

# VI ÄR VÅRDEN

Dikeskörningen blev en  
vändpunkt i Halland

**På barrikaderna:**

Kampen på Sahlgrenska  
som väckte politikerna

Vårdförbundet når ut i  
medier. Våra frågor har haft  
stor spridning under året.

Röntgensjuksköterskor  
efterlyser stödsamtal

Marlene visar vägen för  
det nya ledarskapet

***”När jag fick min  
AST-plats blev jag  
överlycklig!”***



## I år finns verksamhetsberättelsen även digitalt



Gå in på [vardforbundet.se](http://vardforbundet.se) - Verksamhetsberättelse 2017 och läs mer, lyssna på poddar och se film från Sahlgrenska.



Där kan du även se vart medlemspengarna går.



VI BLIR FLER!

# 114 319

MEDLEMMAR 2017

## Vårdförbundets medlemmar - hjältar i 10 miljoner medborgares tjänst

Jag är stolt över det vi inom Vårdförbundet åstadkommit för medlem under 2017. Vi har bland annat bidragit till löneökningar för dig som är medlem, långt över industrisektorns ökning. Vi har jobbat hårt för dig, men det finns mycket kvar att göra.

Under 2017 växte Sverige till 10 miljoner människor. Det var också året då Vårdförbundet återigen blev ett växande förbund och antalet yrkesverksamma medlemmar ökar för första gången på flera år.

Vadför är det viktigt att vara med i facket? Jo, för att det är för att vi är många som vi kan påverka vid förhandlingsbordet. Under året har vi slutit ett nytt avtal som ska ge dig inom privat ambulans samma tid för vila och återhämtning som vi förra året fick in i det centrala avtalet för anställda inom kommun och landsting. Under 2017 trädde också det nya centrala samverkansavtalet på SKL-området i kraft, något som ska sätta ökat tryck i lokala samtal kring arbetsmiljö.

Vårdförbundets modell för akademisk specialisttjänstgöring, AST, har fortsatt att vinna mark över hela landet. Att fler medlemmar får specialistutbilda sig med lön på arbetstid är en fråga vi kommer att fortsätta att driva. Vi vill att arbetsgivarens ansvar att tillhandahålla AST ska regleras i lag.

Under året har vi sett larm från personal som utsätts för våld och hot, av patienter och anhöriga. Detta ledde till en debatt om det allt tuffare samhällsklimatet. Vårdförbundet tog en aktiv del bland annat genom vår påverkan av "blåljusutredningen", som ledde till bättre straffrättsligt skydd för vårdpersonal.

Foto: Ulf Huett



En fråga där vi inte vikit en tum är vårt försvar av aborträtten, som debatterats under året efter ett uppmärksammat rättsfall som drivits i flera svenska instanser. Detta handlar om mer än den enskilda barnmorskan, som vägrade att utföra abort: det handlar om ett organiserat abortmotstånd. Vårdförbundet markerade tydligt mot detta, tillsammans med bland andra RFSU.

Under året firade Vårdförbundet 40 år och vi hyllade våra medlemmar genom en serie filmer kallade "Vi är vården", som fått fint mottagande runt om i landet. Våra medlemmars professionalism, engagemang och hjärta upphör aldrig att imponera på mig! Ni gör en otrolig arbetsinsats och utan er stannar vård-Sverige.

**Sineva Ribeiro**  
Ordförande, Vårdförbundet

## Som medlem får du

### Bättre villkor

Vi arbetar för att du ska omfattas av ett kollektivavtal som gör villkoren bättre för dig i din vardag.

### Fackligt arbete nära dig

Förtroendevalda i din avdelning driver och påverkar i viktiga frågor som rör ditt arbete.

### Personlig rådgivning och stöd via Vårdförbundet Direkt

### Inkomstförsäkring

Som medlem får du en inkomstförsäkring, som tillsammans med a-kassan kan ge dig ersättning motsvarande upp till 80 procent av din lön om du blir arbetslös.

### Medlemsförmåner

Medlemsaktiviteter, juridiskt stöd, tillgång till lönestatistik, förmånliga rabatter på försäkringar, resor och böcker mm.

