokus på att minska antalet utträden och det andra har haft till syfte att öka antalet inträden, båda med uppringning som metod. Det första projektet, "Vårdförbundets utträdesprojekt" pågick från mars till december. Projektet innebar en systematisk och metodisk uppbyggnad av uppringning till medlemmar som riskerade att uteslutas till följd av bristande betalning. Projektet har genomfört 2317

uppringningar och lyckats återrekrytera 331 yrkesverksamma medlemmar och 44 studenter. Beräknad genomsnittlig tid för medlemskap för återvunna medlemmar är 2,5 år, och de förväntade medlemsavgiftsintäkterna beroende på om medlemmarna kvarstannar i medlemskap varierar mellan 1,65 miljoner kr för ett år till 6,9 miljoner kr för fem år. Förbundet har under hösten testat att även genomföra uppringning till medlemmar som aktivt begärt utträde, vilket gett viktiga lärdomar, men färre återrekryterade.

## Uppringsningsprojektet

Uppringsningsprojektet har under två strategiskt utpekade perioder ringt upp potentiella medlemmar. Den första perioden var under andra halvan av juni, då kansliet strukturerat ringde upp potentiella medlemmar som just tagit examen. Under perioden genomfördes 1725 samtal, med utgångspunkt i 973 kontaktuppgifter, 445 personer svarade och av dessa rekryterades 13 procent dvs 55 nya medlemmar. Under den andra perioden, november - december riktade sig uppringsningsinsatserna till studenter på termin 6 på samtliga utbildningar med potentiella medlemmar.

## Fokus på synlighet

Under året har Vårdförbundet genomfört två större marknadsföringskampanjer med fokus på icke-medlemmar, framför allt i digitala kanaler, kollektivtrafik och magasin. Vår "Always-on" strategi, som innebär köpt räckvidd i digitala kanaler, har effektivt nått ut till över 547 000 unika användare med 3,8 miljoner visningar, vilket överträffade våra kostnadseffektivitetsmål. Denna kontinuerliga närvaro visar att vi är ständigt synliga för potentiella medlemmar.

## Medlemsundersökningen 2023

Medlemsundersökningen genomfördes under våren. Cirka 8500 medlemmar besvarade enkäten. Varje avdelning har därefter fått tillgång till en avdelningsspecifik rapport som utgjorde en del av analysen och som låg till grund för prioriteringar inför verksamhetsplaneringen för 2024.

## Insamling av medlemsberättelser

Under det gångna året har Vårdförbundet utvecklat och implementerat en metod för att systematiskt samla in berättelser om hur medlemskapet gör skillnad för enskilda medlemmar. Genom att använda ett formulär för insamling av tips från ombudsmän, fackliga verksamhetsutvecklare och förtroendevalda, har förbundet kunnat bearbeta och sprida dessa berättelser via olika kanaler. Syftet är att använda dessa berättelser i rekryteringsarbetet, för att ytterligare lyfta fram och konkretisera värdet av medlemskapet.

## Införande av kontaktombudsmän för strategiskt stöd

Under året har Vårdförbundet tagit initiativ till att erbjuda särskilda "kontaktombudsmän" till avdelningarna för att förbättra och effektivisera rekryterings- och organiseringsarbetet. Dessa ombudsmän är avsedda att fungera som strategiska resurser, som ger avdelningarna möjlighet att fånga upp och adressera behov av strategiska insatser. Erbjudandet vidareutvecklas för att säkerställa enhetligt och likvärdigt stöd i organisationen.

## Stöd för rekryteringsarbetet och onboarding

Förbundet har lagt stor vikt vid förbundsgemensamma kraftsamlingar och kampanjer som har fungerat som stöd i rekryteringsarbetet för lokalt förtroendevalda. För att effektivisera och stärka rekryteringsarbetet har rekryteringsnätverk för förtroendevalda etablerats inom kommun och region. Nätverken erbjuder en plattform för inspiration, stöd och koordinering mellan avdelningar och kansliet, speciellt under kampanjer och andra kraftsamlingar kring rekrytering. Sektionen Privat/Stat har anpassat sina arbetssätt för att utveckla rekryteringsarbetet i privat och statlig sektor, med beaktande av de olika förutsättningarna som förtroendevalda står inför.

En ny onboarding-process för nya medlemmar har sjösatts under våren. Processen följer via mail upp den nya medlemmen med välkomsthälsningar, information om medlemskapet, erbjudanden och en enkät. Onboardingen påbörjas när medlemskapet är registrerat och pågår 4,5 månader framåt med totalt 8 kontakttillfällen. Detta syftar till att snabbare etablera en relation mellan medlemmen och förbundet och därmed fler nöjda medlemmar som ser nytta med medlemskapet.

## Fler förtroendevalda

Under 2023 genomfördes en omfattande förstudie för att djupare förstå förtroendevaldas upplevelser och utmaningar i uppdraget. Förstudien inkluderade kvalitativa djupintervjuer och en kvantitativ undersökning där cirka 1000 förtroendevalda deltog. Målet var att få insikt i deras erfarenheter, de möjligheter och svårigheter som finns med förtroendeuppdraget. Dessutom ingick en kulturgeografisk ministudie utförd av en forskare från Södertörns Högskola.

2023 noterades en betydande ökning av antalet förtroendevalda på arbetsplatserna, från 4 853 i slutet av 2022 till 5 141 i slutet av 2023. Denna ökning återspeglar framgången i de insatser som genomförts av både avdelningar och kanslipersonal för att engagera fler förtroendevalda och de systematiska insatser i samband med

mandatskifte för förtroendevalda som genomförts i nära samarbete mellan berörda avdelningar och kansli.

För att nå kongressens mål om en förtroendevald på varje arbetsplats initierades arbetet med att utveckla en gemensam strategi för hela Vårdförbundet. Strategin syftar till att stärka det fackliga arbetet och förbättra närheten till medlemmar och potentiella medlemmar genom att öka antalet förtroendevalda.

För att ytterligare engagera fler förtroendevalda har riktade insatser genomförts, inklusive utveckling av kommunikation som riktar sig till personer som är nyfikna på förtroendeuppdrag. Dessa insatser har syftat till att inspirera och motivera till engagemang, med målet att stärka förbundets närvaro och påverkan på arbetsplatserna.

Kansliet har under året haft en kontinuerlig och grundläggande uppgift att rekrytera icke-medlemmar som kontaktar Vårdförbundet, samt att uppmuntra medlemmar som ringer in till att själva skapa en facklig organisering på sin arbetsplats.

### **Nyfiken på att vara förtroendevald**

Med syftet att intressera framför allt yngre för uppdraget att bli förtroendevald på arbetsplatsen har Vårdförbundet genomfört en kommunikationskampanj för att öka intresset bland medlemmar att bli förtroendevald. En kampanjsida på webben har skapats där förtroendevalda berättar om fördelarna med uppdraget.

Kampanjen har också spridits med sponsrade inlägg i sociala medier.

Tillsammans med alla andra insatser i samma riktning har det resulterat i att vi nu åter är fler än 5000 förtroendevalda!

### **Stöd vid mandatskiften**

Med utgångspunkt från tidigare års erfarenheter av negativa effekter kring mandatskiften har en samarbetsyta mellan avdelningar och kansli etablerats. Detta för att utveckla stödjande insatser som underlättar val- och omvalsprocesser, vilket resulterat i snabbare återhämtning för avdelningar som genomgått stora mandatskiften under 2023 jämfört med tidigare år. Planer finns för att automatisera arbetssättet för avdelningar vid framtida mandatskiften.

### **Arbetsplatsbesök**

Arbetsplatsbesök har genomförts för att möta medlemmar och potentiella medlemmar i frågor som rör arbetsplatsen, villkoren och yrkena för att engagera till val av förtroendevald och för att rekrytera. Mötena har varit både fysiska och

digitala. Särskilt fokus har riktats till medlemmar inom ambulansverksamheter för att stödja medlemsengagemang och engagera till val av förtroendevald.

## Utbildning, stöd och kommunikation till medlemmar och förtroendevalda

Vårdförbundet har fortsatt att erbjuda förnyat och fördjupat stöd till avdelningar och förtroendevalda. Detta inkluderar muntlig information, dialog, och vägledning i samtal kring förbundsgemensamma prioriterade områden såsom HÖK 22 och semesterfrågor. Systematiska insatser i löneöversynsarbetet och stöd kring semesterfrågan fortsätter att vara en central del av erbjudandet till avdelningarna.

### 8 måsten för ett hållbart yrkesliv

I januari 2023 anordnades en nationell mötesplats där närmare 100 lokalt förtroendevalda samlades för att ta fram en gemensam strategi för ett hållbart yrkesliv. Strategin kom att kallas ”8 måsten för ett hållbart yrkesliv”. Den nationella mötesplatsen var en kraftsamling och ett avstamp i arbetet med att implementera strategin. Därefter togs det fram en handlingsplan och digitala utbildningar har genomförts. Vårdförbundet har i dialog med både medlemmar och arbetsgivare bidragit till ökad kunskap och medvetenhet kring ”8 måsten för ett hållbart yrkesliv”.

### Utbildningsinsatser i samband med avtal och överenskommelser

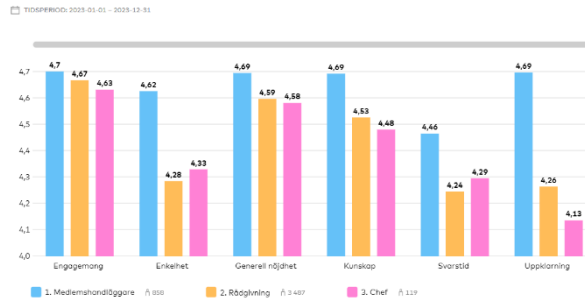
I anslutning till samtliga träffade avtal och överenskommelser har utbildningsinsatser för förtroendevalda, lokala ombudsmän och Vårdförbundets rådgivning genomförts, samt information till medlemmar och förtroendevald på arbetsplats publicerats på webben.

Även utbildningar kring förändringarna i LAS och andra centrala teman har genomförts. Vägledande insatser såväl som utbildningar har erbjudits förtroendevalda med utökad uppdrag/facklig tid och har haft som mål att stärka deras förmåga att effektivt delta i fackligt arbete och förhandlingar.

Även informationsmaterial rörande ”Vårdförbundets 8 måsten” samt ”Särskild yrkesskicklighet” har tagits fram och finns tillgängligt för medlemmar både digitalt och som tryckt folder.

## En medlemsrådgivning i särklass

Under 2023 har Vårdförbundet haft 45 048 kontakter till medlemsrådgivningen. 79,5 procent kontaktar Vårdförbundet via telefon, och 20,5 procent kontaktar oss via webbformulär. Flest ärenden gällde medlemsregisterfrågor, ändringar etc. Nästan lika många vill ha råd om lönefrågor, anställning och avslut av anställning. Rådgivare och medlemshandläggare upplever att det har varit förhållandevis få samtal som gällt de nya reglerna om dygnsvila.



Av grafen framgår hur nöjda medlemmarna var med den rådgivning de fått från Vårdförbundets rådgivning. Högsta betyg är 5. Vårdförbundet står sig väl i jämförelse med andra förbund när det gäller generell medlemsnöjdhets. Under våren och sommaren lanserades en ny Frågor & Svar funktion på Vårdförbundets webbplats, som bl.a. bygger på de vanligaste frågorna. Vi såg en betydande ökning av användandet av tjänsten under året.

## Automatiserad medlemsrådgivning och AI

Under mars månad publicerades drygt 350 vanliga frågor och svar på webbplatsen. Frågorna och svaren valdes och utformades utifrån de vanligaste frågorna som ställs till Vårdförbundets rådgivning. Publiceringen inleddes med en öppen testperiod som avslutades i maj. De flesta svar nås endast av medlemmar. Som ett resultat av publiceringen av Frågor och svar ställs nu färre frågor i webbformuläret. **Vårdförbundets Chat bot** lanserades i maj och finns nu tillgänglig på hemsidan. Inledningsvis är boten tränad att hantera ca 15 olika dialoger/frågeställningar. Under året har betydande teknisk utveckling skett inom AI-tekniken.

Under år 2023 fortsatte Vårdförbundet att öka sin synlighet i sociala medier. Under året ökade synligheten med 34 procent, vilket resulterade i hela 28 miljoner visningar. Vårdförbundet har för närvarande sammanlagt 101 000 följare i sociala medier. I jämförelser med andra fackförbund ligger vi bra till. Under året har vi satsat särskilt mycket på att förmedla inspirerande inlägg om rollen som förtroendevald samt ökat yngre medlemmars synlighet i sociala medier.

## Lönecoachning

Under året har medlemmar erbjudits lönecoachning. Ett tvärasektionellt arbete har

också initierats för att skapa en struktur för att fler medlemmar ska känna till och få del av medlemsförmånen lönecoaching. Förslag har tagits fram för att förbättra lönecoachingen, med målet att göra den mer rekryterande och skapa ökat medlemsvärde.

## Villkor – avtal och förhandling

2023 präglades av jämställdhetsfrågor med fokus på ett hållbart yrkesliv, hållbara heltider samt jämställda pensioner och löner. Under hela året har förhandlingschefen arbetat tillsammans med förbundsstyrelsen och avtalsrådet för att prioritera och formulera yrkanden inför HÖK 24. Förhandlingar på privat sektor kring flexpension fördes under våren parallellt med ett intensivt arbete med att implementera de nya reglerna kring dygnsvila som infördes den 1 oktober på KR-sektorn. Dessutom förhandlades en överenskommelse om dispens från dygnsvila. Under hösten fördes samtal kring dygnsvilan i arbetsgrupper på privat sektor och med Svenska kyrkan.

### Avtalsförhandlingar

#### *Dygnsvila inom kommun och region*

Förhandlingar under hösten 2022 resulterade i skärpta regler om 11 timmars dygnsvila samt om vilka undantag som kan göras. Därefter har ett intensivt arbete pågått under 2023 för att förbereda implementeringen den 1 oktober, då de skärpta reglerna trädde i kraft. Detta arbete har dels skett genom veckovisa möten mellan SKR/Sobona och de fackliga organisationerna, dels genom utbildning och stöd till förtroendevalda, lokala ombudsmän och Vårdförbundets rådgivning. Information till medlemmar har gått ut rörande de nya reglerna och vikten av lokalt arbete med schemaläggning.

Under våren såg parterna att det för vissa verksamheter finns behov av att kunna göra ytterligare avsteg från 11 timmars dygnsvila. I maj slöts en överenskommelse kring dispens från dygnsvila, där undantaget med 20 timmars arbete och jour efter särskilt dispensförfarande kan utvidgas till 24 timmar.

En grupp, NU-gruppen, inrättades för att stötta och fatta beslut utifrån lokala MBL-förhandlingar om undantag från 11 timmars dygnsvila. NU-gruppen består av centrala förhandlare, förbundsjurister, två lokala ombudsmän och en chefsspecialist. Ett 40-tal undantagsärenden hanterades under året, varav ungefär hälften beviljades undantag och hälften av förhandlingarna avslutades i oenighet.

