# Årsrapport avdelning Uppsala 2026

## Sammanfattning

2026 har präglats av ett tydligt fokus på att stärka kontakten med medlemmarna och öka Vårdförbundets närvaro på arbetsplatserna. Medlemsantalet har fortsatt att öka, vilket är positivt, men samtidigt har antalet förtroendevalda minskat. Det visar att avdelningen behöver fortsätta utveckla arbetet med att både rekrytera och behålla förtroendevalda för att säkerställa en stark lokal facklig närvaro.

Under året har avdelningen arbetat vidare med frågor som är centrala för medlemmarnas arbetsliv, såsom lön, arbetsmiljö, arbetstid och professionernas utveckling. Arbetsplatsbesök, utbildningar, medlemsaktiviteter och dialog med förtroendevalda har varit viktiga delar i att fånga upp erfarenheter från verksamheterna och föra dem vidare i det fackliga arbetet.

Året har också präglats av en ny styrelse och av Vårdförbundets kongress, som genomförs vart fjärde år. Sammantaget tar avdelningen med sig erfarenheten att närhet till medlemmarna, stark lokal representation och tydliga möjligheter till inflytande behöver fortsätta vara centrala delar i det fortsatta arbetet.

## Måluppföljning och effekt av verksamheten

### Medlemsrekrytering

En stark lokal facklig närvaro är en viktig förutsättning för att medlemmar ska kunna få stöd, inflytande och representation nära sin arbetsvardag. Under året har Avdelning Uppsala därför arbetat med medlemsrekrytering både genom riktade aktiviteter och genom att stärka och stötta våra förtroendevalda på arbetsplatserna. Förtroendevalda som är synliga och tillgängliga i den egna verksamheten är en av våra viktigaste vägar till både medlemsengagemang och nya medlemmar.

Den 1 september 2026 hade Avdelning Uppsala 3 407 yrkesverksamma medlemmar, vilket är en ökning med 47 medlemmar jämfört med motsvarande tidpunkt 2025.

Samtidigt har antalet förtroendevalda minskat från 196 till 168. Utvecklingen skiljer sig mellan verksamheterna. På Lasarettet i Enköping har antalet förtroendevalda ökat, medan antalet har minskat på Akademiska sjukhuset, inom

Nära vård och hälsa samt i kommunerna. Därutöver finns sex förtroendevalda inom privata och statliga verksamheter.

En faktor som kan ha påverkat utvecklingen är att samtliga mandatperioder löpte ut samtidigt i oktober 2025. När många förtroendevalda avslutar sina uppdrag under samma period uppstår ett stort behov av nyrekrytering på flera arbetsplatser samtidigt, vilket kan ta tid att möta. En annan möjlig orsak är den rörlighet som finns mellan arbetsplatser. När en förtroendevald byter arbetsplats avslutas uppdraget, och det kan ta tid innan ett nytt uppdrag etableras eller en ny förtroendevald rekryteras.

Utvecklingen visar att avdelningen behöver fortsätta prioritera båda medlemsrekryteringen och arbetet med att rekrytera, stödja och behålla förtroendevalda på arbetsplatserna.

**Nyckeltal 1 september 2026**

| | *2026* | *2025* | *Förändring* |
|---|---|---|---|
| Yrkesverksamma medlemmar | 3 407 | 3 360 | +47 (+1,4 %) |
| Förtroendevalda | 168 | 196 | −28 (−14,3 %) |

**Förtroendevalda per verksamhet**

| *Verksamhet* | *1 sep 2026* | *1 sep 2025* | *Förändring* |
|---|---|---|---|
| Akademiska sjukhuset | 113 | 130 | −17 |
| Lasarettet i Enköping | 11 | 9 | +2 |
| Nära vård och hälsa | 21 | 24 | −3 |
| Kommuner | 17 | 19 | −2 |
| Privat och stat | 6 | – | – |
| Totalt | 168 | 196 | −28 |

## Utbildning för förtroendevalda

Att våra förtroendevalda har kunskap och känner sig trygga i sina uppdrag är viktigt för att medlemmarna ska få ett bra stöd och en stark representation på

arbetsplatsen. Under året har Avdelning Uppsala därför fortsatt att prioritera utbildning för förtroendevalda.