### Tidningen Vårdfokus

## Förbundsstyrelsen

Under 2017 har Vårdförbundets förbundsstyrelse bestått av:

### Förbundsordförande

Sineva Ribeiro, Västra Götaland

### Vice ordförande

Ann Johansson, Stockholm  
Johan Larsson, Västerbotten

### Ledamöter

Peter Blom, Värmland  
Ragnhild Karlsson, Östergötland  
Susi Nilsson, Skåne  
Jane Stegring, Stockholm  
Janí Stjernström, Västmanland  
Annika Wåhlin, Blekinge

### Vårdförbundets verksamhetsberättelse 2017

Projektledare: Linda Engshagen | Redaktör: Magnus Dahlberg | Foto: Dan Lepp  
Design & layout: Dolores Creative Kingdom | Tryck: Stibo Complete



# Matias vill lyfta sin yrkesgrupp

**De biomedicinska analytikerna vill känna sig mer självklara som medlemmar i Vårdförbundet. Som liten yrkesgrupp i det stora förbundet är det många som känner att deras egna, specifika frågor borde få mer facklig stöttning.**

Matias Swartling är ledamot i Vårdförbundets avdelningsstyrelse på Gotland och själv legitimerad biomedicinsk analytiker. Matias arbetar hårt för att föra upp de stora frågorna från sitt eget yrke inom avdelningsstyrelsen och Vårdförbundet.

– Vi är en liten grupp i det stora hela, så klart, konstaterar Matias. Men vi har under den senaste tiden jobbat hårt för att förankra oss och rekrytera fler medlemmar.

Flera biomedicinska analytiker har under fjolåret gått med i Vårdförbundet på Gotland, men trots allt är det fortfarande fackförbundet Naturvetarna som är den vanligaste tillhörigheten för de biomedicinska analytiker som arbetar på Visby lasarett.

Det stora tappet i yrkesgruppen som Vårdförbundet drabbades av skedde för snart tio år sedan. Ett år efter den stora

sjuksköterskestrejken 2008 var det en nordisk konferens för biomedicinska analytiker på just Gotland.

– Det kom representanter för Naturvetarna som var väldigt aktiva för att värva över oss från Vårdförbundet till Naturvetarna, berättar Matias. Det blev ett stort tapp för oss då som vi nu sakta håller på att ta tillbaka.

Tillsammans med det förtroendevalda skyddsombudet Kerstin Wessman på Laboratoriemedicinskt Centrum Gotland har Matias arbetat hårt för att få medarbetarna att känna ett fackligt förtroende.

– Det och att Vårdförbundets app gör medlemsvärvning så mycket enklare har gjort att det går snabbare att bli medlem, konstaterar Matias.

En av de som klivit över från Naturvetarna till Vårdförbundet alldeles nyligen är Jessica Bzdula som varit legitimerad biomedicinsk analytiker på Visby lasarett i fyra år.

– När jag var student var det så självklart att vara med i Vårdförbundet, förklarar Jessica. Men när jag började jobba insåg jag att de flesta var anslutna till Natur-

vetarna, så då gick jag över dit. Men den senaste tiden har jag varit irriterad på hur Naturvetarna hanterat vissa ärenden. Så nu är jag tillbaka i Vårdförbundet igen.

Matias Swartling är tämligen ny i sin roll inom avdelningsstyrelsen på Gotland. Men efter den fackliga grundutbildningen känner han en större trygghet i sitt uppdrag. Och nu laddar han för en hjärtefråga som han vill grunda för på arbetsplatsen.



– Jag kallar den Arbetsplats 2.0, säger Matias med ett leende. Det handlar om att skapa den bästa arbetsplatsen, där alla vill jobba och orkar jobba kvar på. Kan-ske innehåller den arbetstidsförkortning, smartare schemaläggning och en behagligare arbetsmiljö. Vi får se...

# *Delaktighet och självreflektion ett framgångsrecept för bra ledarskap*

Marlene Furbecks goda ledarskap har skapat ett nytt arbetsklimat

**Går det att sätta en innehållsförteckning på en bra chef, en god ledare? Marlene Furbeck, enhetschef på BB och förlossningen på Sunderby sjukhus strax utanför Luleå, tänker en liten stund. Egentligen vet hon, men eftertanken och tydligheten ligger ändå där och bromsar upp det överilade.**

– Jo, det är klart att det gör, säger Marlene efter en liten stund. Även om det är styrt utifrån personligheten, så landar jag alltid i att jobba tillsammans med personalen, skapa delaktighet, lita på medarbetarna, vara tydlig, inte peta i detaljer och gå samlat mot gemensamma mål.