Under hösten formerades också det Arbetstidsråd och den Arbetstidsnämnd som parterna enats om.

Inom ramen för Sunt arbetsliv har stöd- och informationsmaterial tagits fram, där också en partsgemensam forskningsöversikt kring kort dygnsvila (finansieras via Afa Försäkring) finns med.

### ***Privat sektor***

Under våren förhandlades centrala kollektivavtal på privat sektor med Almega Vårdföretagarna (Bransch D, E och F – Bransch Ambulans förhandlades under hösten), Fremia samt Arbetsgivaralliansen. Ett framgångsrikt tvärfackligt samarbete ledde till att flexpension införs i samtliga avtal, vilket är ett viktigt steg mot jämställda pensioner.

Frågan om dygnsvila lades i arbetsgrupper där samtliga berörda förbund deltar, för hantering under hösten 2023. Trots intensiva samtal har parterna inte lyckats nå en uppgörelse, men samtalen fortsätter under 2024.

### ***Statlig sektor och Svenska kyrkan***

Nya avtal slöts även med Arbetsgivarverket och Skao. Även med Skao har frågan om dygnsvila lagts i en arbetsgrupp, men inte heller här har parterna enats.

### ***Förberedelse och beslut om yrkande HÖK 24***

Arbetet med att fastställa yrkanden har under året hanterats vid ett flertal möten i förbundsstyrelsen, avtalsrådet och förbundsrådet. Parallellt har dialog förts med Facken i välfärden för att identifiera möjligheter att lägga yrkanden som är gemensamma för förbunden. Facken i välfärden har även arbetat med att identifiera förbundens röda och gröna linjer.

Som en del i faktainsamlingen inför yrkandena genomfördes en Novus-enkät bland medlemmarna i KR-sektorn. Resultatet av enkäten formulerades i en uppmärksam rapport om deltidsarbete som lanserades i december.

Yrkanden för HÖK 24 och uppsägning av HÖK 22 beslutades av förbundsstyrelsen efter råd från avtalsrådet och lämnades över till SKR och Sobona den 19 december 2023. Fokus i yrkandet ligger på hållbara heltider och sänkt veckoarbetstid, skärpningar i löneavtalet kring löneprocessen och permanenta skrivningar om särskild yrkesskicklighet samt fortsatt arbete med friskfaktorer.

## Digitalisering av förhandlingsframställningar

Vårdförbundet har under året arbetat med att digitalisera processen för att ta emot förhandlingsframställningar från arbetsgivare inom kommuner, regioner, kommunala bolag och företag, vilket syftar till att förenkla och effektivisera hanteringen samt säkerställa kvaliteten på processen. Detta har inneburit utveckling och stegvis implementering av digitala formulär som möjliggör systematisk uppföljning av det lokala förhandlingsarbetet över samtliga sektioner.

Arbetet startade redan 2021 med utvecklingen av en motsvarande funktionalitet för arbetsgivare inom den privata och statliga sektorn. Erfarenheter och uppföljningar från dessa sektorer har varit avgörande för utvecklingsarbetet inom kommun- och regionsektorn.

## Lön

Den partsgemensamma lönestatistiken för KR-sektorn redovisades under våren och visar på en genomsnittlig löneutveckling över märket under 2022.

Löneutveckling, identiska individer, perioden 2021–2022

Avtalsområde	Yrkesgrupp	Krontal	Procent
		Löneutveckling, kr	Löneutveckling, %
KR-sektorn	Barnmorska	2 352	5,8
KR-sektorn	Biomedicinsk analytiker	1 770	5,2
KR-sektorn	Röntgensjuksköterska	1 907	5,5
KR-sektorn	Sjuksköterska	1 838	5,2
KR-sektorn	Specialistsjuksköterska	2 104	5,3
<b>KR-sektorn</b>	<b>Totalt exkl. chef</b>	<b>1 928</b>	<b>5,3</b>
Privat sektor	Barnmorska	1 214	2,9
Privat sektor	Biomedicinsk analytiker	1 666	4,4
Privat sektor	Röntgensjuksköterska	934	2,4
Privat sektor	Sjuksköterska	1 405	3,6
Privat sektor	Specialistsjuksköterska	1 851	4,7
<b>Privat sektor</b>	<b>Totalt exkl. chef</b>	<b>1 492</b>	<b>3,8</b>

*Not: privat sektor  
representeras av  
Vårdföretagarna*

Källa: Partsgemensam lönestatistik

Vårdförbundets egen löneenkät till medlemmar i KR-sektorn under hösten visar på en fortsatt bättre löneutveckling för särskilt yrkesskickliga än för de som inte bedömts vara det, även om skillnaden inte är lika stor som tidigare år. Resultaten visade att nästan en fjärdedel av de svarande bedömts som särskilt yrkesskickliga, med en löneutveckling på 5,6 procent för denna grupp jämfört med 5,0 procent för övriga.

### ***Insatser vid utfall under industrimärket***

Utifrån att många medlemmar under 2023 fick löneökningar under industrimärket genomförde Vårdförbundet lokala förhandlingar om kompensation för att hamna minst i paritet med märket.

### ***Partsgemensamma filmer kring särskild yrkesskicklighet***

I samarbete med professor Jonna Bornemark har partsgemensamma filmer om särskild yrkesskicklighet spelats in. Detta har genomförts både med SKR/Sobona och med Almega Vårdföretagarna. Filmerna ska nu slutbearbetats och publiceras.

### ***Analys av och stöd rörande förstalöner***

Vårdförbundet har genomfört en omfattande analys av "förstalöner" och medlemsutvecklingen inom KR-sektorn för att förbättra lönerådgivningen till medlemmar som förhandlar sin första lön. Denna analys bidrar till en djupare förståelse för medlemmarnas behov och underlättar arbetet med att förbättra lönevillkoren för nyexaminerade medlemmar.

## **Arbetsmiljö**

### ***Kommun- och regionsektor***

Med grund i Avsiktsförklaringen mellan parter inom kommun och region har satsningar på arbetsmiljö och hälsa fördjupats. Kunskapsuppbyggande initiativ med fokus på friskfaktorer, exempelvis "Studio friskfaktor och välbefinnande" med målgrupp skyddsombud och chefer i KR-sektorn, har utformats och lanserats med fortsättning t.o.m. 2026.

Sunt arbetsliv fortsätter utvecklingen av nytt verktyg, "Friskfaktorstarten", utbildning av processledare som får i uppdrag att leda arbete med friskfaktorer i den egna organisationen, "Friskfaktorsteget", samt strategisk rådgivning till dem som vill implementera friskfaktorarbete i sin arbetsmiljö.

Det har tagits fram nya verktyg som rör digitala aggressioner och genusmedvetenhet. Översyn har gjorts av den partsgemensamma arbetsmiljöutbildningen där delar om huvudskyddsombud och skyddskommitté kommer att förstärkas. Vidare var en del av KR-parternas arbete under året en fördjupad dialog vad gäller samverkansavtal. Vårdförbundet har med övriga

centrala parter inlett arbete med ett partsstöd att konsultera för lokala parter. Parterna har även genomfört regionala dagar tillsammans med AFA försäkring med rubrik "Välfärdens arbetsmiljöutmaningar" för att stimulera till förbättrat arbetsmiljöarbete i kommuner och regioner.

Parternas stödteam för samverkan har tagit fram ett processtöd/guide till parter som ska teckna, utveckla eller revidera samverkansavtal. Enkät för att utvärdera hur väl samverkan fungerar har tagits fram för genomförande 2024. Ett arbete har inletts med fokus på Vårdförbundet som part i samverkan, som omfattar att säga upp, träffa och utvärdera lokala samverkansavtal. Arbete slutförs under våren 2024.

### ***Privat sektor***

Inom PTK pågår arbete med att förbereda kommande huvudavtalsförhandlingar kring arbetsmiljö, samverkan, rehabilitering och åldrar inom omställning, pensioner och försäkringar. Diskussioner och förarbete pågår inom PTK men också mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv.

Under 2023 genomfördes en workshop för förhandlingschefer och arbetsmiljöspecialister. PTK med förbund fortsätter att arbeta fram följande områden: samverkan, företagshälsovård och rehabilitering.

Regional skyddsombudsverksamheten har omhändertagits via ett kansliinternt RSO Team. Introduktion och startutbildning ges fortlöpande i samband med att nya RSO:er utses. Under året har ett internat med tillhörande nätverksträffar, samt 172 arbetsplatsbesök genomförts. Löpande kunskapsuppbyggnad och erfarenhetsutbyte sker dels inom teamet dels i nätverket.

### ***Arbetsmiljöverket***

Fokus för arbete inom ramen för TCO har varit regelförnyelsen av Arbetsmiljöverkets föreskrifter, där Vårdförbundet kontinuerligt medverkat genom centrala samråd.

Arbetsmiljöverkets branschsamråd mellan parter inom hälso- och sjukvården hölls i september. Bevakning och påverkansarbete med särskild betydelse för förbundets medlemmar riktades till följande initiativ som rapporterades av under sommaren.

- Systematiskt arbetsmiljöarbete i politikerstyrda organisationer, inspektion pågick 2019 - 2022
- Projekt OSA i vård och omsorg, som är en pågående inspektionsinsats

- Arbetsmiljön i välfärden, med fokus på vården – ett uppdrag som precis har påbörjats hos Arbetsmiljöverket
- AMV:s utvärdering av sanktionsavgifter, rapport väntas komma till årsskiftet, och OSA-utvärderingen kommer också med sin andra och sista rapport i december.
- AMV:s arbete för fler skyddsombud

Vårdförbundet har samverkat med forskningsprojekt inom ramen för AFA försäkring samt Mynak, exempelvis inom ramen för det treåriga EU-OSHA-projektet om digital arbetsmiljö. Det finns även projekt om kognitiv arbetsmiljö, minoritetsstress samt uppdrag som getts till högskolan i Gävle att skriva rapport om hot och våld inom vård, skola och omsorg.

### ***Partsarbete och tvärfackligt samarbete Välfärdens partsråd***

Under 2023 bildades Välfärdens Partsråd, som samlar Arbetsmiljörådet, Kompetens- och omställningsrådet samt Välfärdsrådets beredningsgrupp. Det är ett strategiskt steg för att hantera övergripande och strategiskt viktiga frågor för parterna inom kommuner och regioner. Detta nya råd stärker fokuset på gemensamma intressen och bidrar till en mer sammanhängande strategi för välfärdssektorn. Detta arbete inkluderar utveckling av verktyg och metoder för att främja en bättre arbetsmiljö och hälsosammare arbetsvillkor inom vården.

### ***Arbetsmiljösamordning inom Vårdförbundet***

Under 2023 fortsatte arbetet med Arbetsmiljöstrategin i Vårdförbundet och framtagandet av utbildning för huvudskyddsombud (HSO) och arbetsmiljösamordnare. Ett nationellt möte med fokus på Vårdförbundets HSO-funktion hölls. Det togs fram en plan för omhändertagande av delar som kopplas till HSO under 2024 vad gäller utbildning och arbetsmiljö. Under 2023 lanserades även ett nätverk för avdelningars arbetsmiljösamordning.

## **Försäkring och pension**

Vårdförbundet har under året deltagit i arbete inom både PTK och TCO för att hantera centrala frågor som rör medlemmarnas ekonomiska trygghet och framtid, bland annat avseende A-kassans koppling till kollektivavtal och system för arbetsskador samt för att främja en djupare förståelse och förbättrade villkor för tjänstepensioner. Detta har innefattat utbildningsinsatser vid val av pensionsplaner för medlemmarna inom kommuner och regioner.

Arbetet med en partsgemensam valcentral för att tillhandahålla pensions- och försäkringsinformation på ett samlat sätt har genomförts under året. Syftet är att öka medlemmarnas kunskap om de förmåner som kollektivavtalade

tjänstepensioner och försäkringar erbjuder, samtidigt som man siktar på att hålla nere administrationskostnaderna. Efter en noggrann utredningsprocess har fokus skiftats till att fortsätta utforska hur en partsgemensam pensions- och försäkringsinformation kan realiseras.

## Yrkena och vårdpolitiken - påverkansarbete

Genom påverkansarbete riktat till politiker, myndigheter och andra beslutsfattare har förbundet arbetat för att säkerställa att medlemmarnas röster hörs och yrkenas kompetenser och insikter tillvaratas i viktiga vårdpolitiska frågor och vägval på alla nivåer. Vårdförbundets påverkansarbete omfattar både nationella och internationella insatser. De frågor som drivs nationellt återspeglas även i det internationella arbetet.

Påverkansarbetet syftar till att lyfta fram och driva förbundets politik och prioriterade frågor som bidrar till en positiv utveckling för medlemmarna, yrkesgrupperna och hälso- och sjukvården i stort.

Arbetet har bl a omfattat insatser för att förbättra arbetsvillkor, arbetsmiljö, karriärmöjligheter, tillgång till kompetensutveckling, och förutsättningar för medlemmarna att bedriva en patientsäker vård. Ett betydande fokus har lagts på omställningen till personcentrerad vård, vårdens kompetensförsörjning och delegering, den digitala omställningen inom hälso- och sjukvården samt hälso- och sjukvårdens ledning och styrning.

Påverkansarbetet pågår kontinuerligt på alla nivåer och omfattar medverkan i såväl expertgrupper, statliga utredningar och remissvar, som genomförande av seminarier och personliga möten med beslutsfattare och andra intressenter som t ex regelbundna möten med Socialstyrelsen och Nationella Vårdkompetensrådet.

### Omställningen till personcentrerad nära vård

Vårdförbundet har i samarbete med SKR och genom eget påverkansarbete drivit på omställningen till en mer personcentrerad vård. Exempel på aktiviteter är planering och medverkan i SKR:s ledarskapsprogram "Nära vård", subventionerad online-utbildning för förtroendevalda, och förbundets eget ledarskapsprogram för chefsmedlemmar med fokus på det personcentrerade ledarskapet.

### Utökad förskrivningsrätt

Arbetet med att se över och potentiellt utöka förskrivningsrätten för relevanta yrkesgrupper har varit en prioritet under året. Ett viktigt steg var rapporten "Distriktssköterskor och förskrivningsrätten – hur används förskrivningsrätten och

vad är behovet i framtiden?" som tagits fram i samarbete med SSF. Förbundet tittar även på hur barnmorskornas förskrivningsrätt kan behöva förändras.

## **Statliga utredningar och remissvar**

Förbundet bidrar löpande med remissvar och som delaktiga i statliga utredningar. Under året har bland andra följande statliga utredningar hanterats; "Fler platser för VFU i sjuksköterskeutbildningen", "Utvärdering av vaccinering mot sjukdomen covid-19" och "Utredning av svensk narkotikapolitik anpassad till nutidens och framtidens utmaningar". Detta arbete bidrar till att förbundets expertis och medlemmarnas perspektiv inkluderas i viktiga politiska beslut och processer.

