



# Årsrapport avdelning Stockholms stad 2026

## Sammanfattning

Vårdförbundet Avdelning Stockholms stad har under året fortsatt att ha en hög anslutningsgrad och ett starkt medlemsnära arbete. Rekryteringen av nya medlemmar och förtroendevalda har varit framgångsrik, särskilt genom arbetsplatsbesök och personliga möten. Skolsköterskorna är fortsatt en välorganiserad grupp med hög andel förtroendevalda, medan äldreomsorgen utgör den största utvecklings- och rekryteringspotentialen.

Avdelningen har satsat på att stärka och behålla förtroendevalda genom introduktionsträffar, utbildningar, nätverkande och anpassade utbildningsformer. Medlemsengagemanget har främjats genom lönecoachning, digitala medlemsmöten, mingelaktiviteter och riktade insatser för olika yrkesgrupper. Särskilt de uppskattade minglen har bidragit till både medlemsrekrytering och rekrytering av nya förtroendevalda.

Inom områdena lön, arbetsmiljö, arbetstid och yrkesutveckling har avdelningen skapat konkret medlemsnytta. Medlemmar har fått stöd inför lönesamtal, avdelningen har initierat en översyn av skolsköterskornas lönekriterier och drivit frågor om hållbara arbetsvillkor. Det partsgemensamma arbetet för en attraktiv äldreomsorg har bidragit till att arbetsgivaren nu planerar att testa AST genom en pilot. Avdelningen har även tecknat ett lokalt kollektivavtal om möjlighet till flexitid för vissa medlemsgrupper.

Arbetet med skolsköterskor har varit mycket framgångsrikt tack vare digitala möten och anpassade aktiviteter, medan det fortfarande är en utmaning att nå sjuksköterskor inom äldreomsorgen. Avdelningen ser därför behov av fler arbetsplatsbesök, fler målgruppsanpassade aktiviteter och fortsatt fokus på relationsskapande arbete inom äldreomsorgen.

För att stärka medlemsinflytandet använder avdelningen årsmöten, digitala medlemsforum och regelbundna medlemsenkäter. Medlemmarnas synpunkter används aktivt i planering och prioriteringar, vilket bidrar till ett starkt demokratiskt inflytande över verksamheten.

Trots begränsade resurser har avdelningen etablerat ett nära samarbete med både arbetsgivare och politiska beslutsfattare. Avdelningens påverkansarbete har fått genomslag i stadens budgetprocesser, och arbetsgivaren har beslutat att utöka den fackliga tiden från hösten och vi är från och med den 1 september 3 personer med utökad facklig tid, något som varit vårt mål under flera år. Den extra tiden är avsatt för äldreomsorgen och kommer särskilt fokusera på arbetsplatsbesök och

rekrytering av medlemmar och förtroendevalda. Detta skapar bättre förutsättningar för fortsatt medlemsnära arbete, fler arbetsplatsbesök och stärkt rekrytering av både medlemmar och förtroendevalda.

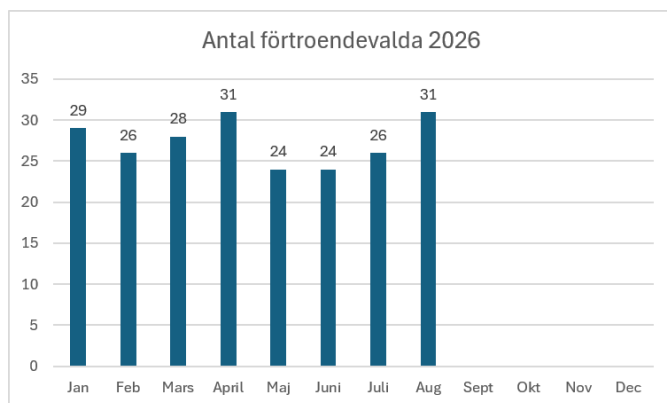
## Måluppföljning och effekt av verksamheten

### Medlemsrekrytering

Vårdförbundet Avdelning Stockholms stad ser i medlemsstatistiken att anslutningsgraden är fortsatt hög. Avdelningen har under januari-augusti 2026 fått 14 nya medlemmar. Vi ser att vi har en bit kvar till att nå rekryteringsmålet på 36 nya medlemmar. Vi ser även att andelen förtroendevalda kan öka, särskilt inom äldreomsorgen där den största rekryteringspotentialen finns. Bland skolsköterskorna är andelen förtroendevalda redan hög, vilket vi ser som ett resultat av långsiktigt och målgruppsanpassat arbete.