Två grundutbildningar om fyra dagar vardera har genomförts. Därutöver har temautbildningar erbjudits inom arbetstider, arbetsmiljö, lön, semester samt samverkan, inflytande och MBL. Innehållet i temautbildningarna har anpassats utifrån utvärderingar och de behov som förtroendevalda har lyft. Förtroendevalda har även erbjudits utbildning om semestrar och andra ledigheter. Utbildningen genomfördes i samarbete med ombudsman som är knuten till avdelningen.

Utbildningarna ger de förtroendevalda ökad kunskap och trygghet i sitt uppdrag och stärker deras möjligheter att utföra sitt fackliga uppdrag på arbetsplatsen.

## Arbetsplatsbesök

Vi har under verksamhetsåret genomfört många arbetsplatsbesök, dels där medlemmar bjudit in oss och dels när vi sett ett behov av att komma dit. Vi har deltagit på APT och medlemsmöten och stöttat i arbetsmiljöfrågor som riskbedömningar. De har genomförts i olika delar av vår verksamhet. Besöken ger möjlighet att fånga upp frågor tidigt, skapa kontakt med medlemmar och samtidigt möta kollegor som ännu inte är medlemmar. De ger också möjlighet att identifiera arbetsplatser där det saknas lokal facklig representation och där rekrytering av förtroendevalda behöver prioriteras.

Ett särskilt arbete har också påbörjats för att kartlägga privata arbetsgivare inom Avdelning Uppsala. Detta arbete genomför avdelningens RSO för att lättare kunna hantera avdelningens privata arbetsgivare. Syftet är att få en bättre bild av var våra medlemmar finns, var facklig representation saknas och var avdelningen behöver öka sin närvaro.

## Medmässa och möten med studenter

Ett utmärkt tillfälle att träffa våra blivande kollegor. Vi har aktivt deltagit på medmässan även i år och informerat om Vårdförbundet och rekryterat nya studentmedlemmar. Vi kan se på medlemsstatistiken att studentmedlemmarna ökar efter medmässan, precis som tidigare år.

När höstterminen startade träffade vi helt nya röntgensjuksköterskestudenter. Detta gav möjlighet att prata kring fackligt arbete och rättigheter men även vikten av medlemskap.

## Nu tar vi rast! (april/maj)

I samband med arbetsmiljödagen och professionsdagar för barnmorskor och sjuksköterskor under våren genomfördes kampanjen ”Nu tar vi rast!”. Vid tre tillfällen bjöd avdelningen in till gemensam lunch för att uppmärksamma betydelsen av rast och återhämtning och samtidigt skapa en mötesplats för samtal om medlemskap och arbetsvillkor. Professionsdagarna firades också med

utskick av profilprodukter, godis och ordförandebrev till medlemmar inom avdelning Uppsala.

Samtliga tillfällen hade ett mycket högt deltagande och aktiviteten ledde också till att nya medlemmar rekryterades. Genom att förlägga aktiviteterna till olika delar av sjukhuset och kommunicera brett nådde vi såväl yngre som äldre yrkesverksamma, studenter, medlemmar, förtroendevalda och personer som ännu inte var medlemmar.

Aktiviteten visar att en konkret fråga som medlemmarna känner igen från sin arbetsvardag kan vara en bra utgångspunkt för både dialog och rekrytering. Den fortsatta återkopplingen efter aktiviteten tyder också på att den bidrog till ökad synlighet för Vårdförbundet på arbetsplatserna.

## Biokväll med regissörssamtal (april)

Under året återupptogs också biokvällen, en medlemsaktivitet som inte genomförts sedan pandemin. Kvällen kombinerades med ett samtal med filmens regissör och fick mycket positiv återkoppling från deltagarna. Aktiviteten gav medlemmar från både regional och kommunal verksamhet möjlighet att träffas i ett annat sammanhang än på arbetsplatsen.