Regelbundna möten med Socialstyrelsen och andra beslutsfattare har genomförts för att belysa för medlemmarna viktiga frågor som kompetensförsörjning, delegering och patientsäkerhet.

### ***Exempel på remisser som förbundet har svarat på är:***

- Inspektionen för vård och omsorgs (IVO) förslag till föreskrifter om anmälan av verksamhet enligt patientsäkerhetslagen.
- Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om listningstjänst för vårdval och vårdval på annat sätt.
- Socialstyrelsens nya regler för screening av spinal muskelatrofi.
- Socialdepartementets "Från delar till helhet - Tvångsvården som en del av en sammanhållen och personcentrerad vårdkedja".
- Socialstyrelsens uppgiftsskyldighet till Socialstyrelsens medicinska födelseregister.
- Socialdepartementets " Patientöversikter inom EES och Sverige".
- Justitiedepartementets "Förstärkt skydd för den personliga integriteten".
- Socialdepartementets "Bättre tillgång till hälso- och sjukvård".
- Socialdepartementets "Elektronisk tillgång till barns uppgifter".
- Socialdepartementets "Effektiv och behovsbaserad digital vård".
- Justitiedepartementets "Ökat informationsflöde till brottsbekämpningen".

## **Kompetensutveckling och kompetensförsörjning**

Vårdförbundet har arbetat för att bidra till långsiktig kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården med att driva på för tillgång till kompetensutveckling på arbetsplatserna för förbundets yrkesgrupper, att möjliggöra fortbildning och specialistutbildningar, bland annat genom att driva på tillgången till akademisk specialisttjänstgöring (AST), som är en modell för utbildningsanställningar som sjuksköterskor kan söka för att vidareutbilda sig till specialistsjuksköterska.

Under året har en rapport tagits fram som visar nuläget i svensk hälso- och sjukvård när det gäller kompetensförsörjning inom de fyra yrkena och de utmaningar som vården står inför avseende att attrahera, rekrytera och behålla kompetent personal, nu och i framtiden. Rapporten belyser särskilt ungas syn och förväntningar på att arbeta inom hälso- och sjukvården.

## Avancerad specialistsjuksköterska

Ett omfattande arbete för att tillsammans med SSF verka för att en ny roll införs i svensk hälso- och sjukvård Advanced Practice Nursing (APN)/ avancerad specialistsjuksköterska (AVS) har genomförts under året. Detta har skett genom strategiska samarbeten och långsiktigt påverkansarbete samt kunskapsinhämtning från internationella samarbetsorganisationer.

Under året har ett flertal möten och seminarier genomförts, även informationsmaterial i ämnet har producerats. Initiativ har tagits för att ta nästa steg i påverkansarbetet för att tillskapa rollen som AVS inom hälso- och sjukvården.

Förbundet deltar även i en arbetsgrupp på europeisk nivå inom ramen för EFN för att utveckla rollen som avancerad specialistsjuksköterska.

## Partsgemensamma arbeten

I HÖK 22 finns överenskommelser om **partsgemensamma arbeten** kring specialistutbildning och karriärmodeller vilka är pågående för de fyra yrkena. I partsarbetet lyfter Vårdförbundet att professionernas kompetens, högre utbildningsnivå och längre yrkeserfarenhet bidrar till bättre patientsäkerhet. Sambanden finns beskrivna i Inspektionen för vård och omsorgs (IVO) årliga rapporter och Socialstyrelsens rapport om kompetensförsörjning och patientsäkerhet. Dessa rapporter bekräftar och stärker Vårdförbundets vårdpolitik.

Partsarbetet om *specialistutbildning för biomedicinska analytiker, barnmorskor och röntgensjuksköterskor* handlar om att undersöka och spegla behovet av specialistutbildningar. Arbetet presenterades i en partsgemensam rapport som grund för vidare dialog och påverkan. Kommunikationsmaterial från partsarbetet om *karriärmodeller* används i karriärnätverket för lokala förtroendevalda. Nätverket följer upp hur arbetet med karriärmodeller utvecklas lokalt.

## Yrkesfrågor

### ***Barnmorskor***

Förbundet bedriver löpande påverkansarbete om frågor som är relevanta för yrkesområdet, t ex dialog med Folkhälsomyndigheten om handlingsplan kring reproduktiv och sexuell hälsa, möten med regionpolitiker med fokus på framtidens förlossningsvård och Vårdförbundets politik för barnmorskor. Förbundet samverkar också med intresseorganisationer för att påverka i frågor som rör rätten till god och jämlik reproduktiv och sexuell hälsa, vård genom hela livet om mänskliga rättigheter.

Ett intensivt arbete har pågått inom ramen för förbundets nationella nätverk för barnmorskor med fokus på kompetensförsörjning, arbetsmiljö och framtid. Förbundet har också medverkat vid flera internationella forum för att föra fram vår politik och knyta kontakter med liknande organisationer på en global nivå. Bland annat närvarade vi vid The International Confederation of Midwives (ICM) kongress.

I juni kom beskedet från regeringen att Sverige får en Chief Midwifery Officer (CMO), vilket bl.a. Vårdförbundet länge arbetat med och som kommit att bli en viktig dialogpart i det löpande påverkansarbetet.

Kommunikation och rekryteringsinsatser riktade till barnmorskor och blivande barnmorskor har pågått under året. En del av detta är uppmärksammandet av yrkesdagen den 5 maj, då bl.a. digitala event genomfördes tillsammans med RFSU och Unizon. Dagen uppmärksammades också med aktiviteter som debattartikel, blogg och inlägg i sociala medier.

### ***Biomedicinska analytiker***

Under året har ett intensivt arbete bedrivits för att utveckla förbundets vision för biomedicinska analytiker, vilken presenterades för förbundsstyrelsen under hösten. Idédokumentet ska användas i dialog med såväl medlemmar och potentiella medlemmar, som med beslutsfattare. Arbete har också pågått för att tydliggöra och utveckla karriärmodeller och möjligheter till kompetensutveckling. Förbundet har ett nära samarbete med IBL för att utveckla och driva såväl internationella som nationella frågor. Vårdförbundets nätverk för biomedicinska analytiker har fortsatt regelbundna möten för kunskapspåfyllning och erfarenhetsutbyte.

Yrkesdagen i april uppmärksammades i sedvanlig ordning.

### ***Röntgensjuksköterskor***

Förbundet har under året ökat sitt engagemang när det gäller röntgensjuksköterskornas yrkesfrågor på internationell nivå och har ett förstärkt samarbete med de nordiska kollegorna. Samordning i internationella frågor sker med Svensk förening för röntgensjuksköterskor (SFR). I det internationella arbetet följs "Vårdförbundets internationella program" och vi påverkar genom att delta på arenor där professionsutveckling, kompetensförsörjning, yrkesetik mm. diskuteras. Vårdförbundet finns även med i det europeiska arbetet för att ta fram standarder inom radiologin. CEN/TC 470 - Quality along the patient pathway in medical imaging. Under året har även Röntgenveckan genomförts, där medlemmar och potentiella medlemmar har haft möjlighet att möta förbundet och prata om yrket.

Påverkansarbetet har främst handlat om möjligheten till reglerad specialistutbildning för Röntgensjuksköterskor och det interna arbetet med att se över titelfrågan har fortsatt under 2023. Röntgensjuksköterskans dag uppmärksammades i november.

### ***Sjuksköterskor***

Förbundet har under året bland annat arbetat med aktiviteter riktade till medlemmar och potentiella medlemmar inom ambulanssjukvården bl.a. genom att starta ett nätverk för förtroendevalda och att möta medlemmar, potentiella medlemmar och andra intressenter vid ambulansmässan, Flisa, i Göteborg.

Vårdförbundet bedriver påverkans- och utvecklingsarbete på nationell och internationell nivå när det gäller yrkesfrågor och kompetensförsörjning för sjuksköterskor. Det pågår ett nära samarbete mellan de nordiska länderna inom ramen för SSN för att gemensamt påverka i internationella och globala forum. Fokus under 2023 har varit bristen på sjuksköterskor, men också frågan om ratio, eller vårdtyngd har varit aktuell.

Påverkansarbete har även bedrivits när det gäller skolsjuksköterskornas förutsättningar, där förbundet driver på för likvärdig elevhälsa utifrån nationella riktlinjer.

### ***Vårdförbundet student***

Under årsmötet den 29 oktober valdes Marlene Juhl om till ordförande för Vårdförbundet Student. Den nyvalda styrelsen har fokuserat på att förbättra tillgängligheten och kvaliteten på den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) och att säkerställa att alla nyexaminerade får en gedigen introduktion på sina arbetsplatser. Dessa åtgärder är avgörande för att möta den utbredda

kompetensbristen inom Vårdförbundets yrkesområden, där brist på barnmorskor, sjuksköterskor, röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker rapporteras från alla landets 21 regioner.

Studentstyrelsen fokuserade även på att stärka kompetensförsörjningen till vården och att öka studentmedlemmarnas engagemang genom att utforska nya sätt för engagemang. Ambitionen understryker vikten av högkvalitativ VFU för framtida vårdanställda.

I den årliga VFU-rankingen, där nästan 1 000 studentmedlemmar deltog, korades Högskolan i Kristianstad till bästa lärosäte för VFU. VFU-rapporten gav upphov till mediauppmärksamhet och debatt, samt påverkan på den nationella samordningen av fler VFU-platser. Detta är en del av Vårdförbundets kontinuerliga arbete med att förbättra utbildningsvillkoren och praktikmöjligheterna. Dessutom delar Vårdförbundet Student ut ett pris till en framstående studenthandledare varje år, i år tilldelades priset biomedicinska analytikern Ina Loarp.

Studentstyrelsen har även aktivt tagit ställning mot den så kallade angiverilagen och arbetat mot diskriminering under VFU-perioderna. I detta arbete har ett samarbete inletts med Diskrimineringsombudsmannen (DO) för att utveckla lösningar på dessa utmaningar, vilket speglar styrelsens engagemang för en mer inkluderande och rättvis utbildningsmiljö.

Förutom fackliga frågor inrikes har studentstyrelsen deltagit i internationella studieresor för att öka kunskapen om globala fackliga frågor och har initierat globala solidaritetsprojekt, med fokus på migrantarbetare och en hållbar och rättvis omställning inom hälso- och sjukvårdssektorn i Asien-Stilla havsområdet. Detta internationella engagemang har visats i förbundets digitala kanaler.

Studentstyrelsen har deltagit i förbundets arbete med den statliga utredningen om flera VFU-tjänster under sjuksköterskeutbildningen.

## Vårdförbundets priser

Förbundet har under året delat ut Vårdförbundspriset, Årets vårdchef och Årets studenthandledare.

Med Vårdförbundspriset vill förbundet tillsammans med Folksam premiera medlemmar som engagerar sig, utvecklar och genomför en tydlig förbättring till en personcentrerad nära vård. En process av nomineringar och juryarbete ledde till att tre vinnare utsågs från totalt 25 nomineringar. Priset syftar till att erkänna

exceptionella bidrag till vården och inspirera till fortsatt utmärkt arbete inom yrkesgrupperna. Amanda Ahlin sjuksköterska, Sylwia Kedzierska, biomedicinsk analytiker och Anna Rydberg, specialistsjuksköterska inom demens, vann utmärkelsen Vårdförbundspriset 2023.

Årets Vårdchef uppmärksammar en chef, som genom sitt ledarskap, utvecklar hälso- och sjukvården till en nära personcentrerad vård. Priset 2023 gick till sjuksköterskan Johanna Ling, regionchef på Kry i primärvården Skåne.

Genom Vårdförbundspriset och Årets Vårdchef har förbundet uppmärksammat och belönat medlemmars framstående insatser inom vården. På förbundsrådet 28 – 29 november delades priserna ut. De uppmärksammades i lokalpress, i förbundets sociala medier samt på olika event. Priserna har bidragit till att synliggöra medlemmar och goda exempel samt att inspirera till utveckling och innovation.

Under året har kansliet arbetat med förslag på utveckling av Vårdförbundets priser, prisernas syften, hur priserna kan delas ut, samt hur priserna och pristagarna kan lyftas fram och synliggöras än mer i förbundets kommunikation.

Förbundet har även medverkat i juryarbetet för Götapriset och Sveapriset samt varit delaktiga i Brobyggarpiset som delas ut på Vårdarenan.

### **Almedalsveckan**

Under Almedalsveckan 2023 deltog förbundet med syftet att påverka och lyfta fram viktiga frågor som rör förbundets yrkesgrupper. Deltagandet fokuserade på att stärka förbundets roll och synlighet i samhällsdebatten, särskilt kring hälso- och sjukvårdens utmaningar, som kompetensförsörjning och medlemmarnas arbetsvillkor. De programpunkter som Vårdförbundet genomförde lockade många besökare och genererade positiv uppmärksamhet för våra frågor.

## **opinionsbildning – Vårdförbundet i media**

Vårdförbundets mediestrategi och framgångsfaktorer för opinionsbildningen har varit att vi både proaktivt lyfter nyheter som visar på värdet av medlemskapet och hakar på politiken genom att initiera och reagera på utspel och aktuella händelser. Vi har berättat om vinster och presenterat våra förslag till lösningar på vårdens problem, ofta utifrån kartläggningar och undersökningar där vi presenterat siffror och fakta som ingång för våra argument. Vårdförbundets förtroendevalda, både nationellt och lokalt, är de som ska synas som talespersoner och byggas som experter. I Kantar Publics Anseendeindex noterades en positiv förskjutning i

allmänhetens uppfattning om Vårdförbundet, vilket indikerar en förbättring av förbundets offentliga image.

Vårdförbundets oberoende medlemstidning **Vårdfokus** har hög trovärdighet både hos medlemmar och journalistkåren. Vårdfokus fungerar som dörröppnare för förbundets påverkansarbete genom att skapa nyheter som förbundet kan haka på i mediakommunikationen och genom att artiklar sprids via nyhetsbyrån TT. Företrädare för Vårdförbundet syntes och medverkade flitigt i olika media, nationellt och lokalt såväl i webbartiklar och tryckt press som tv och radio, sociala medier samt i poddar. Vårdförbundet höll i sin roll som expert och talesperson för hela vården med klart högre medieexponering än de andra vårdacken.

En stor del av den opinionsbildande verksamheten har fokuserat på det ekonomiska underskottet i kommuner och regioner som påverkar kompetensförsörjningen, medlemmarnas arbetsmiljö och löneutveckling. Det har även genomförts ett intensivt arbete för att motverka lagen om anmälningsplikt för offentligt anställda (angiverilagen) där Vårdförbundet deltagit i debatter, agerat på sociala medier och manifestationer.

Under hösten 2023 har fokus för det opinionsbildande arbetet till stor del varit att skapa bra förutsättningar inför avtalsrörelsen på kommun- och regionområdet. Den 19 december sa Vårdförbundet upp huvudöverenskommelsen, HÖK22, med SKR och Sobona. I det nya avtalet vill förbundet se förkortad arbetstid och högre löner. Avtalet omfattar 90 000 barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor anställda i kommuner och regioner.

