

Välkommen till

Årsmöte den 10 oktober 2026

Vårdförbundet avdelning Skåne





Program

10.45 – 11.30 Mingel och incheckning

11.30 – 12.00 Vårdförbundet – Vi formar framtiden, Madelene Meramveliotaki

12.00 – 12.45 Inspirationsföreläsning, Cetin Caliskan

12.45 – 13.00 Paus

13.00 – 15.00 Årsmöte

15.00 – 15.15 Fika

15.15 – 16.00 Underhållning, Henrik Widegren

Årsmöteshandlingar

På Vårdförbundet avdelning Skånes webbsida kan du hitta alla årsmöteshandlingar och kan förbereda dig inför årsmötet. Du kan läsa inkomna motioner samt styrelsens förslag till beslut, årsmötets föredragningslista samt Vårdförbundet avdelning Skånes årsrapport. Handlingarna kommer även att skickas ut via mejl till de anmälda medlemmarna några dagar innan årsmötet.

Arbetsordning

- Robin Kamen är teknisk support och en del av mötespresidiet.
- Övriga frågor ska lyftas och fastställas under punkt 8 "Fastställande av föredragningslista".
- Ordet begärs genom handuppräckning.
- Inlägg från deltagare begränsas till 2 minuter, bortsett från styrelsens och valberedningens föredragningar.
- Alla anföranden görs i mikrofon.
- Reservationer till beslut ska vara skriftliga och lämnas in senast vid årsmötets slut.
- Fotografering kommer att ske under och i anslutning till årsmötet. Om du inte vill vara med på bild, som kan komma att användas i sociala medier, vänligen meddela utsedd person.
- Av respekt för allas integritet och trygghet får filminspelning eller ljudupptagning inte ske under årsmötet.

Motioner

11.1. Specialistkompetens och erfarenhet ska löna sig för biomedicinska analytiker (inom patologi)

Beskrivning: Biomedicinska analytiker har en avgörande roll i hälso- och sjukvården. De ansvarar för analyser som ligger till grund för diagnostik, behandling och uppföljning av patienter. Vårt yrke kräver både medicinsk och teknisk kompetens, noggrannhet och ett stort ansvar för kvalitet och patientsäkerhet. Trots detta finns det begränsade och ibland otydliga karriärvägar för BMA. När en BMA bygger på sin erfarenhet, vidareutbildar sig, utvecklar specialistkompetens eller tar ett större ansvar är det inte alltid tydligt hur detta ska påverka karriär och lön. För att kunna behålla erfaren personal och säkerställa framtidens kompetensförsörjning behöver BMA ges bättre möjligheter att utvecklas inom sin profession. En tydligare koppling mellan kompetens, ansvar och löneutveckling skulle också stärka BMA yrkets attraktivitet och bidra till att erfaren och kompetent personal stannar kvar inom vården.

Beslutsförslag: Vi föreslår att:

1. Vårdförbundet ska verka för tydligare karriär och utvecklingsvägar för biomedicinska analytiker, där erfarenhet, vidareutbildning, specialistkompetens och utökat ansvar värderas.
2. Vårdförbundet ska verka för att specialistkompetens, erfarenhet och utökat ansvar ska ge en tydligare löneutveckling.
3. Vårdförbundet ska stärka stödet till förtroendevalda och medlemmar i frågor som rör BMA's kompetens, karriärutveckling och lön så att kompetens och ansvar bättre kan synliggöras och värderas i lokala löneprocesser.

Namn: Nadine Olsson och Maryan Osman

Styrelsens svar

Styrelsen tackar motionärerna för en viktig och aktuell motion. Frågan om hur biomedicinska analytikers kompetens, utökade ansvar och erfarenhet synliggörs och värderas i karriär- och löneutvecklingen är en stor fråga för Vårdförbundet – oavsett inom vilken disciplin, och huruvida medlemmarna arbetar inom regional, statlig eller privat sektor.