## Guldkantsmöten (2026)

Vi har genomfört guldkantsmöten på Lasarettet i Enköping och i Heby kommun. Vid dessa möten har medlemmar bjudits på lunch och samtal om arbetsmiljö, lön, bemanning samt vikten av att välja och ha förtroendevald lokalt på arbetsplatsen.

## 100 % anslutningsgrad

Under året har vissa arbetsplatser nått upp till 100 procentig anslutningsgrad. Detta har firats med fika och besök av ordförande. Besöken har möjliggjort samtal och kunnat spridas i sociala medier som goda exempel.

## Nya i yrket

Genom vi deltar i och utbildar på Region Uppsalas kliniska utvecklingsår, KUÅ, har vi under året mött många nyutexaminerade sjuksköterskor. Många av deltagarna är redan medlemmar eller tidigare studentmedlemmar när vi träffar dem, vilket skapar en viktig möjlighet att behålla kontakten med Vårdförbundet i övergången från utbildning till yrkesliv.

Mötena har präglats av ett stort intresse för frågor om rättigheter, skyldigheter och villkor i arbetslivet. KUÅ har också varit en väg till ökat fackligt engagemang och flera förtroendevalda har rekryterats genom dessa kontakter.

Det visar betydelsen av att Vårdförbundet finns närvarande tidigt i yrkeslivet. Samtidigt når KUÅ endast sjuksköterskor, vilket innebär att motsvarande kontaktytor med nyexaminerade barnmorskor, biomedicinska analytiker och

röntgensjuksköterskor behöver uppmärksammas i det fortsatta rekryteringsarbetet.

# Värde för medlem – villkor och yrkets utveckling

## Lön

Lön är en central fråga för våra medlemmar och under året har Avdelning Uppsala fortsatt arbetet med att påverka löneprocesserna hos våra arbetsgivare. Tillsammans med förtroendevalda har vi tagit fram och formulerat yrkanden inför löneöversynen, med utgångspunkt i de frågor och behov som finns på arbetsplatserna.

En viktig del av arbetet har varit att tydliggöra hur löneprocessen ska genomföras. Vi har särskilt lyft behovet av att arbetsgivarna skiljer mellan medarbetarsamtal, lönesamtal och lönebeskedssamtal. När dessa samtal slås ihop riskerar syftet med lönedialogen att bli otydligt och medlemmen får sämre förutsättningar att förstå hur den egna lönen har bedömts och vilka möjligheter som finns till fortsatt löneutveckling.

Genom dialog med arbetsgivare och stöd till förtroendevalda arbetar vi för att löneprocessen ska vara tydlig, transparent och ge medlemmarna möjlighet till en reell dialog om prestation, kompetens och löneutveckling.

Löneutfallet har varierat mellan arbetsgivarna under de senaste tre åren. Under 2026 låg samtliga redovisade arbetsgivare över årets industrimärke på 3,0 procent. Utfallet varierade mellan 3,01 och 5,35 procent. Högst utfall hade Håbo kommun med 5,35 procent, följt av Enköpings kommun med 3,82 procent. Under 2026 är skillnaderna mellan flertalet arbetsgivare mindre, medan framför allt Håbo och Enköpings kommuner utmärker sig med högre utfall.

| *Arbetsgivare* | *2026* | *2025* | *2024* |
|---|---|---|---|
| Region Uppsala | 3,12 % | 3,56 % | 3,62 % |
| Enköpings kommun | 3,82 % | 3,67 % | 3,27 % |
| Heby kommun | 3,06 % | 3,43 % | 5,12 % |
| Håbo kommun | 5,35 % | 4,37 % | 3,05 % |
| Knivsta kommun | 3,16 % | 3,58 % | 5,72 % |
| Tierps kommun | 3,06 % | 3,47 % | 3,60 % |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Uppsala kommun | 3,02 % | 3,53 % | 4,06 % |
| Älvkarleby kommun | 3,01 % | 3,55 % | 3,46 % |
| Östhammars kommun | 3,22 % | 3,48 % | 3,54 % |
| Skandionkliniken | 3,10 % | 3,51 % | 3,54 % |
| Industrimärket | 3,0 % | 3,4 % | 3,3 % |

## Arbetsmiljö

Vårdförbundets arbetsmiljöarbete ska bidra till att medlemmar har en säker och hållbar arbetsmiljö och att arbetsgivaren förebygger ohälsa i stället för att agera först när problemen blivit allvarliga.