Under början av december släpptes en **deltidsrapport** som ska skapa medvetenhet om situationen för våra medlemsgrupper på området, rapporten visar att 3 av 10 medlemmar jobbar deltid. Många för att de inte orkar heltid. Hälften säger att huvudorsaken är behovet av vila och återhämtning. Rapporten fick uppmärksamhet i media, bland annat i TV4 Nyhetsmorgon och har uppmärksammats av beslutsfattare. Den har även syntes för opinionsbildare och allmänhet genom köpt media och kontextuell annonsering.

Inför överlämnandet av Vårdförbundets yrkanden till SKR släpptes ett pressmeddelande som fick stort genomslag i bland annat branschmedia och Aftonbladet.

Nedan ges exempel på några av de viktigaste budskapen och där vi fick störst genomslag i medieexponering under året:

### ***Angiverilagen***

Ingen vill jobba som angivare av flyktingar, Expressen 11 maj tillsammans emd facken i Valfärden

Rätten till vård på lika villkor får inte urholkas” Dagens samhälle, 25 maj tillsammans med representanter för 40 organisationer.

”Gå inte vidare med lag om angiveri” Svenska dagbladet, 22 augusti tillsammans med Facken i Valfärden

”Anmälningsskyldighet hör inte hemma i vården” 26 september, Dagens medicin tillsammans med Kommunal och Läkarförbundet.

### ***Kompetensförsörjning och arbetsmiljö***

”Kommuner och regioner behöver arbeta med friskfaktorer” Dagens samhälle 24 maj, tillsammans med SKR, Sobona, Akademikeralliansen, Akademikerförbundet SSR och Vision

”Det duger inte att säga att få vill jobba i velfärden” Dagens samhälle 21 maj, tillsammans med facken i Valfärden

”Krigsberedskapen inom vården måste höjas – och snabbt” Dagens Nyheter 9 mars

---

### ***Yrkesspecifika frågor***

”Vårdens tapp av röntgensjuksköterskor måste hejdas” Dagens Medicin 12 januari

”Säkerställ att fler utbildar sig till biomedicinsk analytiker” Dagens Medicin 14 april tillsammans med IBL

”Avancerade specialistsjuksköterskor är inga läkare” Dagens medicin 21 april, tillsammans med SSF

Det råder ingen brist på utbildade barnmorskor, Dagens Medicin 30 maj

---

### ***Klimatet***

Svenska modellen en superkraft för klimatet Aftonbladet 24 september, tillsammans med TCo-förbunden

I gemensamma frågor **samarbetar vi med andra fackförbund och organisationer**, vilket ger mer kraft och tyngd i budskapen. Ett sånt exempel är:

### **Facken i velfärden**

Vårdförbundet har upprätthållit ett fortsatt gott samarbete med ytterligare fack inom välfärdssektorn. Detta har inkluderat gemensamma initiativ såsom en debattartikel rörande nedskärningarna i velfärden och gemensamt påverkansarbete för att stoppa angiverilagen.

Facken i välfärden har gemensamt undertecknat en avsiktsförklaring om samarbete som fokuserar på att förbättra kompetensförsörjningen inom vårdsektorn. Detta samarbete baseras **på nio strategier för att säkerställa tillgång på välutbildad personal** och är ett exempel på Vårdförbundets engagemang för att adressera välfärdens utmaningar genom kollektiva insatser.

En framgång har varit inrättandet av en beredning för kompetensförsörjningen av kommuner och regioner, vilket anses vara en seger för facken.

Exempel på större pressaktiviteter som har genomförts är; en debattartikel om Sveriges beredskap i krig och kriser och en artikel om patientfarlig delegering. Tack vare dessa har regeringen tillsatt utredningar och myndighetsuppdrag har tagits fram. Under hösten har facken i välfärden fört dialog om att ytterligare fördjupa samarbetet mellan facken i välfärden. Det arbetet kommer att fortsätta under 2024.

## Internationell samverkan och solidaritet

Under det föregående året har Vårdförbundet deltagit i internationella sammanhang för att främja utvecklingen inom vårdprofessionerna och engagera sig i samarbete med liknande organisationer världen över. Genom att närvara vid internationella konferenser och forum har förbundet bidragit till att sätta svensk vård på den internationella agendan, diskutera och bidra till utveckling inom gemensamma utmaningar, som t ex patientsäkerhet och kompetensförsörjning samt att förstärka förbundets globala relationer för att på så sätt öka möjligheten till inflytande över globala hälsoutmaningar.

Höjdpunkter under året inkluderade digitala firanden av Internationella barnmorskedagen som fokuserade på viktiga hälsoteman som rasismens effekter på reproduktiv hälsa, deltagande i den Nordiska radiologikongressen i Helsingfors framhävande av betydelsen av gränsöverskridande samarbete inom radiologi, och närvaro vid ICN:s (International Council of Nurses) konferens i Kanada. I det internationella påverkansarbete deltog Vårdförbundet i EPSU:s sjukhussektors sociala dialog, där ett nytt arbetsprogram för 2024 – 2025 formades med bidrag från svenska förbund. Ett viktigt framsteg togs i den sociala dialogen för social- och omsorgstjänster, en central komponent för implementeringen av EU:s strategi för vård och omsorg, med särskilt fokus på äldreomsorg.

PSI-kongressen i oktober markerade en viktig milstolpe där Vårdförbundet bidrog till diskussioner om globala hälsofrågor, inklusive rätt till sjukvård, aborträttigheter och klimatförändringarnas inverkan på sjukvårdssektorn. Vårdförbundets samarbetsprojekt med PSI fortsatte trots utmaningar, fokuserat på rättigheter för flyktingar, grön omställning och facklig organisering av sjukvårdspersonal i Asien.

Vårdförbundets årliga katastrofbidrag gick 2023 till Läkare utan gränser.

Under året betonades även vikten av internationella undersökningar som visade på konsekvenserna av personalbrist i vården, Vårdförbundets tal vid en manifestation utanför FN i Genève belyste denna problematik. Vårdförbundets internationella arbete inkluderade även stöd till globala solidaritetsprojekt genom Union to Union, som fokuserade på hållbar omställning och rättigheter för flyktingar i olika regioner, samt insatser för att organisera vårdpersonal i Asien.

Förbundet deltog i WHO:s World Health Assembly, vilket bland annat gav oss insyn i politiska förhandlingar, särskilt kring sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter.

Vårdförbundet deltog i EFNNMA General Assembly och bidrog med perspektiv gällande hot och våld mot vårdpersonal. Ett aktivt engagemang i arbetet med att adressera globala utmaningar inom vården är något som har prioriterats under året.

## Demokratiutveckling

Demokratiutvecklingen och stadgearbetet i ”Fler ger mer” har under 2023 fortsatt det insiktsdrivna arbetet för att hitta andra sätt att organisera sig närmast medlemmarna. Stadgearbetsgruppen har genomfört ett utblicksarbete med intervjuer med andra fackförbund och idéburna organisationer med fokus på val till kongress och hur andra representationsforum går till och vilka frågor som behandlas i respektive forum.

Under hösten har utvärderingen av de nya avdelningarna slutförts och en initial analys är gjord av arbetsgruppen för stadgan och arbetsgruppen för Fler former. Det framgår i analysen att arbetet med att utveckla den demokratiska organisationen i Vårdförbundet behöver präglas av inkludering och att det finns ett stort behov av att skapa en organisation som både tar hand om partsrelationen och fungerar som en intresseförening. Vidare blir det tydligt i utvärderingen att det i utvecklandet av en ny demokratisk organisation kommer behövas fler former än avdelning för att komma närmare medlem och för att ge inflytande på avtal, arbetsplats och Vårdförbundet.

Vårdförbundets presidium har under året genomfört arbetsplatsbesök tillsammans med avdelningar och samtidigt haft dialog med samtliga avdelningar och genomfört specifika dialoger med fyra av avdelningarna i syfte att arbetet med demokratiutvecklingen ska präglas av transparens och delaktighet på bred front.

**Förbundsrådet** arbetade vidare med insikterna från utvärderingen under förbundsrådsmötet i november. Förbundsrådet fortsätter sin ledarskapsutbildning och att följa arbetet inför HÖK 24. Förbundsrådet har även löpande tagit del av arbetet med Livskraft och arbetade vid förbundsrådsmötet i november med frågan om hur de ska ta ledarskapet i arbetet med att införliva den nya positionen.

### **Demokratisk utveckling i privat sektor**

I privat sektor har arbete pågått för att utforska och stödja fler former av demokratisk organisation. Målet är att identifiera och implementera nya sätt att engagera medlemmar och stärka deras inflytande och deltagande inom förbundet.

### **Bildandet av sektorstyrelse i staten**

Ett betydande inslag i detta arbete har varit att konkret stödja bildandet av en potentiell sektorstyrelse i staten. Detta initiativ syftar till att skapa starkare och mer sammanhållna strukturer för representation och beslutsfattande inom statliga verksamheter där Vårdförbundets medlemmar är verksamma.

### **Stöd till kommun och region**

Utöver statlig och privat sektor har kansliet även haft i uppdrag att stödja utvecklingen inom kommuner och regioner. Detta arbete inkluderar att främja bildandet av klubbstrukturer och andra organisatoriska former som kan förstärka medlemmarnas röst och bidra till en mer effektiv representation och verksamhet.

### **Bemanningsbranschen**

Under förra året fortsatte Vårdförbundet sitt utvecklingsarbete med stöd från kansliet riktat till bemanningsanställda medlemmar. Ett utvecklingsforum för engagerade medlemmar har etablerats och vidareutvecklats för att skapa en plattform för diskussion och förbättring. Arbetet med att identifiera ytterligare utvecklingsområden för att bättre möta behoven hos bemanningsanställda medlemmar och potentiella medlemmar har genomförts.

Teman som behandlats i utvecklingsforumen har inkluderat områden såsom arbetsmiljö i bemanningsanställningar, hyrstopp, avbokningar, kollektivavtalets betydelse och sjuklönelagen för bemanningsanställda. Dessa diskussioner har syftat till att identifiera hur Vårdförbundet bättre kan stödja medlemmar som arbetar inom bemanningssektorn. Trots att en enkät från 2022 som visade att 30 % av de svarande var intresserade av att engagera sig i Vårdförbundet, har det visat sig vara utmanande att få ett brett deltagande i mötena. Som respons har forumtiderna justerats till kvällstid för att underlätta för medlemmarnas deltagande, och forumets format utvärderas kontinuerligt för att maximera dess effekt och användning av resurser.

## Intresseförening för chefer i Vårdförbundet

Chefer och ledare inom hälso- och sjukvården har en avgörande betydelse för vårdens utveckling, för möjligheterna att ge en god och säker vård och för arbetsmiljön. Den 6 oktober 2023 bildades en intresseförening för Vårdförbundets 4 400 chefer och ledare.

Till ordförande valdes Jenny Nyberg, avdelningschef i Region Dalarna. Vårdförbundet Chef kommer att fokusera på:

- Ett chefs- och ledaruppdrag med rimliga förutsättningar.
- En hälsosam arbetsmiljö för såväl chefer som medarbetare.
- Ett chefsnätverk för stöd, utveckling och inspiration.
- Ett chefs- och ledaruppdrag som aktivt deltar i viktiga frågor för att leda vården i rätt riktning vid omställningar inom hälso-sjukvård

## Ledning, arbetssätt och verksamhetsstöd

### Genomlysning för effektiv organisation

Kansliet har initierat en omfattande genomlysning och behovsinventering för att garantera att alla nödvändiga resurser, kompetenser och processer finns tillgängliga. Detta arbete syftar till att medarbetare och förtroendevalda ska kunna bidra effektivt till att förbundet uppnår sina mål. En detaljerad kartläggning av kansliets struktur, enheternas uppdrag, kompetensbehov och bemanningsstrategier är i full gång och förväntas vara färdigställd i början av 2024.

### Målstyrd verksamhetsplanering

Under hösten har verksamhetsplaneringen för kansliet inför 2024 anpassats för att vara mer målorienterad. Denna omläggning syftar till att bättre reflektera förbundsstyrelsens prioriterade områden och göra det möjligt att justera verksamheten baserat på uppföljningar under året. De prioriterade områdena inkluderar ökning av medlemsantal och förtroendevalda, förbättring av arbetsvillkor såsom lön och arbetstider, samt kompetensförsörjning för professionerna. Planerings- och uppföljningsprocesserna kommer att fortsätta utvecklas det kommande året.

### Utvärdering och uppdatering av Vårdförbundets hus

En utvärdering av Vårdförbundets hus har genomförts efter dess ombyggnation. Baserat på denna utvärdering har implementering av nödvändiga åtgärder påbörjats.

## Arbetsmiljö

Inkluderingspolicyn har genomgått en uppdatering och en verktygslåda har skapats för att stärka arbetet med inkluderingsfrågor.

Arbetsmiljöpolicyn har reviderats för att spegla organisationens nuvarande mål och prioriteringar på ett bättre sätt. En årlig arbetsmiljödag har också införts, med syfte att fokusera på utmanande dialoger och samtalskultur.

## Resultat från medarbetarundersökningen

En medarbetarundersökning har genomförts med högt engagemang och positiva resultat som följd. Dessa resultat har lett till utvecklingen av handlingsplaner som kommer att bidra till förbättringar inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

## Internkommunikationsinitiativ

Ett omfattande projekt för att förbättra internkommunikationen har inletts. Målet är att stärka den gemensamma riktningen och sammanhållningen inom kansliorganisationen. I detta syfte har en strategi och handlingsplan utvecklats som ska vägleda arbetet framåt.

## Implementering av visseblåsarsystem

För att möta lagkrav och hantera eventuella interna missförhållanden har ett visseblåsarsystem implementerats.

## Medlemskap i Arbetsgivaralliansen

Efter noggranna överväganden och diskussioner inom förbundsstyrelsen, samt samverkan, har det beslutats att Vårdförbundet ska bli medlem i Arbetsgivaralliansen från och med den 1 januari 2024. Medarbetare omfattas därmed av branschavtalet för Ideella och idéburna organisationer.

## Digital utveckling och IT-stöd

Under våren påbörjades implementeringen av automatiserad rådgivning i mindre skala, samtidigt som arbetsplatsregistret implementerades för att förbättra organisatoriska processer. Vidare under hösten introducerades ett datalager för att höja kvalitetssäkringen och förbättra visualiseringen av data. Denna utveckling speglade organisationens strävan att effektivisera och säkra datahanteringen.

Året har kännetecknats av teknologiska förbättringar och uppdateringar, från implementeringen av automatiserad rådgivning och arbetsplatsregister till uppgraderingar av ekonomisystemet och förbättrad datahantering genom etableringen av ett datalager.