I Vårdförbundets framtidsvision *Den diagnostiska ledaren* tydliggörs professionens nyckelroll i att leda och kvalitetssäkra den diagnostiska processen. För att säkra kompetensförsörjningen krävs erkänd specialistkompetens, och att utökat ansvar speglas i lönen.

Nationellt strategiskt arbete (Att-sats 1 och 2)

Arbetet för tydliga karriärvägar och starkare löneutveckling drivs ständigt på nationell nivå. Vårdförbundet verkar för en reglerad specialistutbildning på avancerad nivå med skyddad specialisttitel enligt modellen för Akademisk Specialisttjänstgöring (AST). När den statliga utredningen (SOU 2025:63) tvekade kring en specialistutbildning för biomedicinska analytiker av ekonomiska skäl markerade Vårdförbundet kraftfullt, och frågan har ännu inte landat i varken ett ja eller ett nej; den ligger nu hos regeringen efter remissomgången. Vårdförbundet har stöd av flera lärosäten och aktörer, och tillsammans driver vi frågan vidare mot en nationellt erkänd specialistkompetens för professionen.

Arbetet stärks ytterligare av kongressbesluten om att verka för skyddade arbetsuppgifter, av förbundets satsning på lönekarriär för särskilt yrkesskickliga, samt av målet om en livslön på 2.0.

Lokalt i Skåne omsätts detta genom att biomedicinska analytiker fortsatt prioriteras i överläggningar och genom att nyttja arbetsgivarens egna strukturella verktyg, som hos Region Skåne: *Kompetens- och tjänstemodellen (KTM)*, införandet av *jobbarkitektur* samt det kommande *EU-direktivet om lönetransparens*. Dessa verktyg ger oss skarpare argument för att kräva rätt lönesättning vid kliniska karriärsteg och utökat ansvar. Styrelsen bedömer därför att intentionerna i de två första att-satserna redan omhändertas inom förbundets fastslagna politik och pågående arbete.

Stärkt lokalt stöd (Att-sats 3)

Att stärka förtroendevalda på arbetsplatsen är en prioriterad fråga i avdelning Skånes verksamhetsplan. Genom ökad kunskap, tydligare stöd och bättre förutsättningar i uppdraget vill vi stärka de förtroendevaldas möjligheter att företräda medlemmarna och påverka villkor, arbetsmiljö och professionsfrågor på arbetsplatsen.

En viktig del är att ge förtroendevalda verktyg för att kunna föra dialog med arbetsgivaren om bland annat lön, kompetens, ansvar och professionens värde. Starka förtroendevalda nära medlemmarna skapar bättre förutsättningar för lokalt inflytande och för att professionernas frågor får genomslag.

Styrelsen delar därför motionärens intention om behovet av ett stärkt lokalt stöd. Detta behöver omfatta alla våra professioner och verksamhetsområden och därmed också bidra till bättre förutsättningar att synliggöra biomedicinska analytikers kompetens, ansvar och värde.



Styrelsens förslag till beslut

Att anse att-sats 1 och 2 besvarad.

Att bifalla att-sats 3

.

11.2. Hälsokontroll för sjuksköterskor

Beskrivning: Vi arbetar i en verksamhet där vi tar hand om andras hälsa och där vi ofta glömmer bort vår egen hälsa. En studie från Elin Ekblom Bak (Professor vid gymnastik och idrottshögskolan GIH) visar att regelbundna hälsokontroller ger effekt och bidrar till bättre hälsa, bättre träningsvanor och mindre viktuppgång. Inte att förglömma att vi arbetar i ett kvinnodominerat yrke där det är vanligt med stress och utbrändhet. Stress gör också att det är vanligare att man äter sämre och motionerar mindre med mera. Jag tror att region Skåne i längden skulle vinna ekonomiskt på att medarbetarna är friskare. Medarbetarna skulle känna att arbetsgivaren känner omtanke om dem och deras hälsa. Om man gör hälsokontroller hos företagshälsovården så kan arbetsgivaren få ut statistik på gruppnivå om medarbetarnas hälsa. I sådan statistik brukar man kunna se hur många som ligger i riskzonen för till exempel utbrändhet eller andra hälsorisker. Det gör att man kanske kan sätta in insatser på grupp nivå/individnivå och därigenom hindra sjukskrivningar och arbetsbortfall. Just nu lägger region Skåne mycket pengar på efterhjälpande arbete.