Under 2026 har Avdelning Uppsala fortsatt att utveckla stödet till lokala förtroendevalda och skyddsombud. Förtroendevalda och skyddsombud har erbjudits nätverk och utbildning för att stärka dem i det lokala arbetsmiljöarbetet. Huvudskyddsombud har stöttat i arbetet kring begäran om åtgärder i arbetsmiljön och det har skrivits 66:a i vissa verksamheter där arbetsgivaren inte vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma till rätta med problemen.

Rollen som arbetsmiljösamordnare i avdelningen har förtydligats och uppdraget har börjat ta form. En viktig del har varit att fortsätta utveckla strukturen för huvudskyddsombudens arbete och nätverk för samtliga förvaltningar inom region Uppsala samt för kommunerna har inrättats. Inom region Uppsala pågår referensgruppsarbete för att stärka upp och utveckla arbetet i samtliga skyddskommittér.

Arbetet med att utveckla arbetsmiljöorganisationen är långsiktigt och fortsätter. Målet är att fler arbetsmiljöproblem ska kunna hanteras nära arbetsplatsen och att förtroendevalda och skyddsombud ska ha det stöd de behöver för att agera tidigt.

## Nätverk för förtroendevalda och skyddsombud

Under året har Avdelning Uppsala fortsatt att utveckla nätverk för förtroendevalda inom flera verksamhetsområden i Region Uppsala och inom kommunal verksamhet. Nätverken skapar återkommande forum för erfarenhetsutbyte, aktuella fackliga frågor och stöd i uppdraget.

Inom Nära vård och hälsa finns sedan tidigare ett etablerat nätverk som träffas digitalt ungefär en gång i månaden. Varje termin har det genomförts en fysisk träff där erfarenhetsutbyte kombineras med utbildningsinslag.

Nätverken gör det lättare för förtroendevalda att dela erfarenheter, uppmärksamma gemensamma frågor och ha kontakt med kollegor i liknande uppdrag. Samtidigt får avdelningen bättre kännedom om vilka frågor som är aktuella på arbetsplatserna, vilket ger ett bättre underlag för det fortsatta fackliga arbetet.

### Arbetstid

Hälsosamma arbetstider och tillräcklig återhämtning är avgörande för att våra medlemmar ska kunna arbeta ett helt yrkesliv. Under året har Avdelning Uppsala fortsatt att driva arbetstidsfrågorna både gentemot arbetsgivare och politiska beslutsfattare.

Ett särskilt fokus har varit Tid för säker vård och arbetet med att skapa förståelse för Uppsalamodellen, med syfte att utveckla arbetstidsvillkor som ger bättre förutsättningar för återhämtning och ett hållbart arbetsliv.

### Uppmärksamma yrkesdagarna (mars-maj)

Under året har avdelningen uppmärksammat samtliga professioners yrkesdagar genom rastaktivitet, arbetsplatsbesök och kommunikation i sociala medier. Syftet har varit att synliggöra professionernas kompetens och betydelse för hälso- och sjukvården och skapa yrkesstolthet bland medlemmarna. Yrkesdagarna har samtidigt gett avdelningen ytterligare tillfällen att möta medlemmar och föra samtal om professionernas förutsättningar och utveckling.

### Manifestation mot suicid (sept)

Under den internationella suicidpreventionsdagen i september ordnade avdelningen tillsammans med andra fackförbund en manifestation för att uppmärksamma att vårdpersonal har högre risk för suicid än medborgare med jämförbara yrken. Brev skickades också ut till politiker och förvaltningsdirektörer för att uppmärksamma dem på ämnet. Manifestationen besöktes av regionpolitiker från tre partier och arbete kommer initieras för att fortsätta prata om detta med arbetsgivaren.