Hon har haft tid på sig att reflektera och mejsla fram chefsingredienserna som tillsammans formar den goda ledaren. I 20 år har Marlene Furbeck varit chef. Först inom kommunal verksamhet och därefter

inom Region Norrbotten, de senaste två åren som enhetschef på Sunderby sjukhus.

Fast i ärlighetens namn var det under de år hon inte var chef som hon hittade helt rätt i sitt ledarskap.

– Jag tog en paus. Under flera år utbildade jag mig till samtalsterapeut och startade dessutom en yogastudio, berättar Marlene. Den tiden var oerhört nyttig på det personliga planet och har gjort mig till en bättre chef.

Det var framförallt utbildningen till samtalsterapeut som gjorde underverk. Att tvingas reflektera över sig själv, på både gott och ont.

– Det var som att ställa sig framför spegeln, titta sig i ögonen och fråga ”vem är jag?”. Svaret kunde innehålla både

bra och dåliga egenskaper. Där började jobbet med mig själv. Att samtidigt jobba som yogaledare, med rörelser, andning och meditation, gjorde att jag började få tag på egenskaperna som gör en ledare mänsklig och bra.

För två år sedan hoppade hon på chefs-tåget igen. Hennes ledaregenskaper på BB på Sunderby sjukhus uppmärksammades 2017 då hon nominerades till Årets Ledare av tidningen Norrbottens Affärer. På två år har Marlene skapat ett nytt klimat på BB och förlossningen. Barnmorskan Anne Carlén ser på chefen Furbeck med varma, bruna ögon.

– Ibland funderar jag på om du verkligen kan hugga ifrån och sätta ner foten ordentligt, eftersom du ju är en sån fena på att hantera människor, funderar Anne. Men då tänker jag samtidigt att en bra



chef kanske även kan få de jobbiga besluten att kännas riktiga...

– Som de flesta BB-avdelningar har det varit jobbigt med barnmorskebristen och allt. Det har gått väldigt mycket upp och ner, poängterar Anne. Men Marlene har fått oss att gå åt samma, rätta håll.

”Nu har jag ringt alla 17. Ska vi titta på underlagen på måndag?”. En av undersköterskorna på BB sticker in huvudet i personalrummet där Marlene sitter och pratar med en av de mest erfarna barnmorskorna. Undersköterskan Elin Lundberg har fått uppdraget att driva

– Jag ser det som är bra, med kunskap om frågorna som rör vården centralt och lokalt. Men jag tycker att Vårdförbundet måste bli bättre att hantera chefernas problemställningar. Som chef står jag väldigt ensam när det blåser och då måste jag kunna känna tryggheten i att någon finns där och håller upp mig när det är skakigt.

Och vem skulle kunna förstärka och förbättra Vårdförbundets egenskap gentemot vårdens ledare om inte – Marlene Furbeck.

– Japp. Så kommer det att bli. I maj 2018 kommer jag att börja som chefspecialist på Vårdförbundet centralt.



Barnmorskan Anne Carlén med sin snart före detta chef, Marlene Furbeck.

arbetet med att rekrytera sommarvikarier till BB-avdelningen.

– Det här är något jag infört, förklarar Marlene. Det är personalen som i sommar ska jobba med nya kollegor. Då är det ju självklart att de ska ges chansen att få vara med i rekryteringen av de som ska vara här.

Marlene Furbeck har varit ansluten till Vårdförbundet i över 30 år. Som chef har hon dock sett en del brister i hur förbundet tar hand om ledarnas frågor och problem.

– Det känns fantastiskt kul att ta med mig min erfarenhet och stötta både individer och grupper av ledare. Jag ska bland annat bidra till att utveckla chefer och blivande chefer att våga vara just chef.

Sunderby sjukhus utanför Luleå tappar en bra chef, men vården i hela landet får en bra läromästare.

– Det var väldigt känslösamt med många tårar när vi fick reda på att hon lämnar oss, säger barnmorskan Anne Carlén. Men det är bara att gratulera vård-Sverige till att få ta del av hennes chefsenskaper.