Beslutsförslag: Jag föreslår att sjuksköterskor blir erbjudna från arbetsgivaren att göra hälsokontroll hos företagshälsovården vartannat år från 40 år.

Namn: Linda Mak

Styrelsens svar

Styrelsen tackar för motionen och delar motionärens bild av att det finns hälso- och sjukvårdspersonal som arbetar under hög belastning och att frågor om hälsa, återhämtning och förebyggande arbetsmiljöarbete är viktiga. Vi instämmer också i att tidiga insatser för att upptäcka ohälsa kan vara värdefulla både för individen och för arbetsgivaren.

Motionären föreslår att sjuksköterskor från 40 års ålder ska erbjudas hälsokontroll hos företagshälsovården vartannat år. Syftet är att identifiera hälsorisker i ett tidigt skede, stärka medarbetarnas hälsa samt ge arbetsgivaren bättre underlag för förebyggande insatser.

Styrelsen ser positivt på användningen av företagshälsovården som en resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Hälsokontroller kan ge individer ökad kunskap om sin hälsa och kan i vissa sammanhang bidra till att identifiera riskfaktorer för framtida ohälsa. Samtidigt bedömer styrelsen att generella hälsokontroller för en viss yrkesgrupp och ålderskategori inte är den mest träffsäkra åtgärden för att komma åt de arbetsmiljöproblem som motionären beskriver.



Den ohälsa som många sjuksköterskor upplever är ofta kopplad till organisatoriska och sociala faktorer såsom hög arbetsbelastning, bristande återhämtning, arbetstider, bemanning och stress. För att minska risken för sjukskrivningar och utbrändhet krävs därför i första hand insatser som riktar sig mot orsakerna till ohälsan i arbetsmiljön. Hälsokontroller kan identifiera tecken på ohälsa, men de undanröjer inte de arbetsmiljörisker som orsakar problemen.

Styrelsen anser därför att Vårdförbundet i första hand ska verka för att arbetsgivaren stärker det systematiska arbetsmiljöarbetet, genomför regelbundna riskbedömningar, använder företagshälsovårdens kompetens i det förebyggande arbetet och vidtar åtgärder mot de organisatoriska och sociala arbetsmiljöriskerna. Detta ger bättre förutsättningar för en långsiktigt hållbar arbetsmiljö för alla medarbetare, oavsett ålder.

Styrelsen noterar också att det redan finns vissa hälsoundersökningar och hälsosamtal som erbjuds genom arbetsmiljölagstiftning och hälso- och sjukvården. Motionens förslag innebär dessutom en avgränsning till sjuksköterskor över 40 år, medan arbetsmiljörisker och stressrelaterad ohälsa kan drabba alla yrkesgrupper och åldrar inom vården.

Mot denna bakgrund anser styrelsen att motionens intention är viktig men att den föreslagna åtgärden inte är den mest ändamålsenliga vägen för att uppnå målet om bättre hälsa och minskad ohälsa bland medlemmarna.

Styrelsens förslag till beslut

Att avslå motionen

11.3. Centralisering av sjukvården

Beskrivning: Jag är biomedicinsk analytiker hos Region Skåne. Under de senaste 5 åren har vi sett hur Region Skåne centraliserar vården, och flyttar nästan allt till Lund. Detta ledde till att analysresultaten på patientprover dröjde längre tid än vanligt, vilket i sin tur gör att patienterna får vänta flera dagar för att få en säker diagnos. Region Skåne har också minskat kapaciteten på mindre sjukhus som t.ex. Hässleholm, där gör labbet inte längre blodgruppering på patienter som ska opereras akut!! Istället så skickas proverna med taxi till Kristianstad!

Beslutsförslag: Stoppa centraliseringen av sjukvården i Skåne!

