| Datum | Senast ändrat den |
| --- | --- |
| 2026-09-16 | 2025-09-16 |
| **Avdelning** | **Författare** |
| Skåne | Anna-Karin Bengtsson |

# Årsrapport 2026

## Vårdförbundet avdelning Skåne

## Sammanfattning

2026 har varit ett år med fortsatt positiv medlemsutveckling. Vårdförbundet avdelning Skåne har 14 294 medlemmar, 392 fler än föregående år, samtidigt som antalet förtroendevalda på arbetsplatserna ligger stabilt på 813. När vi i årsberättelsen använder begreppet förtroendevald avses även uppdraget som skyddsombud. Enligt Vårdförbundets stadga är en förtroendevald på arbetsplatsen tillika skyddsombud, och skyddsombud i Vårdförbundet är alltid förtroendevalda.

Under året har vi fortsatt arbetet med arbetsmiljö, lön, arbetstid och professionernas utveckling. Vår riktning är tydlig: Vårdförbundet ska vara starkt nära medlemmen, på arbetsplatsen där frågorna uppstår och där vi tillsammans kan göra skillnad.

# Måluppföljning och effekt av verksamheten

Vårt mål är inte, och kommer inte att vara, att genomföra så många aktiviteter som möjligt. Det avgörande är vad våra insatser leder till och om de bidrar till fler medlemmar, en starkare lokal facklig organisation och större möjlighet för dig som medlem att påverka ditt arbetsliv.

Under året har vi arbetat med rekrytering, synlighet och engagemang genom bland annat arbetsplatsbesök, medlemsdialoger, nätverk för förtroendevalda samt medlems- och professionsaktiviteter. Gemensamt för arbetet är en tydlig förflyttning mot arbetsplatsen.

Avdelningens roll är att skapa förutsättningar för detta och ge stöd när det behövs. Den förflyttningen fortsätter.

*Verksamhetsbesök på Medicinavdelning 3 tillsammans med politiker och Förbundsordförande Sophia Godau*

Medlemsutvecklingen är positiv. Med 392 fler medlemmar än vid samma tidpunkt föregående år har avdelningens medlemsbas stärkts. Vi är fler som tillsammans kan påverka arbetsgivare och beslutsfattare i frågor som rör våra villkor och professioner.

När det gäller antalet förtroendevalda ser utvecklingen annorlunda ut. Antalet uppgår till 813, jämfört med 812 i januari 2026. Vi har alltså bibehållit antalet förtroendevalda samtidigt som medlemsantalet har ökat. Nästa steg handlar därför inte bara om att fortsätta växa i antal medlemmar, utan också om att fler ska vilja ta ett fackligt uppdrag.

Samtidigt behöver vi se bortom totalsiffran. Flera förtroendevalda kan finnas på samma arbetsplats och antalet förtroendevalda visar därför inte hur väl den fackliga representationen är fördelad i Skåne. För att bättre kunna bedöma effekten behöver vi veta mer om var vi har förtroendevalda, var de saknas och var representationen behöver stärkas.

Arbetsplatsbesök och andra aktiviteter har gett oss möjlighet att möta medlemmar och potentiella medlemmar och samtala om medlemskap, fackligt engagemang och frågor på den egna arbetsplatsen. Den direkta kontakten ger oss också möjlighet att fånga upp erfarenheter och behov som kan tas vidare i det fackliga arbetet.

Vi behöver däremot bli bättre på att följa vilka våra aktiviteter når. I dag har vi inte ett tillräckligt samlat underlag för att dra säkra slutsatser om deltagandet utifrån exempelvis ålder, profession, sektor eller arbetsplats. Framåt behöver vi därför inte bara fråga oss hur många vi når, utan vilka vi når, vilka vi inte når och vad insatserna faktiskt leder till.

Sammantaget visar året en positiv medlemsutveckling och ett stabilt antal förtroendevalda. Samtidigt ser vi att medlemsökningen ännu inte har omsatts i fler förtroendevalda. Det ger oss en tydlig riktning för det fortsatta arbetet.

## Medlemsrekrytering

Att bli fler handlar inte bara om att rekrytera nya medlemmar. Det handlar också om att behålla dem som redan är medlemmar, vara relevanta genom hela yrkeslivet och ge fler möjlighet att engagera sig.