## **Administrativa processer och krav**

Under 2023 har vi fortsatt vidareutveckla processer kopplade till verksamhetslokaler, inköp, utrustning samt ekonomi för att förenkla och effektivisera och skapa mer strömlinjeformade och effektiva arbetsflöden inom organisationen.

## **Policyöversyn och organisatorisk förberedelse**

Under det gångna året har en uppdatering av placeringspolicyn genomförts. Samtidigt har de etablerade policyerna och delegationsordningen varit oförändrade. Inför år 2024 är det planerat att genomföra en genomlysning och uppdatering av inköbspolicy, placeringspolicy och delegationsordningen för att säkerställa att dessa viktiga styrdokument fortsätter att vara aktuella och effektiva.

## **Ekonomi, fastighet och lokaler**

En utvärdering och uppföljning av Vårdförbundets hus har genomförts. Sammanställning av detta ska göras i samråd med utfallet av skyddsronder och motsvarande utvärderingar för lokala kontor.

En sammanhållen process för upphandling av AV-utrustning har genomförts.

Kapitalförvaltningen har anpassats för att säkerställa efterlevnad av förbundets placeringspolicy. Kapitalförvaltningen har gett positivt resultat och utvecklas väl.

Under våren infördes nya arbetssätt för uppföljning, budgetering och prognostisering i syfte att resursmässigt effektivisera processer och säkerställa dokumentering av information. Arbetet fortsatte under hösten för att också få samklang mellan verksamhetsplanering och budgetering

## Verksamhetsberättelse 2024

### Vårdförbundets långsiktiga livskraft

Vårdförbundets nya position, Inspiratören – förbundet som inspirerar, ger energi och visar vägen framåt, ska leda till att vi attraherar nya och unga medlemmar till förbundet och att fler väljer att stanna kvar i sitt medlemskap.

Arbetet inledes under 2024 och kommer att pågå fler år framåt. Fokus under 2024 var att utveckla en ny visualitet och tonalitet som ligger i linje med Inspiratören. Under året har förbundets medlemstjänster setts över och ett utvecklingsarbete har påbörjat. Ett brett förankringsarbete inom organisationen påbörjades och kommer att pågå under 2025.

### Medlemsrekrytering

Sista december 2024 har Vårdförbundet totalt 116 934 medlemmar. Det är 2 931 fler än vid utgången av föregående år. 2024 är vi därmed återigen ett växande förbund.

2024 var på många sätt ett rekordår när det gäller både inträden och utträden av medlemmar. Tillströmningen av nya medlemmar var särskilt stor under april och maj med då 2 600 nya respektive 2 300 nya medlemmar gick in i förbundet. Parallellt med den stora tillströmningen av nya medlemmar valde också många medlemmar att gå ur förbundet under hösten. Vid utgången av 2024 konstateras ändå en nettoökning och antalet yrkesverksamma medlemmar vid utgången av 2024 uppgår till 90 675, vilket är 1 640 fler än vid utgången av 2023. Ökning av antalet yrkesverksamma medlemmar tillskrivs i stor utsträckning den relativt stora övergången av studentmedlemmar som blev yrkesverksamma under året.

Tillströmningen av nya medlemmar har varit nominellt störst bland sjuksköterskor. Det totala antalet sjuksköterskor vid slutet av året är 80 495. En ökning med 1 079 från föregående år. Övriga yrkeskategorier ökar i viss utsträckning genom att antalet barnmorskor ökar med 70 stycken, biomedicinska analytiker med 65 stycken och röntgensjuksköterskor ökar med 52 stycken.

Rekryteringen av studenter fortsätter att öka och 2024 är i det avseendet också ett rekordår. 5 194 studenter värvades som medlemmar under 2024, den högsta siffran sedan mätningarna påbörjades. Totalt antal studentmedlemmar är nu 10 343.

För att stödja förtroendevalda och medlemmars rekrytering av nya medlemmar



på arbetsplats kampanjar förbundet perioder med "rekrytera en kollega", där den som värvas och den som värvar får en presentcheck på 200 kr. Det finns också "rekryterings-kit" och ett "välkomst-kit" som bidrar till rekrytering och lojalisering. För privat sektor har under året tagits fram särskilda trycksaker och utformats landningssidor på webben.

### **Ökad digital marknadsföring – Always on**

Utöver rekrytering på arbetsplats genomförs även digitala insatser i rekryterande syfte. Konceptet "always-on" innebär att vi genom köpt annonsering, främst i sociala medier ökar räckvidden mot målgrupper som inte nås på arbetsplats. Hit hör annonsering på Facebook, Instagram. Annonsering på Linked-In har haft särskilt fokus på målgrupper i privat sektor. Google Ads har genererat gott om länkklick under året. Kontextuell annonsering har givits mer utrymme, särskilt under konflikten då den är särskilt effektiv för att nå ut till mediekonsumenter med specifika intressen, tex vårdfrågor, arbetsmarknadsfrågor etc. DOOH (digitala annonser utomhus) bidrar till en ökad räckvidd och gör att Vårdförbundet syns fysiskt på platser där målgruppen rör sig, vilket stärker känslan av närvaro från Vårdförbundet.

För att nå ut till studenter som inte rekryteras på lärosätena görs digitala och postala direktutskick med medlemserbjudanden.

### **Medlemslojalisering**

Introduktion i medlemskapet är viktigt för att fler ska känna värde och vilja stanna kvar längre som medlemmar. Därför genomförs automatiserade utskick (så kallade medlemsresor) till nya yrkesverksamma medlemmar. De pågår under de fyra första månaderna av medlemskapet och består av sex mailutskick som succesivt introducerar medlemmen i nyttan med medlemskapet. Liknande introduktion sker till studenter, i övergången från student till yrkesverksam.

## **HÖK 24 – nytt avtal efter hårda förhandlingar, medling och konflikt**

För första gången sedan 2005 var samtliga sex förbundsområden, varav Vårdförbundet är ett, i samtidig avtalsrörelse med motparten Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Sobona. Många yrkanden men också olika prioriteringar utifrån vitt skilda behov i olika verksamheter gjorde förhandlingarna mer omfattande än vanligt vilket också ökade behovet av samordning på den fackliga sidan. Förhandlingar påbörjades i mitten av januari men nytt avtal var inte tecknat då det gällande avtalet löpte ut den 31 mars.

Vårdförbundets viktigaste ingång i förhandlingarna var kravet på hållbara heltider och en stegvis sänkt veckoarbetstid. Detta eftersom så många som 30 procent av förbundets medlemmar på avtalsområdet arbetar deltid och dessutom anger behovet av vila och återhämtning som viktigaste skäl till deltiden. Parterna stod



långt ifrån varandra då SKR menade att det saknades ekonomiska förutsättningar för större förändringar, att yrkanden kring lön och arbetstider skulle läggas i gemensamma arbetsgrupper med alla motparter och att avtalet skulle bli ettårigt.

Förhandlingarna skedde i flera parallella rum: respektive förbundsförhandlingar för sig, gemensamma sittningar kring allmänna villkorsbestämmelserna samt grupper utifrån Lön, Arbetstider, Friskfaktorer och Kompetensförsörjning. SKR och Sobona framförde i mitten av mars behov av ytterligare undantag från dygnsvila vid NATO-utbildningar.

Vårdförbundet kunde inte acceptera det bud som lagts av SKR/Sobona.

Händelseförloppet därefter i kronologisk ordning

Den 1 april Vårdförbundet och SKR/Sobona begär gemensamt förhandlingsmedling via Medlingsinstitutet. Från samma dag ledde de två medlarna Gunilla Runnquist och Göran Gräslund från Medlingsinstitutet arbetet med att få parterna att enas

10 april medlarna lämnar sin första hemställan/bud

11 april Vårdförbundet säger nej och lägger därefter ett första varsel

24 april SKR och Sobona lägger ett bud som Vårdförbundet säger nej till och ger samtidigt ett motbud som SKR och Sobona säger nej till

25 april övertids- och mertidsblockad samt nyanställningsblockad träder i kraft för 63 000 medlemmar

20 maj övertids- och mertidsblockad samt nyanställningsblockad träder i kraft för ytterligare 5000 medlemmar

4 juni strejkvåg 1 träder i kraft för 2000 medlemmar – samtidigt avbryts nyanställningsblockaden

11 juni strejkvåg 2 träder i kraft för ytterligare 1300 medlemmar

13 juni medlarna lägger sin andra hemställan/bud som Vårdförbundet sa nej till den 14 juni

27 juni medlarna lägger en slutlig hemställan/bud avseende Sobona och SKR lägger ett likalydande slutligt bud

28 juni Vårdförbundet accepterar hemställan och bud efter noggrant övervägande.

Det slutliga budet från medlarna innehöll visserligen inte fullt ut den stegvis sänkning av veckoarbetstiden som Vårdförbundet krävt, men där fanns fyra olika



sänkningar kopplade till nattarbete för 8-10 procent av medlemmarna – vilket var en viktig förflyttning. Övriga delar var bland annat ett centralt kollektivavtal om Akademisk specialtjänstgöring (AST), fortsatt löneprioritering av Särskilt yrkesskickliga, ett eget partsarbete om arbetstider samt löneökningar utifrån märket (med en del som avräkning för arbetstidsförkortningarna). Dessutom var det så kallade NATO-pappret som figurerat i förhandlingarna borta. HÖK 24 löper från och med den 28 juni 2024 till och med den 31 mars 2025.

Det avtal som förbundet genom konflikten lyckats pressa fram innehåller stora långsiktiga värden. Förändringar i arbetstidsfrågor brukar ske i små steg. Genom avtalet togs ett större steg. Medlemmarnas engagemang, det stora mediegenomslaget och allmänhetens starka stöd både för medlemmarna och Vårdförbundets krav har varit avgörande för att arbetstidsfrågan nu är en strategisk fråga för hela arbetsmarknaden.

Under 2024 hösten har löpande utvärderingar av förhandlingsarbetet och konflikten genomförts. Parallellt har arbetet med förberedelser inför avtalsrörelsen 2025 pågått. Förbundsstyrelsen fattade i december beslut om yrkande för avtalsrörelsen med SKR/Sobona 2025.

## Opinionsbildning

Press- och opinionsbildande arbete har under året främst varit kopplat till avtalsrörelsen och arbetsmarknadskonflikten inom HÖK. En medieanalys som genomförts av utvärderingsbyrån Verian visar att förbundet haft mycket stort genomslag och att hälso- och sjukvården fortsatt är befolkningens viktigaste politiska fråga.

Analysen visar också att:

- Allmänhetens kännedom om Vårdförbundet genom mediebilderna har ökat
- 10 950 artiklar publicerades om konflikten
- Förbundets egna företrädare citeras i 80 procent av det analyserade genomslaget. I mer än en tredjedel av genomslaget är Vårdförbundet den aktör som dominerar innehållet
- Det är tydligt att Vårdförbundet lyckas att föra fram sina budskap på ett konstruktivt och lösningsorienterat sätt
- Konflikten förstärker uppmärksamheten kring frågan om arbetstidsförkortning

Under hösten drev förbundet opinionsbildande arbete kring den så kallade angiverilagen främst tillsammans med övriga förbund inom Facken i välfärden bland annat genom gemensam debattartikel i Aftonbladet.

När yrkandet inför 2025 års avtalsrörelse överlämnades skickades pressmeddelande ut och lokala debattartiklar rullades ut för spridning.



## Arbetsmiljö

För Vårdförbundets medlemmar har inflytande och goda arbetsvillkor betydelse för både yrkesutövning och hälsa. Det är helt avgörande medlemmarna i sitt yrkesutövande har förutsättningar att forma den egna arbetsmiljön. Det i sin tur är en avgörande faktor som gör att Vårdförbundet därigenom bidrar till hela vården med målet hälsa och välbefinnande.

Under 2024 har Vårdförbundet medverkat till ett flertal initiativ för att möjliggöra och realisera ett förebyggande och aktivt arbetsmiljöarbete på arbetsplats för att skapa en hälsosam och hållbar arbetsmiljö för våra yrken tack vare våra medlemmar, förtroendevalda och kollektivavtal.

Avgörande för att samla medlemsenergi i Vårdförbundet är nyckelfunktioner så som Skyddsombud, SO, Huvudskyddsombud, HSO samt regionala skyddsombud RSO. Dessa behöver i ökad grad lyftas fram och i högre utsträckning agera på alla arbetsplatser där våra yrken arbetar för att stärka Vårdförbundet. Under 2024 har följande insatser gjorts för att stärka dessa funktioners uppdrag.

HSO verksamheten har utvecklat arbetsmiljösamordningen mellan avdelningar i syfte att ta tillvara avdelningars drivande kraft för förändring och påverkan för bättre arbetsmiljöarbete som är baserad på befintlig kunskap. Särskilt fokus har lagts på arbetsformer både inom, utanför samt mellan avdelningar med utgångspunkt ur huvudskyddsuppdragets stöd till skyddsombud samt deras förutsättningar att fullfölja det gemensamma målet för en hälsosam och hållbar arbetsmiljö. En förbundsgemensam modell för samordning och inspiration för SO har utarbetats.

RSO verksamheten har under hösten genomfört besök inom privat sektor med fokus på förebyggande arbetsmiljöarbete och överträffat det besöksmål som var satt för året.

För att underlätta och möjliggöra bättre arbetsmiljö behöver samverkan förstärkas. Därför har Vårdförbundet tillsammans med nationella parter inom kommun- och regionsektorn visat samsyn och gett vägledning på följande sätt:

Fysiska regionala heldagskonferenser har genomförts. Deltagare är lokala parter i närliggande kommuner och regioner. Som ett första led har centrala parter tagit fram en digital guide för lokala parter som vill teckna nytt, tillämpa eller utveckla lokala samverkansavtal. Guiden syftar att vara ett stöd till lokala parter utveckling av sitt sätt att samverka, samverkansavtal och tillhörande partsarbete inom ramen för det.

Utskick av enkätundersökning till samtliga kommuner och regioner i syfte att centrala parter ska kunna förbättra sin rådgivning till kommuner och regioner som inte har samverkansavtal, ska teckna nytt samverkansavtal eller har behov av att förbättra sin samverkan.



Med vår partsgemensamma förening Suntarbetsliv har programserien Studio Friskfaktor färdigställts i syfte att öka kunskap om friskfaktorer och inspirera till ökad lokal samverkan i arbetsmiljöarbetet. Programserien går ut på att ta del av för alla och värdet finns i att det ska stärka redan befintligt arbetsmiljöarbete och underlätta dialog till gemensamma initiativ. Utvärdering som är gjord visar på ett brett deltagande och kunskapsförflyttning.

Utveckling av arbetsmiljö har stort stöd av evidensbaserade metoder i synnerhet för att arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö. Där har Vårdförbundet tillsammans med parterna på kommun- och regionsektorn inom Afa försäkring tagit fram forskningsprogrammet –Friskfaktorer inom Vårdförbundet, med fokus på organisation.