## Vårdförbundet Chef - Vi blir fler!

**Att leda vården kräver ett unikt ledarskap. Därför finns Vårdförbundet Chef. Under 2017 har ett 40-tal medlemmar genomgått Ledarprogrammet, 50 medlemmar har fått coaching och antalet chefsmedlemmar har ökat.**

Vårdförbundet utvecklar vården tillsammans med dig som är chefs- och ledarmedlem samtidigt som vi ger dig stöd i din ledarroll.

Som chef och ledare ingår det i uppdraget att balansera politikens, vårdtagarnas, närståendes och yrkesutövarnas önskemål för bästa möjliga resultat. Vi vet att det inte alltid är lätt. Vårdförbundet jobbar därför ständigt för att förbättra förutsättningarna för ledarskapet i vården.

Vårdförbundet Chef erbjuder stöd i såväl villkorsfrågor som i vårdens chef- och ledarskap, coaching med någon av våra chefsrådgivare och ledarprogrammet "Att vara chef i framtidens vård - med sikte mot ett personcentrerat paradig".

Under 2017 har ett 50-tal medlemmar deltagit i coaching och cirka 40 medlemmar har genomgått Ledarprogrammet. Med ökad kunskap driver de nu verksamheter och förändringsarbeten med tydlig riktning mot personcentrerad vård.

**Antal medlemmar som är chef eller ledare ökade för första gången på flera år under 2017 till 5 336 stycken.**

– Det är glädjande att vi växer och förhoppningsvis blir vi ännu fler och en ännu starkare grupp under 2018, säger Britta Edström, chef för Vårdstrategiska enheten och ansvarig för chefsatsningen.

**Direktlinje för chefer och ledare**  
**Vi har ett nytt nummer till Vårdförbundet Direkt Chef: 0771-630 630.**

Här får du personlig rådgivning alla vardagar mellan klockan 08:00-18:00. Som medlem kan du också alltid kontakta oss via vår webbplats.

 **LÄS MER:** [vardforbundet.se](http://vardforbundet.se) - Chef

# 6000 artiklar

## Ovärderlig publicitet och synlighet

Vårdförbundet har under 2017 haft en stark närvaro i medier och i samhällsdebatten med hög synlighet för både ordförande, lokala avdelningar och enskilda förtroendevalda. Enligt externa källor har över 333 miljoner möjliga läsare, lyssnare och tittare kunnat nås av Vårdförbundets budskap i nära 6 000 artiklar.

## Vårdförbundet driver medlemmarnas frågor i medier

Ett stort antal debattartiklar har publicerats under året, både från nationellt och lokalt perspektiv, som även fått spridning i sociala medier och bidragit till uppmärksamheten för förbundets frågor.

Ett exempel är de "sjuksköterskelösa avdelningarna" som testades på flera ställen i landet under sommaren 2017. Som ett desperat försök och resultat av arbetsgivarnas problem med att rekrytera och behålla sjuksköterskor. Detta kritiserades hårt av Vårdförbundet i intervjuer och debattartiklar, både på nationell och på lokal nivå - merparten av avdelningarna blev också nedstängda.

# 40 år

2017 fyllde Vårdförbundet 40 år.

Det firade vi bland annat med ett par jubileumsfilmer på temat "Vi är världen". Se dem på Vårdförbundets kanal på Youtube.

YOUTUBE: Sök på "Vårdförbundet"

# 3,7%

Vårdförbundets medlemmar har under flera år haft en betydligt större löneökning än det så kallade industrimärket.

2016



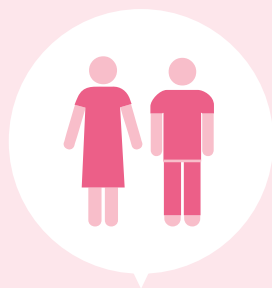
Störst ökning 2016



Samtidigt är det långt kvar till att våra yrken värderas rätt i förhållande till utbildning, kompetens och i förhållande till manligt dominerade sektorer. Under 2017 fortsatte vi att driva opinion kring lön och att felvärderingen måste ses som en jämställdhetsfråga. Vi fortsätter att driva frågan, där karriärutveckling och lönestrukturer är två viktiga pusselbitar för att nå jämställda löner och rätt värderad kunskap.

**Läs mer:** Från maj 2018 kan du ta del av 2017 års löneutveckling på [vardforbundet.se](http://vardforbundet.se). Där kan du även ta del av detaljerad lönestatistik i vår lönesnurra.