Arbetet sker i ett samspel mellan förbundets gemensamma insatser och det lokala arbetet i avdelningen. På arbetsplatserna är de förtroendevalda centrala. De möter medlemmar och potentiella medlemmar i vardagen, känner verksamheten och kan på ett naturligt sätt föra samtal om värdet av medlemskapet och möjligheten att engagera sig.

*Grundutbildning för förtroendevalda*

Därför behöver en större del av rekryteringsarbetet ske nära arbetsplatsen. Under året har vi påbörjat arbetet med rekryteringshandboken och förtroendevaldaresan. Det ska bidra till en tydligare struktur både för rekrytering och för hur förtroendevalda introduceras, får stöd och möjlighet att utvecklas genom sitt uppdrag.

Studentverksamheten är en viktig del av vårt långsiktiga rekryteringsarbete. Genom studentinformatörer och kontakter med utbildningarna möter Vårdförbundet blivande kollegor redan under utbildningen. Studenter får möjlighet att lära känna Vårdförbundet och få kunskap om vad medlemskapet och den fackliga organisationen kan betyda i det framtida arbetslivet. Under året har antalet studentmedlemmar ökat med 94.

Rekryteringen av medlemmar och förtroendevalda hänger nära samman. När Vårdförbundet är synligt och närvarande i vardagen blir det också lättare att skapa engagemang, rekrytera nya medlemmar och väcka intresse för fackliga uppdrag.

## Värde för medlem: villkor och professionernas utveckling

Värdet av medlemskapet blir tydligast när det fackliga arbetet gör skillnad i din vardag. Under året har Vårdförbundet arbetat med frågor som påverkar

medlemmarnas ekonomiska villkor, arbetsmiljö och möjligheter till ett hållbart arbetsliv.

Ett konkret exempel är arbetet för ersättning till gravida medlemmar som förbjudits att arbeta på grund av risker i arbetsmiljön. För de medlemmar som berörs handlar det om ekonomisk trygghet i en situation där arbetsmiljön gör det omöjligt att fortsätta arbeta. Vårdförbundet har också företrätt medlemmar för att deras rättigheter ska tas tillvara.

## Arbetsmiljö, samverkan och lokalt inflytande

Vi vet att arbetsmiljöfrågor behöver fångas upp och hanteras så nära arbetsplatsen som möjligt. Det är där vardagen finns, där problemen blir synliga och där kunskapen om vad som faktiskt behöver förändras är som störst. Förtroendevalda har därför en central roll i att identifiera risker, företräda medlemmar och påverka arbetsgivaren.

Att stärka den lokala organisationen handlar inte om organisation för organisationens skull. Det handlar om att du som medlem ska ha bättre möjligheter till engagemang, inflytande och påverkan där du arbetar. Under året har avdelning Skåne, tillsammans med andra avdelningar, påbörjat arbetet med att kartlägga och stärka den interna skyddsorganisationen. Det är ett långsiktigt arbete där bland annat skyddsområden och roller behöver tydliggöras och förtroendevalda stärkas i uppdraget som skyddsombud.

Arbetsmiljö och samverkan hänger nära ihop. Beslut om exempelvis bemanning, arbetstid och organisation påverkar också arbetsmiljön. Därför behöver arbetsmiljöperspektivet finnas med tidigt och förtroendevalda ha möjlighet att påverka innan beslut fattas. Genom samverkan, förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL), skyddskommittéer och dialog med arbetsgivarna har vi arbetat med frågor som påverkar medlemmarnas vardag och förutsättningar att utföra sitt arbete.

Mandat, ansvar och kompetens behöver hänga ihop för att det lokala inflytandet ska fungera. Därför har vi under året sett över vår delegationsordning, ett arbete som fortsätter, samtidigt som vi samlar kunskap och stärker förtroendevaldas förutsättningar att använda de möjligheter till inflytande som finns. Målet är att frågor ska kunna hanteras och inflytandet finnas så nära din arbetsplats som möjligt.

Vi vill också bli mer aktiva i de forum vi redan befinner oss i. Det handlar inte bara om att ta ställning till arbetsgivarens förslag, utan om att själva kunna presentera andra lösningar utifrån medlemmarnas och verksamhetens behov. Under året har vi sett exempel på att arbetsgivare har ändrat sina förslag efter att Vårdförbundet presenterat alternativa lösningar. Det visar att ett aktivt fackligt inflytande kan göra konkret skillnad.