## Stöd till förtroendevalda

### Fler förtroendevalda

Utvecklingsarbetet startade 2023 för att öka andelen och antalet förtroendevalda på arbetsplatser. Utvecklingsarbetet inleddes med förstudier kring nuläge av invärd och omvärd. Insikterna från förstudien ligger till grund för det fortsatta arbetet.

En stor utmaning har varit de olika systemen för mandattider i avdelningarna, många avdelningar har haft fasta och gemensamma mandattider för förtroendevalda. Kansliet har under 2024 stöttat och väglett avdelningar i att överväga individuella mandatperioder.

Antalet förtroendevalda på arbetsplats har sedan 2015 legat runt 5 000 förtroendevalda. 2023 vände utvecklingen uppåt och 2024 har vi över 5 500 förtroendevalda på arbetsplats, vilket är en ökning med 7,5 procent. Den positiva utvecklingen fortsätter. Antal förtroendevalda som är 90-talister har ökat med 24 procent, förbundet har även fler förtroendevalda födda på 00-talet.

### On-boarding av nyvald förtroendevald på arbetsplatsen

Utvecklingsarbetet för att introducera nyvald förtroendevald på arbetsplatsen "förtroendevaldsresan" har pågått under en längre tid, nu finns den digitala kommunikationen på plats.

### Facklig grundutbildning

Under 2024 utbildades 1 297 förtroendevalda och tillika skyddsombud. En femtedel har valt att gå utbildningen digitalt. Utbildningen får fina utvärderingar med ett NPS 79 på frågan om de rekommenderar utbildningen.

### Utbildning för huvudskyddsombud

Kansliet har arbetat med att ta fram utbildningsmaterial för HSO som en del av arbetet med att utveckla arbetsmiljösystemet i förbundet



Utbildningen startar i arbetsmiljösamordnarnätverket genom en digital dag, som planeras under våren 2025. Därefter planerar och resurssätter respektive avdelning utbildning för HSO i avdelningen. Ett sådant upplägg gör att utbildningarna kan nå alla HSO och att vi etablerar ett systematiskt sätt att utbilda, samtidigt som de lokala nätverken aktiveras.

## Professionernas utveckling

### **Projekt Nästa steg i omställningen till en personcentrerad nära vård**

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 framtidsscenarioer som ska ligga till grund för vår politikutveckling till Kongressen 2026 där vi utvecklar Vårdförbundets idé om framtidens hälso- och sjukvård och våra fyra livsviktiga yrken - barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor.

### **Vårdförbundspriset**

Under hösten har finalister till Vårdförbundspriset 2024 utsetts. En revidering av kriterierna för priset och utvecklingen av kommunikationen kring nomineringsprocessen och priset resulterade i 41 nomineringar. 16 av dessa uppfyllde kriterierna och blev till underlag för juryn.

### **Statliga utredningar**

Vårdförbundet deltar som experter och i referensgrupper till flera statliga utredningar. Under året har vi förutom att svara på remisser, deltagit i möten som sakkunnig om yrkena och hälso- och sjukvården, träffat respektive utredningskanslieseparat och framfört både skriftliga synpunkter och förslag från Vårdförbundet till

- S2023:03 Språkkrav för personal i äldreomsorgen - Analysera och ta fram förslag på hur krav på kunskaper i svenska språket för personal i äldreomsorgen kan regleras.
- S 2023:07 Stärkt medicinsk kompetens i kommunal hälso- och sjukvård. Om hur det kan bli möjligt för kommuner att anställa läkare. Föreslå åtgärder för att skapa bättre förutsättningar för personal- och kompetensförsörjningen inom den kommunala hälso- och sjukvården.
- S 2023:06 Förändringar i abortlagstiftningen. Hur medicinsk abort kan genomföras i hemmet och om barnmorskor kan ta ett större ansvar för medicinsk abort.
- S2023:04 Ett helt eller delvis statligt huvudmannaskap för hälso- och sjukvården.



- S 2023:10 Behörighet och yrkesreglering inom hälso- och sjukvård och tandvård. Analysera möjliga förändringar som kan behövas i regelverk och strukturer när det gäller reglerade yrken, specialist-kompetenser och specialist-utbildningar samt vidare-utbildning och fortbildning inom hälso- och sjukvården och tandvården för att möta de utmaningar som dessa verksamheter står inför.

## **Yrkesfrågor**

Förbundet har under året varit aktivt när det gäller yrkesfrågor på internationell, europeisk och nationell nivå.

### ***Sjuksköterskor***

Förbundet har under året bland annat arbetat med aktiviteter riktade till medlemmar och potentiella medlemmar inom ambulanssjukvården bl.a. genom att starta ett nätverk för förtroendevalda och att möta medlemmar, potentiella medlemmar och andra intressenter vid ambulansmässan, Flisa, i Göteborg.

Vårdförbundet bedriver påverkans- och utvecklingsarbete på nationell och internationell nivå när det gäller yrkesfrågor och kompetensförsörjning för sjuksköterskor. Det pågår ett nära samarbete mellan de nordiska länderna inom ramen för SSN för att gemensamt påverka i internationella och globala forum. Formen för detta är nordiskt sammansatta arbetsgrupper. Fokus under 2023 har varit bristen på sjuksköterskor, etisk rekrytering, utbildningsfrågor, ratio, avancerade funktioner för sjuksköterskor, AVS, digitalisering/AI och villkorsfrågor.

Under året har vi haft fortsatta kontakter med Socialdepartementet och SKR i syfte att kunna genomföra två till tre pilotprojekt för att pröva ett införande av AVS i kommunal hälso- och sjukvård. Under hösten pausades i arbetet, då möjliga finansierare hänvisade till att de behöver invänta den statliga utredningen "Behörighet och yrkesreglering inom hälso- och sjukvård och tandvård" S 2023:10 betänkande.

Påverkansarbete har även bedrivits när det gäller skolsjuksköterskornas förutsättningar, där förbundet driver frågan om att skapa en likvärdig elevhälsa utifrån nationella riktlinjer.

### ***Barnmorskor***

Förbundet har deltagit bland annat i Socialstyrelsens referensgrupp gällande framtagandet av nationell plan för graviditet, förlossning och eftervård samt i expertgruppen under utredningens gång som ledde fram till betänkandet "En förändrad abortlag – för en god, säker och tillgänglig abortvård (SOU 2025:10)". I nämnda betänkande lyfts Vårdförbundets inspel och förslag till åtgärder i flera av utredningens förslag och som finns sedan tidigare beskrivna som en vision i "Vårdförbundets idé – barnmorska"



Arbetsplatsbesök, medlemsmöte för barnmorskor och möte med regionpolitiker med temat kvinnohälsa och hur barnmorskor kan bidra till en mer tillgänglig hälso- och sjukvård var på agendan under året.

Arbetet med att utforska möjligheten och engagemanget för en barnmorskeförening inom Vårdförbundet påbörjades när Nationella barnmorskenätverket träffades i december. Arbetet kommer fortlöpa under 2025.

### ***Röntgensjuksköterskor***

Arbetet med att ta fram standarder på europeisk nivå inom området radiologi har under året gått in i en intensiv fas där Vårdförbundet haft möjlighet att påverka utformningen. Under året har även Röntgenveckan genomförts, där medlemmar och potentiella medlemmar har haft möjlighet att möta förbundet och prata om yrket.

Det interna arbetet med att se över titelfrågan har fortsatt under 2024 i nära samarbete med Svensk förening för röntgensjuksköterskor (SFR). Nätverket för förtroendevalda röntgensjuksköterskor i Vårdförbundet har varit aktivt med digitala träffar blandat med en fysisk nätverksträff där aktuella frågor inom professionen diskuterades.

### ***Biomedicinska analytiker***

Arbetet med "Vårdförbundets idé Biomedicinsk analytiker" har under året varit intensivt och har presenterats och godkänts av förbundsstyrelsen och har även presenterats i internationella sammanhang. Arbetet har nu gått över i nästa fas för att lanseras och användas i dialog med medlemmar, blivande medlemmar samt beslutsfattare.

Förbundet har under året haft ett nära samarbete med yrkesorganisationen för biomedicinska analytiker (IBL) för att utveckla och driva såväl internationella som nationella frågor. Vårdförbundets nätverk för biomedicinska analytiker har haft fortsatta regelbundna möten för kunskapspåfyllning och erfarenhetsutbyte i såväl digital som fysisk form.

### ***Vårdförbundet Chef***

Med inspiration från engagerade medlemmar och en tydlig vision har Vårdförbundets Chefsförening lagt en stabil grund för framtiden.

Under sitt första år har föreningen fortsatt att stärka chefsmedlemmarnas position och driva viktiga frågor kring arbetsvillkor, arbetsmiljö och lön. Genom aktiv påverkan på alla nivåer skapar föreningen möjligheter för bättre ledarskap och hållbara arbetsplatser.

Föreningen är en viktig plattform för inspiration och utveckling. Genom veckobrev, ett ledarskapsprogram med 35 deltagare, individuellt stöd och både interna och externa seminarier, har Vårdförbundet Chef spridit kunskap och



engagemang. Medlemmarna vittnar om ökad nyfikenhet på det personcentrerade ledarskapet och ett starkare professionellt nätverk.

Med positiv respons och fortsatt drivkraft ser Vårdförbundets Chefsförening fram emot att stärka professionsfrågorna och det personcentrerade ledarskapet ytterligare – för en hälso- och sjukvård som både chefer och medarbetare kan vara stolta över.

## Vårdförbundets internationella arbete 2024

### Det europeiska och globala fackliga arbetet

Vårdförbundets arbete i EPSU fokuserade under våren på organisationens 11:e kongress som hölls i juni i Bukarest med deltagare från 45 länder. Vårdförbundet bidrog till kommande handlingsprogram inom; Hälso- och sjukvård, Lokala regionala myndigheter och sociala tjänster bland annat med frågor om övertid och arbetstid, patientsäkerhet och kvalitet. Den nya ordföranden Françoise Geng, från franska CGT, presenterade "Tid för offentliga tjänster", och kommer att leda arbetet till 2027. Målet är att bygga starka offentliga tjänster med hög kvalitet genom social dialog och starka förbund som en grundpelare i ett socialt Europa.

EPSU fortsätter att påverka EU och Europa för fred, grön och rättvis omställning, jämställdhet och mänskliga rättigheter. Exempel på detta är EPSU:s löpande kommittéarbete och sociala dialoger. Inom Hälso- och sjukvårdsarbetet kan nämnas gemensamma riktlinjer med europeiska arbetsgivare för tredjepartsvåld, arbete inom kompetensförsörjning och hållbar arbetsmiljö. PSI:s huvudfrågor, att stärka arbetstagares rättigheter och tillgången till offentliga tjänster av god kvalitet kommer att vara mycket viktiga och har alltmer utmanats i världen. PSI har dock under året behövt hantera finansiella utmaningar och genomfört insatser för en hållbar ekonomi. Under hösten presenterades PSIs nya hälso- och sjukvård och omsorgsstrategi bl a med fokus på att öka organisering för hälso- och vårdförbund. Sjukvårdssektorn i många länder i det globala syd, präglas ännu av underbetalda, oorganiserade kvinnor, en grupp som PSI nu ska prioritera.

### Det nordiska, europeiska och globala professionsarbetet för sjuksköterskor

**SSN:** det nordiska samarbetet har under året fokuserat på den nordiska konferensen på Island som lyfte kompetensförsörjningen och behovet av ratio i de nordiska länderna. Under året har Vårdförbundet i olika arbetsgrupper arbetat med förberedelser för det nordiska inslaget vid ICN-kongressen i Helsingfors.

**EFN:** vid general assembly har betydelsen av avancerade funktioner för sjuksköterskor i Europa varit i fokus. Dessutom har flertalet policys arbetats fram för att användas i påverkansarbete mot EU-kommissionärer bland annat gällande etisk rekrytering, AI, villkorsfrågor, ratio och kompetensförsörjningsfrågor.



**ICN/global nivå:** Vårdförbundets och Svensk sjuksköterskeförenings medlemsorganisation, JSNO, har haft fortlöpande styrelsemöten med sedvanliga globala arbetsuppgifter. Dessutom anordnade organisationen i februari ett globalt Work force forum, WFF, i vid Karolinska sjukhuset i Stockholm. Huvudområden är arbetsmiljö, anställningsvillkor och löneutveckling.

### **Sidafinansierade samarbetsprojekt**

Regeringens införande av "Bistånd för en ny era" i december 2023, påverkade både Vårdförbundets arbete med pågående projekt och kommande ansökningar för perioden 2025-2030. Projekten om flyktingar och mänskliga rättigheter, organisering av hälso- och sjukvårdpersonal samt grön omställning var alla inne på sitt andra år av fem, men fick nu ställas om för att avslutas redan under 2025. Samtliga projekt som redan tidigt uppnått delresultat, fick nu planera för exitstrategier.

Slutet av 2024 präglades av en planering för kommande ansökan 2025-2030. Vårdförbundets ordförande, medlem i styrelsen för UniontoUnion som hanterar den fackliga rörelsens samarbetsprojekt gentemot Sida, har deltagit i ett mycket intensivt styrelsearbete för att anpassa organisationen till Sidas nya krav och regelverk.

För Palestinaprojektet innebar den nya ordningen att det tidigare godkännandet av en överlämnande /avslutningsfas t o m år 2027 inte blev aktuellt. Vårdförbundet ser över alternativa lösningar för att bilda en solidaritetsfond för att möjliggöra en bra överlämning av utvecklingsprojektet till våra samarbetspartners.

### **WHO och global hälsa**

Vårdförbundet deltog i Regeringens delegation till Världshälsosamlingen i maj där fokus till bl a handlade om ett pandemifördrag. Förhandlingarna strandade dock p g a ojämlig finansiering för... men förhoppning finns att den kan antas under 2025. Däremot antogs *WHO:s arbetsprogram för 2025-2028*; med inriktningen på hälsofrämjande arbete, allmän tillgång till hälso- och sjukvård och skydd vid hälsokriser för att nå utvecklingsmålen om att accelerera det globala arbetet mot antibiotikaresistens. Vårdförbundet deltog även i sidoevent om etisk rekrytering samt deltog löpande i UD:s nätverk för hälsoaktörer inom global hälsa. Vårdförbundets årliga katastrofstöd gick 2024 till Unicef och Läkare utan gränsers viktiga arbete i Gaza.



# Verksamhetsberättelse 2025

## Medlemsutveckling

Sista december 2025 har Vårdförbundet totalt 118 079 medlemmar. Det är 1 145 fler än vid utgången av 2024. 2025 är vi därmed återigen ett växande förbund. Efter det exceptionella medlemsflödet 2024 har utvecklingen under året stabiliserats mot mer normala nivåer.

Den mest tydliga ökningen återfinns bland studenter, där medlemsantalet stigit med 12 procent. Detta visar på ett fortsatt växande engagemang bland blivande vårdprofessioner.