LÄS MER: [vardforbundet.se](http://vardforbundet.se) sök på "Lönesnurra"



32 681 kr

Medellön för samtliga yrkesgrupper 2016

## Sänkt arbetstid, AST och kompetensutveckling i nytt privat ambulansavtal

Under våren 2017 sa Vårdförbundet upp det centrala avtalet med Vårdföretagarna Bransch H och yrkade på vila och återhämtning vid nattarbete. Den 30 juni 2017 slöts ett centralt avtal som gick helt i linje med det som träffats med SKL ett halvår tidigare. Avtalet bytte namn från Bransch H till Bransch Ambulans och blev för första gången ett rent vårdavtal för ambulanssjuksköterskor.

Arbetstidsmättet för blandad dag och natt sänktes från 38 timmar och 15 minuter till 36 timmar och 20 minuter vid 20 % natt och 34 timmar och 20 minuter vid 30 % natt eller mer. Det innebär en sänkning i det centrala kollektivavtalet med 2 respektive 4 timmar.

Dessutom fick vi in ett centralt avtal om AST, där sjuksköterskor i privat ambulans kan få en utbildningsanställning med full betalning och villkor helt enligt Vårdförbundets modell Akademisk specialisttjänstgöring.

Avtalet innehåller också rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan som ska gynna din karriär- och löneutveckling.

De nya arbetstidsmåtten gäller från start vid ny upphandling, medan AST- och kompetensdelen gäller redan från 1 juli 2017.



Det behövdes en riktig dikeskörning och krasch. Kommunikationen mellan arbetsgivaren och Vårdförbundets lokala ombud för ambulanssjuksköterskorna hade brutit samman. Bland personalen började missnöjet pyra och precis före sommaren 2017 valde många att helt enkelt säga upp sig. Botten var nådd. 20 ambulanssjuksköterskor hade sagt upp sig. Men kraschen var också början på något nytt, sunt och samförståndsskapande.

Konflikten handlade om en schemaförändring. Arbetsgivaren gick fram med en schemaförändring och att delvis gå över till treskift som skulle införas på de fem ambulansstationerna i Halland.

Mitt i virrvarret av heta känslor stod Magnus Lindroth, lokalt förtroendevald för Vårdförbundet på Falkenbergstationen och samverkansansvarig för stationerna i Halmstad, Kungsbacka, Varberg och Falkenberg samt för 1177.

– Det var skyttegravstaktik. Arbetsgivarens hårdnackade inställning till arbetstidsförkortning och förändrat schema fick medlemmarna att se rött, berättar Magnus Lindroth som jobbat som ambulanssjuksköterska sedan 1996 och varit facklig förtroendeman de senaste fyra åren.

Arbetskulturen på de olika stationerna i Halland är till viss del väsensskild, mycket beroende på stationernas geografiska placering. En hjärtefråga i Kungsbacka kan vara en ickefråga i Halmstad. Att klä om den heliga kon – schemaläggning - kräver därför en varsam hand och en förståelse för individernas och de olika stationernas behov. Där sprack det. Arbetsgivarens tänkta beslut fick det att smälla på golvet.

– Jag tror inte att arbetsgivaren förstod hur allvarligt missnöjet var från medarbetarnas sida. När uppsägningarna kom, precis innan sommaren, blev det kaos, men samtidigt också vändpunkten, minns Magnus Lindroth.

Plötsligt blev samtalstonen mjukare, mer resonerande. Ledningen började lyssna



och Magnus och representanterna för Vårdförbundet blev upp ur skyttegravan.

– Vi började prata i samförstånd på alla nivåer, från verksamhetschef och förvaltningschef till de lokalt fackliga. Formuleringarna runt besluten blev mjukare och mer inkännande. Det gjorde att vi kunde nå fram till mer individ- och stationsanpassade lösningar.

Men den stora dikeskörningen i Halland tog hårt på ledning, medarbetare och fack. Idag har i princip hela ledningen slutat och bytts ut. Det har i sin tur bidragit till en sorts nystart. Dessutom har flera av de som sa upp sig under den turbulenta tiden återvänt till jobbet som ambulanssjuksköterska. Med ett visst mått av perspektiv till det som hände kan Magnus Lindroth blicka framåt med hoppfulla ögon.

– Ja, det har blivit roligare att jobba fackligt. Men det tar tid att återställa förtroende mellan medlemmarna och ledningen.