### Förtroendevalda

Vi har lyckats motivera och rekrytera nya förtroendevalda inom äldreomsorgen vid arbetsplatsbesök, särskilt på arbetsplatser där det tidigare saknats förtroendevalda. Detta visar att fysisk närvaro och direktkontakt är en effektiv metod för att öka andelen förtroendevalda. Vi har dock svårt att behålla dessa då omsättningen av sjuksköterskor är stor. Vi träffar nya förtroendevalda efter genomgången grundutbildning där den förtroendevalda får möjlighet att ställa frågor, vi informerar om staden och hur vi kan vara behjälpliga och informerar om stadens samverkansavtal. Vi erbjuder även återkommande *dagrar för förtroendevalda* med fokus på fortbildning och nätverkande, vilket är mycket uppskattat och bidrar till att stärka engagemanget. Vi har skickat ut enkäter till våra förtroendevalda för att efterhöra deras önskemål kring utbildningsformer och innehåll. Vi har reviderat vårt utbildningsinnehåll och efter önskemål har vi ändrat en av utbildningsdagarna till digital. Vi ser även att förtroendevalda pratar med varandra om fördelar med att vara förtroendevald vilket resulterat i fler förtroendevalda.



Vi ser att antalet förtroendevalda är relativt stabilt under året och varierar mellan 24 och 31 personer. Detta visar på en stabilitet med god förmåga att återrekrytera och behålla förtroendevalda. En majoritet av de förtroendevalda inom äldreomsorgen är yngre än 45 år, vi ser att våra unga medlemmar ofta är engagerade och har en vilja att påverka genom att exempelvis bli förtroendevalda.



## Medlemsrekrytering och medlemsvärde

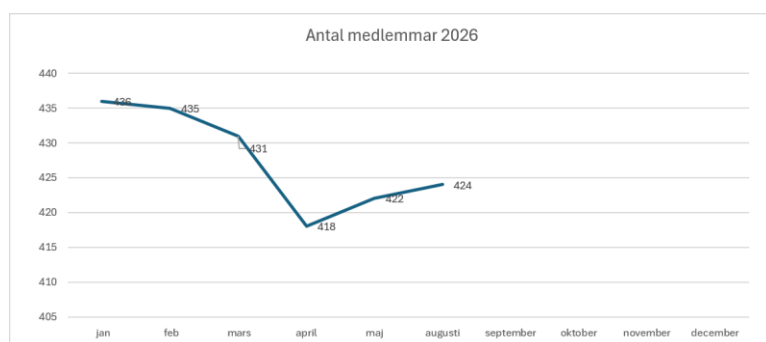
För att öka medlemsengagemanget erbjuder vi olika typer av medlemsaktiviteter. Under våren har vi exempelvis erbjudit *lönecoaching* för alla medlemmar med lönecoach från Vårdförbundet, vilket fått positiv respons. Vi har också fortsatt med våra digitala medlemsmöten i gång i månaden för skolsköterskor, som är mycket uppskattade och välbesökta. Vi har under året haft lyckade mingel, i början av året hade vi mingel för att fira att vi under 2025 nådde vårt rekryteringsmål. Minglet var mycket välbesökt och uppskattat och resulterade i nya medlemmar och förtroendevalda. På grund av det lyckade konceptet valde vi att bjuda in till sommaringel som även det blev lyckat och mycket uppskattat samt resulterade i nya förtroendevalda.