Bland yrkesverksamma medlemmar noteras en mindre nedgång jämfört med 2024 (-1 %), men nivåerna ligger fortfarande över 2023. Utvecklingen varierar mellan både professioner och sektorer: barnmorskor, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor ökar något medan biomedicinska analytiker minskar marginellt. Regionsektorn står för den största ökningen i absoluta tal medan kommunala företag minskar till följd av övergångar till regionförvaltning. Avdelningsnivån visar en splittrad bild med både ökning och mindre nedgångar.

Under 2025 registrerades 4 212 inträden och 6 403 utträden, vilket innebär ett negativt netto över året. Samtidigt vände utvecklingen under november, då inträden för första gången översteg utträden, vilket förbättrade kurvan mot årets slut. Flödesprofilerna är i stort oförändrade: storstadsregioner och regionsektorn dominerar, och utträden är vanligast i åldrarna 25–44 år.

## Fler förtroendevalda

Vårdförbundet har per den 31 december 5805 förtroendevalda på arbetsplatser. Det är en ökning med 273 förtroendevalda, eller 5% jämfört med 2024.

Antalet förtroendevalda som är födda på 90-talet har ökat med 11%, antalet förtroendevalda som är barnmorskor har ökat med 11 %, och antalet förtroendevalda som är sjuksköterskor har ökat med 5%, i jämförelse mellan decembermånaderna 2024 och 2025.

Utvecklingen i förbundet, med en fortsatt stadig och tydlig ökning av antalet förtroendevalda på arbetsplatserna i hälso- och sjukvården är en viktig framgång. Den ger också tydliga indikationer om att arbetet och insatserna som vi tillsammans genomfört och genomför ger resultat.



## Nyvalda, trygga avdelningsstyrelser

2025 var ett valår med nyval av alla årsmötesvalda uppdrag i avdelningarna.

Alla nyvalda avdelningsstyrelser har erbjudits ett introduktionspaket med flera moduler: introduktion till uppdraget som styrelse samt till uppdraget som lokal arbetstagarpart, för strategisk medlemsrekrytering, till verksamhetsstöd och kansliets resurser samt för påverkansuppdraget. I introduktionspaketet ingår även, för första gången, stöd och utveckling för förbundets lokala ledare genom det ordförandenätverk som etablerats. Nätverket kommer bestå under hela mandatperioden för att stärka ordförandes roll som ledare.

## Facklig grundutbildning

Under 2025 utbildades ca 1200 förtroendevalda, tillika skyddsombud. Den fackliga grundutbildningen har fortsatt högt betyg i utvärderingen och NPS har ökat från 79 till 82 på frågan om deltagarna rekommenderar utbildningen. Under 2025 påbörjades en uppdatering och utveckling av grundutbildningsmaterialet, bland annat för att omsätta och etablera positionen Inspiratören.

## Andra utbildningar och stöd till förtroendevalda

Utvecklingsarbetet för att nyvalda förtroendevalda på arbetsplats tidigt ska få introduktion har fortsatt och utöver den digitala kommunikationen finns en metod för avdelningarna att använda. Metoden kallas "Förtroendevaldaresan". Arbetet med att etablera metodiken har pågått under året, ett arbete som fortsätter.

Under 2025 har även arbetet fortsatt för att ta fram nytt och vidareutvecklat stöd och verktyg för målgruppen förtroendevald på arbetsplats, en Verktygslåda, som också synkats med den uppdaterade versionen av grundutbildningen.

Verktygslådan kommer att finnas tillgänglig för förtroendevald på arbetsplats via Vårdförbundets lärplattform- Kunskapsrummet.

## Avtalsrörelse 2025

I april tecknade Vårdförbundet ett nytt avtal med SKR och Sobona efter intensiva förhandlingar. Avtalet innebär förbättrade villkor för samtliga medlemsgrupper och ger både ökad ekonomisk trygghet och större förutsägbarhet i schemalaggningen.

Avtalet omfattar bland annat höjda löner, höjda OB-tillägg samt att övertidsersättning ersätter mertid, vilket stärker ersättningen för arbetad tid. Förändringar i förskjuten arbetstid gör det svårare för arbetsgivare att ändra scheman med kort varsel, vilket skapar bättre balans mellan arbete och fritid för yrkesgrupper som barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor.



Avtalet markerar också en fortsatt satsning på särskilt yrkesskickliga, som har visat sig bidra till bättre löneutveckling över tid. Dessutom ska arbetet inom Kompetenskommissionen återupptas, där frågor om kompetensförsörjning och vårdens långsiktiga utveckling samlas för att stärka professionerna och skapa bättre förutsättningar för framtidens vård.

Avtalet innebär i praktiken förbättringar som stärker både arbetsmiljö, lönestruktur och möjligheten att kombinera arbete och privatliv – och är ett resultat av ett långsiktigt arbete tillsammans med medlemmarna.

Under försommaren tecknades avtal med Almega för alla fyra avtalen. De nya avtalen innebär kortare arbetstid, där alla medlemmar får en extra dags ledighet per år som ett första steg mot en mer hållbar arbetstid. Samtidigt höjs ersättningen för obekvämt arbetstid, och avsättningen till flexpension fortsätter som planerat. Villkoren stärks också för deltidsanställda, som nu får övertidsersättning när de arbetar mer än sin ordinarie arbetstid.

En central del i överenskommelsen är utvecklingen av en ny ersättningsmodell för ob, beredskap och förskjuten arbetstid. När modellen är färdig kommer ersättningarna att kopplas till grundlönen i stället för att anges i fasta kronor – en förändring som Vårdförbundet länge drivit. Arbetet med detaljerna fortsätter under hösten.

Avtalen börjar gälla den 1 januari 2026, med de flesta förbättrade villkoren från och med 1 juni 2026. Arbetstidsförkortningen gäller dock redan från 1 januari 2026.

I statens avtalsrörelse tecknade Vårdförbundet tillsammans med övriga förbund i OFR/S,P,O ett nytt kollektivavtal som omfattar över 100 000 statsanställda. Avtalet säkrar löneökningar i nivå med industrins märke, totalt 6,4 procent över två år, samtidigt som avsättningarna till tjänstepensionen stärks genom ökad flexpension. Avtalet innebär även en tydlig ambitionshöjning på arbetsmiljöområdet, med satsningar på friska arbetsplatser, chefers förutsättningar och bättre stöd för medarbetare som förlorar sin säkerhetsklassning. Dessa insatser stärker tryggheten och långsiktigheten för förbundets medlemmar i staten.

Vårdförbundet tecknade också ett nytt avtal med Fremia för medlemmar inom civilsamhället. Avtalet omfattar cirka 450 medlemmar och innehåller flera viktiga förbättringar. Medlemmarna får kortare arbetstid genom en extra ledig dag per år, samtidigt som lönerna ökar med 6,4 procent över två år, retroaktivt från 1 juni 2025. Ersättningen för obekvämt arbetstid höjs i två steg, mertid ersätts nu som övertid och reglerna för dygnsvila blir tydligare – förändringar som ger en mer hållbar arbetsmiljö och rättvisare ersättning. Dessutom förstärks möjligheterna till delpension, och anställda med minst tre år i tjänst får fler dagar med föräldralön.

Sammantaget kan summeras att förbundets samtliga avtal omtecknades under 2025, där förbundet flyttade fram positionerna i en rad frågor.



Avtalstecknandet har på SKR-området följts av att de partsgemensamma utredningarna/arbetsgrupperna påbörjat sitt arbete; lön, arbetstidsfrågornas reglering i avtal eller lag, arbetstidskonto, kompetensförsörjning för Vårdförbundets grupper via uppstart av kompetenskommissionen, partsövergripande arbete med kompetensfrågor, bland annat gentemot Regeringskansliet, till det kommer att den så kallade BlackBox för lönestatistiken nu är färdig att tas i bruk.

På ett mer övergripande plan har parterna på arbetsmarknaden tillsammans etablerat ett trepartssamråd med regeringen för EU-frågor med betydelse för kollektivavtalen, vilket för Vårdförbundet kommer bli ett mycket strategiskt sammanhang.

## Arbetsmiljö

Arbetsmiljön är en av svensk hälso- och sjukvårds stora utmaningar. Den bidrar till hög arbetsbelastning, höga sjuktal, ofrivilligt deltidsarbete, flykt från yrkena och därigenom ökad omsättning och kompetensbrist. Det i sin tur ger minskad patientsäkerhet och ökar vårdköernas längd. Arbetsmiljön i hälso- och sjukvård är därmed en helt avgörande fråga för både Vårdförbundet och Sverige som välfärdsland.

Året har tyvärr också innehållit den yttersta konsekvensen av en riskfylld dålig arbetsmiljö, genom det våld som ledde en ambulanssjukvårdares tragiska död.

Med de alarmerande utgångspunkterna har viktiga insatser gjorts under året. I det nationella påverkansarbetet har framför allt sjuktalen varit i fokus. Förbundets arbete har bidragit till att frågan fått alltmer uppmärksamhet, där bland annat Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket agerat.

I avtalsrörelsen var förutsägbarheten i arbetstiden en viktig utgångspunkt. Ett uttryck för det var att det måste gå att bjuda in till "fylla-jämmt-fest" och samtidigt inte behöva vara orolig över om en själv kommer kunna gå på festen på grund av arbetet.

Under året har också Vårdförbundets interna arbete utvecklats positivt. En utbildning för huvudskyddsombud har tagits fram och Nätverket för samordnare av huvudskyddsombuden har fortsatt utveckling och haft möten, vilket bidragit till stärkt samordning och fokus inom förbundet. Inom ramen för den partsgemensamma föreningen Sunt Arbetsliv har också ett flertal initiativ tagits, bland annat en utbildning för skyddskommittéer

Arbetet med regionala skyddsombud (RSO) för privat verksamhet har bedrivit arbetsplatsbesök. Utvärderande årsrapport är sammanställd enligt den nationella regleringen. Nätverksmöten för stöd och uppföljning bidrar till en sammanhållen verksamhet.



## Opinionsbildning

Under året har Vårdförbundets opinionsarbete gett påtagligt resultat i flera Vårdförbundets viktigaste frågor. I avtalsrörelsen fick våra budskap ett relativt stort genomslag i både nationell och regional media, vilket bidrog till ett brett tryck på arbetsgivarsidan i frågor som hållbara scheman, arbetstid och lön. När regeringen i höstas aviserade ett uppdrag till Socialstyrelsen om att ta fram lösningar för bättre bemanning under semestertider var det ett direkt resultat av vår långsiktiga opinionsinsats för att synliggöra sommarens återkommande patientsäkerhetsrisker. Opinionsinsatserna startade i maj och pågick till mitten av september. Utspelet grundade sig på undersökningar som beskrev medlemmarna vardag. Utspelet började nationellt och följdes sedan av regionala utspel.

Frågan om hot och våld i hälso- och sjukvården låg högt på den nationella agendan under hösten. Genom egna utspel och utspel tillsammans med andra fackförbund bidrog vi till att regeringen nu öppnat för lagändringar om flaggning inom ambulanssjukvården och tillsatt en snabbspårsutredning om säker ambulanssjukvård – ett tydligt kvitto på att vårt opinionsarbete verkligen gör skillnad.

När Moderaterna initialt föreslog att slopa kandidatuppsatsen för bland annat sjuksköterskor agerade Vårdförbundet snabbt och samlat, tillsammans med flera andra fackförbund och professionsorganisationer. Genom debattartiklar, medverkan i media och lokala aktiviteter bidrog vi till att förslaget inte fick vidare stöd, och partiet valde att backa från idén.

Vårdförbundet är en av fem fackförbund som ingår i samarbetet "Facken i välfärden". Inom ramen för arbetet bedriver förbundet påverkan- och opinionsarbete och har bl.a. publicerat rapporten Från urholkning till utveckling skrivit debattartiklar och arrangerat seminarium under Almedalsveckan.

Samlat visar årets opinionsinsatser att vår uthållighet och tydliga röst i offentligheten fortsätter att leda till konkreta framsteg – för medlemmarnas villkor, för patientsäkerheten och för en hållbar hälso- och sjukvård.

## Professionernas utveckling

### Politikutveckling

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 kan ligga till grund för vår politikutveckling under kommande kongressperiod.



I maj publicerade Vårdförbundet rapporten "Den dumma digitaliseringen - En studie om sjuksköterskors digitala arbetsmiljö" visar att bristfälliga IT-lösningar försämrar arbetsmiljön, minskar patienttiden och kostar hälso- och sjukvården nära 10 miljarder kronor årligen. Sjuksköterskor lägger i snitt fem timmar om dagen framför datorn och hanterar upp till 35 olika IT-system. Det som skulle bli ett stöd har blivit ett hinder.

## Vårdförbundspriset

Under hösten har finalister till Vårdförbundspriset 2025 utsetts. Ett arbete med priset har gjorts under året i syfte att öka kännedomen och tydliggöra varumärket. Vid prisutdelningen som ägde rum på Framtidens vård den 22 januari 2026 i Kista uppmärksammades även vinnarna av priset Årets vårdchef.

## Statliga utredningar och myndighetskontakter

Vårdförbundet deltar som experter och i referensgrupper i statliga utredningar. Vi har även löpande möten med statssekreterare och statsråd i Socialdepartementet och möten med generaldirektör och tjänstepersoner i Socialstyrelsen. I vårt löpande arbete initierar vi även möten med beslutsfattare i politiska partier, riksdagsledamöter, myndighetspersoner i olika relevanta myndigheter och patientföreningar. Under året har även svarat på följande remisser.

- Förslag om ändrade regler för delegering i hälso- och sjukvården och tandvården
- Registerkontroll inför antagning till vissa högskoleutbildningar (U2025/01933)
- Ansvaret för hälso- och sjukvården, SOU 2025:62
- Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens – utifrån hälso- och sjukvårdens och tandvårdens behov (SOU 2025:63)
- Svenska fängelsestraff utomlands (Ju 2025/01973)
- Säkerställ tillgången till läkemedel – förordnande och utlämnande i bristsituationer (SOU 2025:43)
- Förbättrade förutsättningar för IVO – förslag för att motverka oseriösa och kriminella aktörer inom hälso- och sjukvården (Ds 2025:17)
- Remiss av promemorian Utökad registerkontroll i utbildningsväsendet och en ny grund för avskiljande av studenter (U2025/01126)
- Stärkt pandemiberedskap (SOU 2025:48)
- En förändrad abortlag – för en god, säker och tillgänglig abortvård (SOU 2025:10)
- Plikten kallar! En modern personalförsörjning av det civila försvaret (SOU 2025:6)
- Det nödvändiga ska vara tillåtet – en lag om internationellt hälso- och sjukvårdssamarbete (Ds 2024:33)
- Hyra anstaltsplatser utomlands (Ds 2025:1)
- Remissvar: Några frågor om grundläggande fri- och rättigheter (SOU 2025:2)
- Stärkt medicinsk kompetens i kommunal hälso- och sjukvård (SOU 2024:72)



## Delegering

Medlemmarna i Vårdförbundet har en avgörande roll för att läkemedelshanteringen ska vara säker och av god kvalitet. Sedan 2023 har förbundet vid upprepade tillfällen uppmärksammat Socialstyrelsen på patientsäkerhetsrisker med delegering av läkemedelshantering. Förbundet har krävt att reglerna om delegering borde skärpas och att delgeringsmöjligheten borde begränsas. Under 2024 föreslog dock Socialstyrelsen nya regler som i stället innebar en utökning av delegeringsmöjligheten. I början av 2025 lämnade Vårdförbundet synpunkter på Socialstyrelsens förslag där förbundet var mycket kritiskt.