Namn: Motaz Alsae

Styrelsens svar

Motionären lyfter viktiga frågor om konsekvenserna av centralisering av verksamheter inom Region Skåne, särskilt ur ett laboratoriemedicinskt perspektiv. Motionen beskriver hur förändrade organisationsformer kan påverka svarstider, tillgänglighet och möjligheten att ge patienter vård i rätt tid. Motionären pekar också på konsekvenser för verksamheter vid mindre sjukhus.

Vårdförbundet delar uppfattningen att förändringar i vårdens organisation alltid måste föregås av analyser av konsekvenserna för patientsäkerhet, vårdkvalitet, tillgänglighet, kompetensförsörjning och arbetsmiljö. Oavsett om verksamheter centraliseras eller decentraliseras måste utgångspunkten vara patienternas behov och en säker, jämlik och nära vård.

Vårdförbundet anser samtidigt att organisationsformer i första hand är en fråga för vårdgivaren. Förbundet kan därför inte generellt ta ställning för att stoppa all centralisering av sjukvården. Däremot ska Vårdförbundet fortsätta verka för att förändringar i vårdens organisation sker i dialog med berörda professioner och att konsekvenserna för patienter och medarbetare analyseras och följs upp.

Styrelsens förslag till beslut

Att anse motionen besvarad.

11.4. Granska glappet mellan registrerade och FK-anmällda arbetsskador

Beskrivning: Under 2025 registrerades 1 597 arbetsskador i Region Skånes avvikelshanteringssystem. Samma år anmäldes 697 arbetsskador till Försäkringskassan. Det innebär ett glapp på 900 mellan registrerade arbetsskador och FK-anmälningar. Enligt 42 kap. 10 § socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren anmäla en arbetsskada till Försäkringskassan när arbetsgivaren fått kännedom om den. Region Skåne har uppgett att det inte går att avgöra om det finns en underrapportering utan att granska varje enskild händelse. Just därför behövs en dokumenterad genomgång av glappet. Vårdförbundet behöver kunna följa om medlemmarnas registrerade arbetsskador bedöms korrekt, anmäls och leder till åtgärd.

Beslutsförslag: Jag föreslår att årsmötet beslutar

1. att Vårdförbundet avdelning Skåne ska kräva att Region Skåne genomför en dokumenterad ärendewis granskning av glappet mellan de 1 597 registrerade arbetsskadorna och de 697 FK-anmälningarna under 2025,
2. att Vårdförbundet och berörda huvudskyddsombud ska begära att få delta i granskningen och få tillgång till det underlag som behövs för att bevaka medlemmarnas intressen,
3. att granskningen ska redovisa hur många ärenden som anmäldes efter årsskiftet, omklassificerades, fortfarande var öppna eller inte anmäldes trots att anmälningsskyldighet förelåg, samt
4. att avdelningsstyrelsen senast vid nästa årsmöte ska redovisa resultatet, vilka krav som ställts på Region Skåne och vilka åtgärder som har genomförts.

Namn: Joacim Österstam

Styrelsens svar

Avdelningsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det är viktigt att arbetsskador anmäls och hanteras korrekt. Arbetsgivaren har enligt socialförsäkringsbalken ansvar för att anmäla arbetsskador till Försäkringskassan när arbetsgivaren fått kännedom om skadan, och korrekt rapportering är en förutsättning för såväl den enskilda medarbetarens rättigheter som ett fungerande arbetsmiljöarbete.

Avdelningsstyrelsen konstaterar att motionären redovisar en skillnad mellan antalet registrerade arbetsskador i Region Skåne och antalet arbetsskadeanmälningar till Försäkringskassan. Avdelningsstyrelsen delar uppfattningen att det är viktigt att arbetsgivaren fortlöpande följer upp sina rutiner



för registrering, utredning, anmälan av arbetsskador samt dokumentation, som är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vårdförbundet bedriver arbetsmiljöarbetet genom våra lokalt förtroendevalda tillika skyddsombud och huvudskyddsombud, som deltar i skyddskommittéer och andra arbetsmiljöforum där frågor om arbetsskador, tillbud och andra arbetsmiljöfrågor följs upp inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Genom den strukturen verkar Vårdförbundet för medlemmarnas rättigheter och att arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter.