Nationellt har verktygslådan för förtroendevalda uppdaterats med bland annat utbildningar, stöd och material kopplat till uppdraget. I Skåne ser vi att vi behöver använda och sprida de verktyg som redan finns fullt ut, så att de blir ett naturligt stöd i det lokala arbetet.

För dig som medlem innebär det större möjligheter att påverka det som händer på din arbetsplats. När förtroendevalda har kunskap, mandat och möjlighet att agera kan medlemmarnas erfarenheter och behov komma in tidigt och påverka innan beslut är fattade.

## Professionerna ska påverka vårdens utveckling

Vårdförbundet är både ett fackförbund och ett professionsförbund. Att stärka professionernas utveckling och inflytande är därför en viktig del av vårt arbete.

Lokala och nationella professionsnätverk ger möjlighet till kunskaps- och erfarenhetsutbyte och skapar samtidigt vägar för frågor från professionerna att föras vidare i organisationen. Genom professionsdagar och andra aktiviteter har vi också uppmärksammat professionernas kompetens, ansvar och betydelse för vårdens kvalitet och utveckling.

*Höstens första professionscafé*

När samhällsförändringar påverkar våra professioners möjligheter att utföra sina uppdrag behöver Vårdförbundet också agera. I samband med införandet av EU:s

migrations- och asylpakt har avdelningen uppmärksammat frågor som rör yrkesetik, sekretess, arbetsmiljö och professionellt ansvar.

Målet är att du som medlem ska känna dig stärkt i ditt professionella uppdrag och ha förutsättningar att arbeta utifrån professionens kunskap, ansvar och etiska principer.

## Lokala förbättringsområden

En årsrapport ska inte bara visa det som gått bra. Den ska också hjälpa oss att se vad vi behöver göra annorlunda.

Samtidigt behöver vi bli bättre på att följa vad våra insatser faktiskt leder till. Leder ett arbetsplatsbesök vidare till fortsatt dialog? När vi arbetsplatser där representation saknas? Leder våra insatser till nya medlemmar eller till att någon blir intresserad av att ta ett fackligt uppdrag? Den typen av uppföljning behövs för att vi ska kunna lägga våra resurser där de gör störst skillnad.

Vi ser också ett särskilt behov av att utveckla vår närvaro inom kommunal verksamhet och privat sektor. Dessutom behöver vi hitta bättre sätt att nå grupper som vi inte möter lika lätt genom traditionella aktiviteter, exempelvis medlemmar som arbetar kvällar, nätter och helger samt äldre medlemmar.

Vi behöver bli bättre både på att rekrytera nya förtroendevalda och på att skapa hållbara förutsättningar för dem som redan har tagit ett uppdrag. Rekryteringshandboken och förtroendevaldaresan ska bidra till ett mer sammanhängande stöd, från det första intresset för ett uppdrag till introduktion, utbildning och fortsatt utveckling som förtroendevald.

Vi har också identifierat behovet av tydligare kommunikationsvägar. Den förtroendevalda behöver vara en naturlig länk mellan medlemmen, arbetsplatsen och avdelningen. När information och dialog fungerar åt båda håll stärks medlemmarnas möjlighet till inflytande samtidigt som de förtroendevaldas mandat blir tydligare.

Vår riktning framåt är därför tydlig: mer av den fackliga kraften ska finnas nära medlemmen och arbetsplatsen.

## Inflytande och påverkan

Som medlem ska du inte bara kunna få stöd av Vårdförbundet. Du ska också kunna påverka vad Vårdförbundet driver.

Under året har medlemmarnas erfarenheter och synpunkter fångats upp genom arbetsplatsbesök, möten, nätverk, professionsaktiviteter och dialog med förtroendevalda. Frågor från medlemmarnas arbetsvardag ska vara en viktig utgångspunkt för vårt arbete gentemot arbetsgivare och beslutsfattare.

Årsmötet är avdelningens högsta beslutande forum och en viktig del av medlemsdemokratin. Här kan medlemmarna bland annat genom motioner vara med och påverka verksamhetens inriktning och prioriteringar. Men medlemsdemokrati handlar också om att kunna följa vad som händer efter att ett beslut är fattat. Vid årsmötet 2025 blev detta särskilt tydligt genom en motion om att återrapportering av föregående års beslut ska vara en stående punkt på årsmötet. Det stärker möjligheten för medlemmarna att följa besluten från förslag till genomförande.