– Jag tror att kraschen var nödvändig. Medarbetarna blev tajtare och visade på lojalitet, ledningen insåg vikten av ett bra samtalsklimat och samförstånd. Det är en spännande framtid som väntar och jag är säker på att det kom något gott ur det som hände, konstaterar Magnus.

# 1 miljon

Ska du vara med på en internationell konferens? Eller är du student och ska göra din praktik eller examensarbete utomlands? Du som är medlem kan ansöka om resebidrag från Vårdförbundet.

Under 2017 har drygt 1 000 000 kronor delats ut i resebidrag, till sammanlagt 96 medlemmar och 167 studerandemedlemmar.

 LÄS MER: [vardforbundet.se](http://vardforbundet.se) - sök på "Resebidrag"

## Vårdförbundet Student



Foto: Vårdförbundet

Genom Vårdförbundet Student kan du vara med och påverka din utbildning och ditt framtida yrkesliv redan under studietiden. Som student betalar du bara 150 kronor för hela din studietid.

– Studentstyrelsen driver frågor som är extra viktiga för dig som student. En av våra viktigaste frågor är att våra utbildningar ska hålla en så hög kvalitet som möjligt, där den verksamhetsförlagda utbildningen är en avgörande del, säger Viviana Lundberg, ordförande i Vårdförbundet Student.


## Internationellt arbete 2017



Vårdförbundet medverkar i det globala arbetet för att utveckla våra professioner och fackliga rättigheter. Vi stöttar kollegor genom SIDA-finansierade samarbeten i Palestina och Lesotho. Som medlem stöder du mänskliga rättigheter i det globala arbetslivet och värnar det vi uppnått i Sverige.

Vårdförbundet arbetar även för bättre villkor i arbetslivet på EU-nivå och globalt bland annat genom den europeiska organisationen för offentliganställda, EPSU.

På global nivå arbetar vi genom internationellen för offentliganställda, PSI. Under 2017 har Vårdförbundet tillsammans med de svenska PSI-förbunden arbetat med en projektansökan om att stödja fackförbund och kollegor som arbetar i flyktingläger runt Medelhavet: Refugeeprojektet.

 LÄS MER: [vardforbundet.se](http://vardforbundet.se) - sök på "Internationellt"



Monika Djurner, Caroline Laursen och Valeria Castro träffades ett år efter det uppmärksammade vårdupproret.

**VALERIA CASTRO:** Specialistläkaren inom internmedicin som fick nog efter ännu en lång dag och kväll med patienter i korridoren och stor brist på vårdplatser. Det var hon som skrev ett uppgivet Facebookinlägg som på några timmar delades över 5 000 gånger.

**CAROLINE LAURSEN:** Den unga sjuksköterskan som då var Vårdförbundets förtroendevalda och skyddsombud på akuten, en energisk kvinna med rättspatos.

**MONIKA DJURNER:** Sjuksköterska och Vårdförbundets huvudskyddsombud på Sahlgrenska. En facklig veteran som före den 17 januari 2017 hade varit med om 35 skyddsronder på akutsektionen och dessutom anmält sin arbetsgivare till Arbetsmiljöverket.

## ***Ett fackligt samarbete som gav resultat***

För över ett år sedan stod de i armkrok för att möta stormen, både bildligt och bokstavligt. Klockan 12 den 17 januari 2017 eskalerade ett av de mest uppmärksammade vårdupproren i modern tid i en manifestation utanför entrén till Sahlgrenska Universitetssjukhus i Göteborg.

Snön yrde. Vinden ven och kylan bet i skinnet. Hundratals läkare, sjuksköterskor, undersköterskor, patienter och andra yrkeskategorier borstade av sig nysnön, blåste i visselpiporna och sa med enad röst: En annan vård är möjlig. Därinne i värmen på sjukhuset satt regionstyrelsen och höll ett till synes ordinarie sammanträde.

Det unika i manifestationen var inte bara den starka rösten och den till synes spontana massreaktionen. För den här dagen hade gjorts möjlig tack vare ett unikt tvärfackligt samarbete mellan Vårdförbundet, Läkarförbundet, Kommunal och Vision. Och det var också det som gjorde rösten så stark och – skulle det visa sig – vägvinnande.