## Lokala förbättringsområden

Ett tydligt förbättringsområde är den lokala fackliga representationen. Trots att antalet yrkesverksamma medlemmar har ökat från 3 360 till 3 407 har antalet förtroendevalda minskat från 196 till 168. Minskningen är störst på Akademiska sjukhuset.

Erfarenheten under året visar att medlemsrekrytering och rekrytering av förtroendevalda behöver bedrivas som två parallella uppdrag. Det räcker inte att fler väljer medlemskap om medlemmarna samtidigt saknar lokala företrädare med möjlighet att påverka arbetsplatsens beslut.

Avdelningen behöver därför arbeta mer systematiskt med att identifiera arbetsplatser där representation saknas, stödja befintliga förtroendevalda så att de vill och kan stanna i uppdraget samt skapa tydligare vägar för medlemmar som är intresserade av ett fackligt uppdrag.

Ett annat förbättringsområde är att nå medlemmar likvärdigt oavsett arbetsgivare och profession. Avdelningens stora geografiska och organisatoriska spridning kräver flera olika former för kommunikation och medlemskontakt. Arbetsplatsnära närvaro genom lokala förtroendevalda har under året visat sig vara särskilt värdefull och behöver därför fortsatt prioriteras.

Under året har avdelningen sett att arbetet med sociala medier behöver omhändertas på bredare plan. För att omhänderta detta har en arbetsgrupp bildats som har huvudansvar för sociala medier med hjälp av styrelsen och facklig tid.

# Inflytande och påverkan

Medlemmarnas erfarenheter är utgångspunkten för avdelningens påverkansarbete. Genom arbetsplatsbesök, medlemsmöten, sociala medier, nätverk och kontakt med förtroendevalda fångar vi upp frågor som sedan kan föras vidare i samverkan, förhandlingar och dialog med politiska beslutsfattare.

Inför förhandlingar om lokala kollektivavtal och löneöversyn har återkommande dialoger med förtroendevalda och medlemmar använts för att säkerställa att avdelningens krav är förankrade i arbetsplatsernas verklighet.

Årsmötet är medlemmarnas formella möjlighet att påverka avdelningens inriktning. Under årets möte prövades mer interaktiva former för att göra det enklare för deltagarna att lyfta vilka frågor de anser bör prioriteras.

Under året har avdelningen också träffat såväl styrande politiker som opposition och genomfört både besök hos politiker och politiker-prao i verksamheten. Syftet har varit att föra medlemmarnas erfarenheter av bland annat arbetsmiljö, arbetstid och kompetensförsörjning närmare de beslut som påverkar deras arbetsvardag.

## Kongress 2026

Vårdförbundets kongress hålls vart fjärde år och är det forum där förbundets övergripande inriktning för de kommande fyra åren beslutas. Inför årets kongress bjöd Avdelning Uppsala in medlemmar till ett möte med våra kongressombud. Där fanns möjlighet att diskutera motioner och kongresshandlingar, ställa frågor och lämna synpunkter inför kongressen. Genom bland annat sociala medier återkopplade vi om beslut från kongressen. Synpunkter har även inhämtats i andra forum, som utbildningar och möte med medlemmar.

# Övrigt

Under året har en ny styrelse tillträtt i Avdelning Uppsala. Det har inneburit att vi har sett över delar av vårt arbetssätt, prövat nya former för aktiviteter och fortsatt utveckla hur vi kan vara mer synliga och närvarande för medlemmarna.

Ambitionen är att vara en utåtriktad avdelning med nära kontakt med medlemmar och förtroendevalda på arbetsplatserna. Erfarenheterna från året tar vi med oss i det fortsatta arbetet och i utvecklingen av verksamheten.

Vi vill avslutningsvis tacka alla medlemmar och förtroendevalda för ert engagemang under året och ser fram emot fortsatt dialog och fler möten under kommande verksamhetsår.