Vårdförbundet är och kommer fortsättningsvis vara en drivande kraft i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Styrelsens förslag till beslut:

Att anse att-sats 1 till 3 besvarad.

Att avslå att-sats 4

11.5. Skadad är inte ett tillbud – stoppa felklassificeringen

Beskrivning: Under 2025 registrerades 1 689 tillbud i Region Skånes avvikelshanteringssystem. Ett tillbud är en oönskad händelse som hade kunnat leda till, men inte ledde till, en personskada. Om en medarbetare faktiskt har skadats är händelsen inte enbart ett tillbud utan ska hanteras som en arbetsskada. Felklassificering riskerar att stoppa arbetsmiljösignalen i förtid. Händelsen kan falla bort ur arbetsskadestatistiken, anmälan till Försäkringskassan kan utebli och både individens rättigheter och arbetsplatsens förebyggande arbete kan påverkas. Det går inte att bedöma kvaliteten i klassificeringen genom totalsiffror. Vårdförbundet behöver därför bevaka innehållet i rapporterna och verka för återkommande kvalitetskontroller. Rapporter som innehåller uppgifter om exempelvis smärta, sår, slag, bett, fall, psykisk skada eller annan personskada måste uppmärksammas och vid behov korrigeras. Den som rapporterar ska också få återkoppling om hur händelsen har klassificerats, utretts och avslutats.

Beslutsförslag: Jag föreslår att årsmötet beslutar

1. att Vårdförbundet avdelning Skåne ska verka för att Region Skåne genomför återkommande kvalitetskontroller av tillbudsrapporter för att identifiera händelser där en personskada har inträffat,
2. att Vårdförbundet ska kräva att rapporter med uppgift om personskada omedelbart bedöms på nytt, vid behov omklassificeras till arbetsskada och hanteras enligt gällande anmälningsskyldighet,
3. att Vårdförbundet ska verka för en skriftlig rutin som säkerställer att berörd medarbetare och skyddsombud får återkoppling om klassificering, utredning, åtgärder och eventuell rättelse, samt
4. att avdelningsstyrelsen årligen ska redovisa för medlemmarna hur många kvalitetskontroller som genomförts, vilka brister som identifierats och vilka rättelser eller åtgärder som följt.

Namn: Joacim Österstam

Styrelsens svar

Avdelningsstyrelsen delar motionärens uppfattning att korrekt klassificering är betydelsefull både för den enskilda medarbetarens rätt till ersättning och för arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete.

Enligt Arbetsmiljöverket är ett tillbud en händelse som hade kunnat leda till ohälsa eller olycksfall men där ingen personskada faktiskt uppstått. Om en medarbetare skadas fysiskt eller psykiskt är det istället fråga om en arbetsskada eller arbetsolycka som ska hanteras enligt gällande lagstiftning.



Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken det övergripande ansvaret för att arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt, och att arbetsskador och tillbud dokumenteras, utreds och rapporteras korrekt.

Vårdförbundet bedriver arbetet genom våra lokalt förtroendevalda tillika skyddsombud, som aktivt deltar i skyddskommittéer och bevakar att arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter enligt gällande lagstiftning.

Avdelningsstyrelsen konstaterar samtidigt att Vårdförbundet inte kan genomföra kvalitetskontroller av Region Skånes avvikelssystem eller kräva omklassificering av enskilda rapporter.

Genom den strukturen verkar Vårdförbundet för medlemmarnas rättigheter och att arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter.

Vårdförbundet är och kommer fortsättningsvis vara en drivande kraft i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Styrelsens förslag till beslut:

Att anse att-sats 1 till 4 besvarad.