Det har gått ett drygt år när vi sammanför tre av de som befann sig i stormens öga. Sedan de smått kaotiska veckorna i början av 2017 har de inte setts allihop för att i lugn och ro reflektera över vad som hände, egentligen. Så det blir ett känslösamt möte där allt väljer upp igen. Tre starka kvinnor som tog sin demokratiska rätt att berätta

naket och uppriktigt om den verklighet de alla arbetade i på Sahlgrenska.

**VALERIA:** Jag hade de senaste åren sett hur duktiga kollegor hade slutat på grund av den pressade arbetsmiljön. Efter en tolv timmar lång arbetsdag i en oetisk och patientosäker arbetsmiljö rann bägaren över. Jag skrev inlägget på Facebook och gick och la mig. Morgonen därpå brakade det loss...

**MONIKA:** Det var då jag såg det, inlägget. Och jag tänkte: "Wow, en läkare har fått nog. Nu kan det ta fart!".



Valeria Castro

**CAROLINE:** Det var aldrig nåt snack – vi skulle göra det här tillsammans, tvärfackligt.

**VALERIA:** Ja, det tvärfackliga var vägen framåt för att verkligen leda frågorna in i ett fokus. Vi är ett team på jobbet, då var det självklart med ett tvärfackligt engagemang.

**MONIKA:** Under hela den här intensiva perioden hade vi "tillsammans" som ett mantra. Vi behövde en stor armé av läkare, sjuksköterskor, undersköterskor och alla andra för att orka. Det gav kraften och vi lutade oss mot varandra när det var som kämpigast.

Både manifestationen och det som hände i samband med den, uppmärksammades rejält i media. Radio, TV och tidningar berättade och arrangerade debatter. Och i fokus stod dessa kvinnor med sina stötande fackförbund i bakgrunden.

**CAROLINE:** Vi hade ju rätt i sak hela tiden och det behövdes inga tolkningar. Det var lite som en straffspark där resultatet var att få till en förändring som gynnar alla, både patienter och personal.

**MONIKA:** När jag nu tänker tillbaka på manifestationen blir jag tårögd! Vi hade ju ingen aning om det skulle komma nån över huvud taget. Men så, när klockan slår tolv, så vänder jag mig in mot entrén. Det väller fram människor i arbetskläder, foppatofflor, patienter, göteborgare som kom inifrån stan, läkare med stetoskop. Jag ryser över hela kroppen nu.

**CAROLINE:** Nu i efterhand är jag så stolt. Just då var det som en torktumlare, ibland övermäktigt. Men vi fick till dialogen, politikerna besökte vår arbetsplats och det blev starka möten där folk till och med grät öppet. De mötena gav en väldigt stark dos av verkligheten.

**VALERIA:** Ja, det har blivit en öppnare kultur mellan arbetsgivare och anställda. När vi säger ifrån är det inte vardagligt gnäll, då är det på riktigt. Vi ser oss som patienternas advokater som tillvaratar deras rättigheter och då kan ingen tysta oss.

**MONIKA:** Det blev hårt ett tag. Jag blev uppkallad till en chef som sa att jag förstörde Sahlgrenskas varumärke. Men idag skulle jag säga att det vi gjorde och som förändrade Sahlgrenskas tystnads-kultur till en öppen dialog har stärkt varumärket.

**VALERIA:** När jag sitter här idag så känner jag en sån kärlek för de som varit med, mina fackliga systrar och bröder. Det finns en stolthet över Sahlgrenska, vår arbetsplats. Och vi visade tillsammans att det är möjligt att förändra, även när det ser nattsvart ut.

**MONIKA:** Vi gjorde det! Gemensamt fick vi till förändringar på sjukhuset som gjort arbetsmiljön bättre för oss som jobbar. Vårt uppror har bidragit till att hela sjukhuset nu tar ett bättre ansvar för patientsäkerheten.



## Bättre arbetsmiljö med strukturerad yrkesintroduktion

På Vårdförbundets avdelning i Jönköping nåddes man 2015 av rapporter om att flera sjuksköterskor valde att sluta sina anställningar på Höglanssjukhuset i Eksjö.

För att skapa bättre förutsättningar för nyutexaminerade sjuksköterskor i Region Jönköping att få en bra start på sin anställning, startade man en regionövergripande och strukturerad yrkesintroduktion för sjuksköterskor.