## Yrkesfrågor

Förbundet har under året varit aktivt när det gäller yrkesfrågor på internationell, europeisk och nationell nivå. Vi genomförde även en webbsänd paneldebatt till medlemmar om innehållet i avtalet HÖK25 som hade ca 100 digitala deltagare. Frågor om karriärvägar, kompetensförsörjning, specialistutbildning och digitalisering var frågor som adresserades.

## Barnmorskor

Förbundet har deltagit bland annat i Socialstyrelsens referensgrupp gällande framtagandet av nationell plan för graviditet, förlossning och eftervård samt i expertgruppen under utredningens gång som ledde fram till betänkandet "En förändrad abortlag – för en god, säker och tillgänglig abortvård (SOU 2025:10)". I nämnda betänkande lyfts Vårdförbundets inspel och förslag till åtgärder i flera av utredningens förslag och som finns sedan tidigare beskrivna som en vision i "Vårdförbundets idé – barnmorska"

Arbetsplatsbesök, medlemsmöte för barnmorskor och möte med regionpolitiker med temat kvinnohälsa och hur barnmorskor kan bidra till en mer tillgänglig hälso- och sjukvård var på agendan under året.

Nationella barnmorskenätverket har haft flera möten under året med olika teman.

För att utreda frågan om möjligheten att starta en barnmorskeförening inom Vårdförbundet och medlemmars engagemang i frågan har mötesplatser anordnats under året.

Vårdförbundet bedriver ett aktivt internationellt påverkansarbete för barnmorskors profession och villkor. Förbundet är fullvärdig medlem i European Midwives Association (EMA) och har under året deltagit i organisationens General Meeting. En central fråga har varit revideringen av yrkeskvalifikationsdirektivet för barnmorskor där Vårdförbundet bidragit med underlag till EMA:s samlade europeiska inspel som överlämnats till EU tillsammans med International Confederation of Midwives (ICM) och European Forum of National Nursing and Midwifery Associations (EFNNMA). Vårdförbundet är även fullvärdiga medlemmar i EFNNMA och har under året deltagit i organisationens General Assembly.



Det internationella nätverket har stärkts ytterligare och påverkansarbete har förts för framtida medlemskap i ICM samt Nordiska Jordmorförbundet (NJF). En gemensam ansökan om medlemskap i NJF lämnades in tillsammans med Norska Jordmorförbundet (NSF), men avslogs av NJF utan någon saklig motivering.

Samarbetet med NSF har fördjupats och i maj välkomnades organisationen till nationella kansliet för erfarenhetsutbyte kring deras framgångsrika arbete med rekrytering av barnmorskor.

### **Biomedicinska analytiker**

Under året har arbetet med framtidsvisionen för biomedicinska analytiker "Den diagnostiska ledaren" färdigställts och spridits i olika sammanhang till beslutsfattare och medlemmar. På internationella yrkesdagen sändes ett panelsamtal där framtidsvisionen var i fokus. Framtidsvisionen beskriver en profession som tar plats, driver förändring och säkerställer framtidens diagnostik utifrån den centrala roll som yrket har i hälso- och sjukvården. ar.

Förbundet har under året haft ett nära samarbete med professionsföreningen för biomedicinska analytiker (IBL) för att utveckla och driva såväl internationella som nationella frågor. Under året har regelbundna möten hållits i den gemensamma internationella kommittén (IK) där förberedelser och planering skett inför deltagande i internationella konferenser och möten, såsom nordiska konferensen (NML) i Reykjavik och europeiska konferensen i Wien (EPBS). I september stod Vårdförbundet även värd för internt möte i den globala föreningen för biomedicinska analytiker (IFBLS). Mötet ägde rum i Vårdförbundets hus och med deltagare från hela världen diskuterades viktiga frågor inom professionen och för föreningen.

Vårdförbundets nätverk för biomedicinska analytiker har haft fortsatta regelbundna möten för kunskapspåfyllning och erfarenhetsutbyte i såväl digital som fysisk form.

### **Röntgensjuksköterskor**

Under året har även Röntgenveckan genomförts, där medlemmar och potentiella medlemmar har haft möjlighet att möta förbundet och prata om yrket. Vårdförbundet deltog som föreläsare samt i paneldebatter där bland annat den "heta" frågan uppgiftsväxling diskuterades.

Det interna arbetet med att undersöka titelfrågan, enligt kongressbeslut från 2022 har fortsatt under året och har resulterat i en rapport tillsammans med Svensk Förening för Röntgensjuksköterskor (SFR).

Nätverket för förtroendevalda röntgensjuksköterskor i Vårdförbundet har varit aktivt med digitala träffar blandat med fysiska nätverksträffar där aktuella frågor inom professionen diskuterades. Tillsammans med SFR och



Bröstcancerförbundet publicerades en debattartikel om vikten av att mammografi ska utföras av röntgensjuksköterskor.

Den internationella yrkesdagen firades med ett webinar där framgångsfaktorer för en god arbetsmiljö lyftes av inbjudna gäster, röntgensjuksköterskor från klinisk verksamhet.

När det gäller det internationella arbetet har Vårdförbundet som medlemmar i den europeiska röntgensjuksköterskeföreningen (EFRS) deltagit på årsmötet i Rom, där Vårdförbundet aktivt deltog i diskussioner om framtagandet av en ny definition för röntgensjuksköterskor. Vårdförbundet fanns även på plats på den årligt återkommande kongressen inom radiologi i Wien (ECR) för omvärldsbevakning inom professionen och kontakter knöts där med nordiska och internationella kollegor.

Vårdförbundet har som aktiv deltagare i den tekniska kommittén SIS/TK 331 funnits med och påverkat utformningen av den nya europeiska standarden inom medicinsk bilddiagnostik. "Quality in Medical Imaging along the Patient Pathway". Arbetet har bedrivits genom "Svenska institutet för standarder" (SIS).

### **Sjuksköterskor**

Under året har vi arbetat vidare med frågan om ett införande av rollen som Avancerad specialistsjuksköterska (AVS). Bl. a. har en debattartikel publicerats tillsammans med Svensk sjuksköterskeförening. Vi har även intervjuat ledare och ansvariga inom hälso- och sjukvården om rollen och genom korta filmer som publicerats på vår webbplats och i sociala medier kunnat påvisa rollens möjligheter att bidra till en effektivare och patientsäker hälso- och sjukvård. Vi har tillsammans med Svensk sjuksköterskeförening genomfört ett seminarium vid Almedalsveckan om kompetensförsörjningen och bristen på sjuksköterskor. Förbundet har under året fortsatt arbetat inom ambulansnätverket och deltagit i ambulansmässan Flisa.

Vårdförbundet bedriver påverkans- och utvecklingsarbete på nationell, europeisk och internationell nivå när det gäller yrkesfrågor och kompetensförsörjning för sjuksköterskor. Det pågår ett nära samarbete mellan de nordiska länderna inom ramen för SSN för att gemensamt påverka i internationella och globala forum. Under året genomförde SSNs olika arbetsgrupper insatser inför och under ICN-kongressen i Helsingfors. Vid konferensen deltog förbundsstyrelse och förtroendevalda medlemmar. Vårdförbundets och Svensk sjuksköterskeförenings medlemsorganisation, JSNO, har haft fortlöpande styrelsemöten med sedvanliga globala arbetsuppgifter.

### **Vårdförbundet chef**

Under året har en ny omgång av Vårdförbundets ledarskapsprogram genomförts för 35 deltagare. Priset Årets vårdchef har delats ut till pristagare som även har spelat in filmer om sitt ledarskap. Vi har även skrivit en debattartikel om vikten av att våra yrken kan leda och ha chefsbefattningar inom vården för att bidra till en



god och säker vård. Under året genomfördes fem mötesplatser för chefer och ledare runt om i Sverige i syfte att stärka och ge verktyg till våra medlemmar som innehar chef- och ledarpositioner. Chefsföreningen har fortsatt sitt arbete och haft årsmöte och bedriver verksamhet inom området. Vi har även intensifierat arbetet med att rekrytera fler chefer och ledare under året, bl. a. genom att producera ett antal filmer om minikurser i ledarskap. Nyhetsbrev har fortsatt skickats till våra medlemmar.

## Det europeiska och globala fackliga arbetet

EPSU har under året drivit ett starkt påverkansarbete om arbetstid, bemanning och personalbrist. Några nedslag i arbetet beskrivs här.

EPSU har *antagit rekommendationer om säkra bemanningsnivåer för hälso- och sjukvård* och social omsorgspersonal samt en gemensam position med EFN. Rekommendationerna uppmanar till att säkra bemanningsnivåer fastställs och tillämpas inom alla områden av hälso- och sjukvårdssektorn. EPSU betonar att säker bemanning är avgörande för att skydda patienter och hälso- och sjukvårdspersonal för att hantera den allvarliga bristen på arbetskraft. Det fastställs att EU bör säkra bemanningsnivåer på nationell nivå genom social dialog och att EU-kommissionen ska få återrapportering om standarder för säker bemanning.

Rekommendationerna har använts gentemot Europaparlamentets utarbetande om en EU-krisplan för hälso- och sjukvårdspersonal: hållbarhet i hälso- och sjukvårdssystemen samt sysselsättning och arbetsvillkor. EPSUs arbete presenterades vid en hearing i utskotten för sysselsättning och folkhälsa i september i EP, där EPSU var den enda organisation som representerar hälso- och sjukvårdspersonal som var inbjuden. Efter detta har EPSU och EFN varit efterfrågade att bidra till den slutliga EP-rapporten.

Världshälsodagen 2025 behandlade övertid. Vårdförbundet bidrog med erfarenheter från vår strejk 2024, deltog i konferens vid Europaparlamentet där avdelning Stockholms initiativ med barns teckningar om sin upplevelse av föräldrars övertid visades i utställning och en rapport överlämnades.

I den sociala dialogen med Hospeem (arbetsgivare på EU-nivå) antogs efter långa förhandlingar "*Joint Policy Orientation on creating a resilient hospital and health sector after the COVID-19 Pandemic*" med hänvisningar till personalbrist, jämställdhet, miljö och psykosociala riskfaktorer, inklusive etisk stress. Det sista efter särskilda påtryckningar från Vårdförbundet.

EPSU betonar att hälsa inte är en handelsvara och att staterna måste investera mer i hälsosektorn för att göra den mer motståndskraftig. De gemensamma utgångspunkterna kommer att effektivisera arbetet med arbetsgivarna den kommande perioden. I det gemensamma arbetsprogrammet har



arbetstagar sidan starkt drivit frågan om att ta upp riskerna för bröstcancer vid nattarbete.

I april startades ett 2-årigt projekt med HOSPEEM om att hantera personalbrist och säkerställa framtidssäkra kompetenser inom hälso- och sjukvårdssektorn. Det första mötet behandlade mental ohälsa för hälsopersonal.

Inom EPSUs sektor för social omsorg antogs ett ramverk för rekrytering och bibehållande av personal med mål att täcka hela arbetslivet med åtgärder från utbildning till karriärutveckling. Inom lokal och regionala antogs de sektors överskridande rekommendationerna mot tredjepartsvåld. Och ett projekt inleddes om kapacitetsbyggande inom social dialog med länder i östra och södra Europa.

EPSUs samarbete med WHO har under året fördjupats bl a genom att EPSU blivit antagna som en sk Non-state actor till WHO vilket ger ytterligare påverkansmöjligheter bl a i arbetet med WHO:s "Nursing Action" där EPSU genomfört flera surveyer. Det har bl lett till att WHO har inbjudit EPSU att tala om vikten av kollektivförhandlingar för bibehållande och rekrytering av sjuksköterskor.

## WHO och global hälsa

Vårdförbundet deltog i Sveriges delegation till Världshälsoförsamlingen (WHA) där mycket handlade om ekonomiska utmaningar efter USA:s beslut att lämna WHO och det akuta nedskärningsarbetet. Målet är att steg för steg höja medlemsländernas avgifter så att de på sikt står för upp till 50 procent av WHO:s budget. På så sätt minskar beroendet av ett fåtal frivilliga givare och WHO får mer flexibla pengar att arbeta med.

Ett historiskt beslut fattades när det globala pandemifördraget godkändes – och det möttes av stående applåder. Fördraget ska stärka världens gemensamma förmåga att hantera pandemier, bland annat genom bättre samordning och mer jämlik tillgång till vård och mediciner.

av *Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030* och *Working for Health 2022–2030 Action Plan*.

## Sidafinansierade samarbetsprojekt

Arbetet med våra Sidafinansierade samarbetsprojekt påverkades starkt av Regeringens sedan 2023 års införande av "Bistånd för en ny era".

Vårdförbundet har tillsammans med PSI och Union to Union både avslutat tidigare projekt och förberett uppstart av tre nya projekt.

Under året beviljades ansökningar för projekt som riktar sig till:

- Utryckningspersonal i Brasilien, som påverkas av klimatförändringar



- Hälsa- och sjukvårdspersonal i Indien, med fokus på organisering och facklig styrka
- Hälsopersonal i Ukraina, som behöver stöd i en mycket utsatt situation

Mycket arbete har lagts på att formera en oprövad styrningsmodell i enlighet med regeringens nya modell. Projekten inleds under våren 2026. Ukrainaansökan ingår i en gemensam ansökan med centralorganisationerna som i sin helhet leds av en styrgrupp där Vårdförbundet ingår.

Vårdförbundets katastrofbistånd på 100 000 SEK gick i år till Läkare utan gränsers arbete i Gaza.

## Kanslikraft

Kansliet har under 2025 fortsatt med det utvecklingsarbete som påbörjades 2024. Syftet med utvecklingen är att möta flera av de utmaningar och utvecklingsbehov som identifierats för att Vårdförbundet ska vara ett långsiktigt livskraftigt förbund.

I början av året genomfördes en omorganisation av kansliet med delvis ny indelning av ansvarsområden och nya uppdrag till enheterna. En kompetensväxling har skett och flera nya roller har tillkommit. Sedan omorganisationen har arbetet med att utveckla arbetssätt och samarbeten över enhetsgränserna pågått och gett utväxling bland annat genom:

- En förflyttning i arbetssätt från efterfrågestyrt till initiativstyrt och strategiskt.
- Implementeringen av Inspiratören - vår nya position
- Organisation för ett strukturerat och sammanhållet påverkansarbete
- Resultat och datadrivet arbetssätt