11.6. Från rapport till åtgärd – stärk SAMverkan

Beskrivning: Under 2025 registrerades sammanlagt 3 286 negativa arbetsmiljöhändelser i Region Skåne: 1 597 arbetsskador och 1 689 tillbud. Varje rapport är en signal om en inträffad skada eller en risk som hade kunnat orsaka skada. Vid Arbetsmiljöverkets inspektion 2022 konstaterades att Region Skånes årliga uppföljning inte fångade upp underrapporteringen av tillbud. Myndigheten pekade på att följden blev att alla risker inte åtgärdades och att orsaker som bristande kunskap, ett svårhanterligt system eller tidsbrist inte kunde analyseras. Två av Vårdförbundets huvudskyddsombud deltog vid inspektionen. Samverkan får inte stanna vid att rapporter registreras eller att totalsiffror presenteras. Det måste finnas en spårbar kedja från den lokala arbetsplatsen till förvaltningsnivå och regional nivå, och tillbaka till medlemmarna i form av utredningar, beslutade åtgärder och uppföljning. När arbetsgivaren samtidigt uppger att inga brister har identifierats, trots tidigare myndighetskritik och ett stort glapp mellan registrerade och FK-anmällda arbetsskador, behöver Vårdförbundet pröva om SAMverkan verkligen är kalibrerad mot verkligheten, lagstiftningen och medlemmarnas erfarenheter.

Beslutsförslag: Jag föreslår att årsmötet beslutar

1. att Vårdförbundet avdelning Skåne ska kartlägga hur arbetsskador och tillbud förs från lokal samverkan till förvaltningsnivå och regional nivå, inklusive ansvar, tidsgränser, återkoppling och uppföljning,
2. att Vårdförbundet ska verka för att arbetsskador, tillbud, FK-anmälningar, allvarliga händelser, omklassificeringar, öppna utredningar och ej genomförda åtgärder analyseras gemensamt och regelbundet i regional samverkan,
3. att Vårdförbundet ska säkerställa att huvudskyddsombud och skyddsombud har tillgång till nödvändigt underlag, utbildning och avsatt tid för att följa rapporterna hela vägen från registrering till åtgärd,
4. att identifierade brister i samverkanskedjan ska föras in i en tidsatt handlingsplan med ansvarig funktion och datum för uppföljning, samt
5. att avdelningsstyrelsen årligen ska redovisa för medlemmarna och årsmötet vilka övergripande risker som identifierats, vilka krav som ställts, vilka åtgärder som genomförts och vilka problem som kvarstår.

Namn: Joacim Österstam

Styrelsens svar

Motionären lyfter en viktig fråga om hur arbetsskador, tillbud och andra arbetsmiljöhändelser följs upp och leder till konkreta förbättringar i verksamheten.

Avdelningsstyrelsen delar uppfattningen att det ska finnas en tydlig koppling mellan rapporterade arbetsmiljöhändelser, genomförda utredningar, beslutade åtgärder och uppföljning av resultatet. Detta är en grundläggande del i det systematiska arbetsmiljöarbetet som arbetsgivaren ansvarar för, och syftet med samverkanssystemet vari skyddskommittén ingår. Samtidigt är en fortlöpande utveckling av samverkan tillika skyddskommitté en grundläggande del i samverkanssystemet.

Arbetsgivaren har ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet och att involvera skyddsombud och huvudskyddsombud i arbetsmiljöarbetet, samt att ge skyddsombuden förutsättningar att fullgöra sina uppdrag.

Arbetsmiljöarbetet bedrivs våra lokalt förtroendevalda tillika skyddsombud och huvudskyddsombud, som deltar i skyddskommittéer och andra arbetsmiljöforum där frågor om arbetsskador, tillbud och andra arbetsmiljöfrågor följs upp inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Avdelningsstyrelsen konstaterar samtidigt att Vårdförbundet inte kan genomföra kvalitetskontroller av Region Skånes avvikelssystem eller kräva omklassificering av enskilda rapporter.

Genom den strukturen verkar Vårdförbundet för medlemmarnas rättigheter och att arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter.

Vårdförbundet är och kommer fortsättningsvis vara en drivande kraft i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Styrelsens förslag till beslut:

Att anse att-sats 1 till 5 besvarad.