Som ett led i att nå fler grupper har vi under våren startat upp digitala medlemsmöten för medlemmar inom äldreomsorgen samt för stadens MAS och MLA. Detta är ett viktigt steg i att öka synligheten och tillgängligheten för dessa grupper. Vi skickar regelbundet ut anonyma enkäter till våra medlemmar för att fånga upp önskemål kring medlemsaktiviteter. Enkätsvaren visar att skolsköterskor är mer benägna att svara, medan vi ser ett behov av att utveckla nya sätt att nå och engagera sjuksköterskor inom äldreomsorgen.

| Medlemsrekrytering -<br>Rekryterande insatser där potentialen är som störst. |                                                                                                                                                                    |                                 |                                                                                                                                                                                                   |                                          |                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Effektmål                                                                    | Varför ska vi uppnå den här effekten?                                                                                                                              | När ska vi ha uppnått effekten? | Vilka aktiviteter/insatser behöver vi göra för att nå önskad effekt?                                                                                                                              | Hur ska vi följa upp arbetet?            | Resultat vid årsrapport                                                                                                                                                    |
| Bibehållen hög anslutningsgrad                                               | För att fortsätta vara en stark part och kunna påverka samt visa på varför man ska vara medlem.                                                                    | Oktober 2026                    | Digitala möten<br><br>Nätverksträffar<br><br>Information via flyers.                                                                                                                              | Vid styrelsemöte i mars, juni, oktober.  | Vår anslutningsgrad har minskat något, delvis på grund av pensionsavgångar.                                                                                                |
| Ökad andelen medlemmar. Mål 36 nya inträden under 2026.                      | Öka anslutningsgraden i avdelningen och i förbundet.<br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>Öka andelen skolsköterskor där rekryteringspotentialen är högst. 69 st | December 2026                   | Välkomstmejl till nya medlemmar.<br>Arbetsplatsbesök.<br><br>Delta på skolsköterskekongress i maj och AO dagarna i oktober.<br><br>Vara fortsatt professionsstarka och tydliggöra det mot medlem. | Följs upp varje månad vid styrelsemötet. | Andelen medlemmar minskade till viss del under slutet av våren 2026, delvis på grund av pensionsavgångar. Vi ser i början av hösten att siffrorna börjar vända uppåt igen. |



|                             |                                                                                                            |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                               |                                                            |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------|
|                             | potentiella medlemmar.                                                                                     |               | <p>Informera på digitala medlemsmöten med skolsköterskor om rekrytering, informera om att bjuda med ickemedlemmar till fika med facket och nätverksmöten i Vårdförbundets Hus. Ta personlig kontakt och erbjuda arbetsplatsbesök.</p> <p>Vara representerade vid utbildningstillfälle för skolsköterskor i Konradsberg för att rekrytera nya medlemmar och bibehålla medlemmar. Vi bjuder på lätt förtäring och give aways.</p> |                               |                                                            |
| <b>Fler förtroendevalda</b> | <p>För att öka det fackliga engagemanget.</p> <p>För att öka det lokalfackliga arbetet på arbetsplats.</p> | December 2026 | <p>Arbetsplatsbesök</p> <p>Nätverksträffar/Öppet Hus i Vårdförbundets Hus för medlemmar 1 gång per månad.</p> <p>Information till medlemmar vad det innebär att vara förtroendevald och hur förtroendevalda kan påverka lokalt.</p>                                                                                                                                                                                             | Kvartalsvis på styrelsemöten. | Andelen förtroendevalda ligger på en relativt stabil nivå. |



Vi ser att medlemsantalet minskar från 436 medlemmar i januari till 418 i april, vilket är årets lägsta notering. Därefter sker en positiv utveckling med en ökning till 424 medlemmar i augusti, men medlemsantalet ligger fortfarande under nivån vid årets början. Trenden visar att tappet under våren har bromsats och att medlemsutvecklingen nu går åt rätt håll.

## Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

### Lön

Under våren har Vårdförbundet Avdelning Stockholms stad erbjudit *lönecoachning* till alla medlemmar, vilket gett konkreta verktyg inför lönesamtal och bidragit till ökad kunskap om löneprocessen. Genom att synliggöra lönestrukturen och stärka medlemmarnas möjlighet



att påverka har vi gjort skillnad för individens möjlighet till rättvis lön och hållbar löneutveckling.

För skolsköterskor har avdelningen uppmärksammat arbetsgivaren på att lönekriterierna behöver revideras, en arbetsgrupp bestående av representanter från styrelsen, medlemmar och arbetsgivarrepresentanter har startats för att se över och revidera lönekriterierna.

### **Arbetsmiljö**

Vi arbetar aktivt med att identifiera och lyfta arbetsmiljöfrågor med våra förtroendevalda på arbetsplatserna. Genom arbetsplatsbesök har vi kunnat fånga upp lokala utmaningar och bidra till dialog med arbetsgivare. Vi ser att detta lett till förbättrade rutiner, ökad medvetenhet och i vissa fall konkreta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön.

Vi har under våren deltagit i det partsgemensamma arbetet för en attraktiv äldreomsorg. Där vi lyft hållbara scheman, arbetstid och möjlighet till AST. Det partsgemensamma arbetet har varit mycket lyckat och resulterat i att arbetsgivaren nu förstår behovet av AST och kommer att pröva detta i en pilot.

### **Arbetstid**

Vi lyfter frågor om hållbara scheman och tid för återhämtning, särskilt inom äldreomsorgen där arbetsbelastningen är hög. Genom medlemsdialog och digitala möten har vi kunnat samla in erfarenheter och synpunkter som ligger till grund för vårt påverkansarbete. Vi ser att medlemmarna uppskattar möjligheten att diskutera arbetstidsfrågor i forum där deras röster blir hörda. Vi har även dialog med stadsdelarna och enhetscheferna om dessa frågor.

Vi har lyckats teckna ett lokalt kollektivavtal kring flexitid för våra medlemmar som arbetar 39,5/40 timmars vecka. Arbetet fortgår under hösten i respektive stadsdel kring lokala anvisningar.

### **Yrkets utveckling**

Vi erbjuder fortbildning och nätverksträffar för våra förtroendevalda, vilket stärker deras roll och kompetens. Genom digitala medlemsmöten för skolsköterskor, äldreomsorgens sjuksköterskor samt MAS och MLA har vi skapat plattformar för kunskapsutbyte och professionell utveckling. Detta bidrar till att stärka yrkesrollen och skapa stolthet i professionen.

## **Lokala förbättringsområden**

Avdelning Stockholms stad har haft stor framgång i arbetet mot stadens skolsköterskor, där digitala möten och medlemsaktiviteter som *Fika med facket* har blivit uppskattade och välkända inslag. Dessa insatser har bidragit till stor skillnad i engagemang och delaktighet bland skolsköterskorna. Detta har dessutom resulterat i att vi nu är en fulltalig styrelse med bred representation.

Samtidigt ser vi utmaningar i att nå våra medlemmar inom äldreomsorgen. Vi provar ständigt nya vägar. Vi upplever att det är svårt att skapa kontakt och interaktion.



Detta märks bland annat i den låga svarsfrekvensen på våra medlemsenkäter, där sjuksköterskor inom äldreomsorgen är underrepresenterade jämfört med skolsköterskor.

Vi drar därför slutsatsen att vi behöver prioritera insatser riktade mot äldreomsorgen. Det handlar både om att hitta rätt kommunikationsvägar och att utveckla arbetsformer som är anpassade efter deras förutsättningar. Vi ser en rekryteringspotential i denna grupp, men för att lyckas krävs att vi fysiskt besöker arbetsplatserna och ett mer målgruppsanpassat arbetssätt. Vi ser dock att aktiviteter så som mingel lockar flera medlemmar och en del icke medlemmar från äldreomsorgen, vi ser därmed att vi behöver fokusera mer på denna typ av rekryterande aktiviteter framöver. Att vi lyckats nå våra medlemmar i äldreomsorgen genom lyckade aktiviteter är något vi påtalar för stadsledningskontoret, detta har resulterat att vi fått ytterligare utökad facklig tid, som avses för äldreomsorgen och att vi nu är 3 personer med utökat fackligt uppdrag varav 2 personer på heltid.