Under året genomfördes Vårdförbundets kongress den 8–11 maj 2026. Från Skåne deltog 22 kongressombud och var med och fattade beslut om Vårdförbundets fortsatta inriktning. Kongressen är en viktig del av vår medlemsdemokrati och en möjlighet för frågor och perspektiv från Skåne att påverka förbundets arbete nationellt.

Vid kongressen valdes Sophia Godau till ny förbundsordförande, Madelene Meramveliotaki, röntgensjuksköterska från avdelning Skåne, till förste vice ordförande och Anna Seiborg Kidell till andre vice ordförande. Från Skåne valdes också Rickard Uppenberg och Ida Dickson till avtalsrådet.

Att Skåne finns representerat i det nationella arbetet skapar en viktig länk mellan det som händer på våra arbetsplatser och de frågor som Vårdförbundet driver nationellt. Erfarenheter från medlemmarnas vardag kan tas vidare, samtidigt som kunskap och beslut från den nationella nivån kan tas tillbaka och omsättas i arbetet i Skåne.

Påverkan sker samtidigt varje dag ute på arbetsplatserna. Genom förtroendevalda och samverkan med arbetsgivarna kan frågor som medlemmarna möter i vardagen föras vidare till de forum där beslut om verksamhet och arbetsvillkor fattas.

Avdelningen har också mött politiska företrädare och deltagit i samhällsdebatten för att lyfta professionernas villkor, kompetens och betydelse för en säker och hållbar hälso- och sjukvård.

Medlemmarnas erfarenheter ska kunna färdas hela vägen från arbetsplatsen till de forum där besluten fattas, lokalt, regionalt och nationellt.

# Ett starkare Vårdförbund

2026 har präglats av aktivitet och engagemang i hela avdelningen. Studentaktiviteter, Pride-arrangemang, professionsdagar, utbildningar, nätverk, informationsinsatser och arbetsplatsbesök är exempel på hur Vårdförbundet har mött medlemmar och framtida medlemmar i olika delar av Skåne.

Nationellt erbjuds också aktiviteter och medlemsförmåner som stärker, engagerar och ger stöd genom olika delar av yrkeslivet. Webbinarier och föreläsningar tar upp frågor som är relevanta för olika professioner och åldersgrupper, exempelvis klimakteriet, att vara ny i yrket, privatekonomi och andra aktuella frågor. Avdelning Skåne bidrar till att fler får kännedom om och använder dessa erbjudanden genom att synliggöra dem i sociala medier, vid medlemsmöten och i andra medlemsnära sammanhang.

När våra aktiviteter skapar nya kontakter, ökar kunskapen om Vårdförbundet, stärker engagemanget eller bidrar till att fler vill bli medlemmar och förtroendevalda, då gör de skillnad.

Vi går vidare med fler medlemmar än föregående år och ett fortsatt stort antal förtroendevalda på arbetsplatserna. Årets arbete har samtidigt gett oss en tydligare bild av var vi behöver lägga kraft framåt. Vi behöver veta mer om vilka grupper och arbetsplatser vi når, stärka representationen där den är svag och skapa bättre förutsättningar för fler att både ta och stanna kvar i ett fackligt uppdrag. En grupp som vi särskilt behöver nå är nya och unga i yrket. Här behöver vi tidigt skapa förståelse för värdet av medlemskapet och bygga engagemang och en känsla av tillhörighet till Vårdförbundet. Det handlar inte bara om att rekrytera nya medlemmar, utan om att skapa en relation som gör att man vill vara medlem, engagera sig och påverka under hela sitt yrkesliv.

Ett starkt Vårdförbund byggs tillsammans med medlemmarna och börjar på arbetsplatsen. När fler organiserar sig, fler engagerar sig och fler kan påverka där de arbetar ökar vår gemensamma kraft att förändra villkor, arbetsmiljö och professionernas framtid.

Styrelsen går nu in i det andra året av mandatperioden. Ett år har gått och tre återstår. Vi tar med oss erfarenheterna från året och fortsätter arbetet med att stärka Vårdförbundet nära medlemmen, utveckla det lokala inflytandet och skapa förutsättningar för våra professioner att göra skillnad. Det finns mycket kvar att göra, och riktningen framåt är tydlig