## Inflytande och påverkan

Vårdförbundet Avdelning Stockholms stad arbetar aktivt för att säkerställa att medlemmarna har reellt inflytande över avdelningens verksamhet och inriktning. Genom demokratiska forum som digitala träffpunkter varje månad, årsmöten och enkäter ges medlemmarna möjlighet att lyfta frågor och bidra med perspektiv från sina arbetsplatser.

Inför årsmötet arbetar vi med att tillgängliggöra information och uppmuntra deltagande, bland annat genom digitala utskick och påminnelser via våra förtroendevalda och via våra digitala medlemsmöten.

Utöver årsmötet erbjuder vi digitala medlemsmöten för olika yrkesgrupper, såsom skolsköterskor, sjuksköterskor inom äldreomsorgen samt MAS och MLA. Dessa möten fungerar både som informationskanal och som forum för dialog, där medlemmarna kan framföra synpunkter och få direkt återkoppling från avdelningen.

Vi använder även anonyma medlemsenkäter för att fånga upp medlemmarnas behov och önskemål kring aktiviteter, arbetsmiljöfrågor och prioriteringar. Resultaten från enkäterna ligger till grund för vårt planeringsarbete och bidrar till att verksamheten utformas utifrån medlemmarnas verklighet.

Genom dessa insatser stärker vi den fackliga demokratin och säkerställer att medlemmarnas röster får genomslag i det strategiska arbetet.

Vi har kontinuerliga möten med politiker från samtliga partier utom Sverigedemokraterna. Vår relation med politiken är god och politiken påtalar att vi syns lika mycket som Kommunal i exempelvis förvaltningsgruppernas protokoll, Kommunal har 90 000 medlemmar och 4000 förtroendevalda i Stockholms stad



## Övrigt

Avdelning Stockholms stad är en mindre avdelning inom Vårdförbundet, vilket ger oss möjlighet att arbeta nära våra medlemmar, det har också gett oss andra möjligheter att närma oss arbetsgivaren och politiken i ett personnära relationsarbete. Vi ser nu efter 5 år att våra skrivningar används av finansborgarrådets budgetpresentation för Stockholms stad. Vi blir även tillfrågade att delta på möten kring vilka frågor vi önskar till nästkommande budget.

Vi är övertygade om att närheten till våra medlemmar bidrar till vår höga anslutningspotential och stärker det medlemsnära arbetet. Samtidigt innebär vår storlek att vi har begränsade resurser – vi är endast två personer med facklig tid på heltid. Arbetsgivaren ser vårt lyckade arbetssätt och har därför ökat den fackliga tiden från hösten, detta innebär att vi kommer att kunna utöka den fackliga tiden och kunna arbeta ännu mer medlemsnära med fokus på arbetsplatsbesök och rekrytering av nya medlemmar och förtroendevalda.

Stockholms stad är en stor och komplex organisation med elva stadsdelsförvaltningar samt flera fackförvaltningar. Våra medlemmar finns utspridda över hela staden, främst inom stadsdelsförvaltningarna, utbildningsförvaltningen och äldreförvaltningen. På grund av stadens storlek och vår begränsade bemanning deltar vi med central facklig tid i samverkan på förvaltningsnivå, medan våra förtroendevalda representerar medlemmarna i lokal samverkan.

Den geografiska spridningen och omfattningen av stadens verksamheter gör att vår tid inte räcker till för så många arbetsplatsbesök som vi skulle önska. Trots detta prioriterar vi att vara synliga och tillgängliga för våra medlemmar genom digitala möten, medlemsaktiviteter och stöd till våra förtroendevalda.