- Vi började hösten 2016 och intresset är väldigt stort att gå utbildningen. Hittills har 230 sjuksköterskor gått introduktionen, säger Fatmir Zogaj som är styrelseledamot i Vårdförbundets avdelning i Jönköping.

På Vårdförbundet har man arbetat hårt för att sjösätta den strukturerade yrkesintroduktionen. Introduktionens huvudsyfte är att möjliggöra en framgångsrik rekrytering, men även behålla de sjuksköterskor som finns inom vården.

Introduktionen startar i februari och september och då fördelas 20 dagar under åtta månader. Vårdförbundet deltar aktivt under vissa av dagarna för berätta om bland annat förbundet, politiken, kollektivavtal, löner, arbetsmiljö och vilken roll Vårdförbundet har.

- Det är en välbehövlig introduktion, konstaterar Fatmir Zogaj. Vi är väldigt glada och nöjda med att den införts i vår region och att den dessutom är så uppskattad bland blivande sjuksköterskor.

 **LÄS MER:** [vardforbundet.se](http://vardforbundet.se)  
- Verksamhetsberättelse 2017  
- Yrkesintroduktion



# Jessicas karriär lyfte med Vårdförbundets studiemodell

Landstinget i Västerbotten var bland de första i landet med att införa akademisk specialisttjänstgöring, AST, för sjuksköterskor. AST är Vårdförbundets modell där du som medlem kan specialutbilda dig med full lön och villkor enligt kollektivavtalet.

Cancercentrum på Norrlands universitetssjukhus i Umeå såg chansen att snäppa upp den akademiska nivån hos personalen och bestämde sig 2016 för att utbilda åtta nya specialistsjuksköterskor.

En av de nyutbildade specialistsjuksköterskorna på Cancercentrum är Jessica Enström som tidigare hade jobbat huvuddelen av sin sjukskötersketid på Samvårdsenheten i Umeå – en kirurgisk vårdavdelning med specialiteter inom

öron-näsa-hals, hand- och plastikkirurgi, ögon- och käkkirurgi.

– När AST-tjänsterna på Cancercentrum kom ut hösten 2015 var det ett enormt intresse, så jag trodde inte att jag skulle ha en chans att få en av de åtta platserna, berättar Jessica.

Jessica hade varit på Samvårdsenheten i tretton år och kände att det var dags att göra något nytt, utveckla sig och fortsätta att bygga upp sina teoretiska kunskaper. Hon var förtroendevald för Vårdförbundet på kliniken och fick nys om AST via Vårdförbundets lokala avdelning i Västerbotten. Studiemotivationen fanns naturligt sedan lång tid tillbaka, så när hon väl sökte AST-platsen kramade hon sina tummar blå för att bli antagen.

– Jag hade scannat runt bland utbildningar och det var bara vidareutbildningen inom onkologi som jag kunde tänka mig. Fast det var som sagt många andra som sökte AST-platserna. Men jag fick en plats och var jättejättyecklig, säger hon med ett stolt leende.

I sitt upplägg var den här AST:en lite annorlunda, jämfört med andra. Här var det jobb i två veckor, en studievecka och därefter en auskultationsvecka (verksamhetsförlagd utbildning, liknande en AT-tjänstgöring för läkare under utbildning).

– Auskultationsveckorna var jobbiga. Men när jag tittar i backspeglarna kan jag konstatera att just de veckorna var de som gav mig allra mest. Det var där jag

skapade kontakter och kunskaper om andra klinkers arbete. Det var oerhört mycket värt och något jag drar nytta av hela tiden i mitt jobb idag på cancercentrum på NUS, berättar Jessica.

Idag har Jessica en blank, sprillans ny namnskytt med titeln "specialistsjuksköterska" på. Och fler medarbetare med samma titel kommer att jobba sida vid sida med henne.

– Det här är en väldigt bra arbetsgivare med otroligt bra chefer ända upp i toppen, säger Jessica. De förstår värdet av att ta hand om våra studenter och ha en bra

arbetsmiljö. Därför har de också fortsatt satsningen på vidareutbildning. I höstas startade ytterligare en AST med fem nya platser som alltså blir klara hösten 2019.

För Jessica har studiemotivationen inte lagt sig, inte på långa vägar. Redan den här våren, 2018, ska hon läsa ytterligare en kurs för att kunna plocka ut en master. Men det är inte ens slut där...

– Nej, jag har nominerats av min chef att gå en förberedande chefsutbildning för att kolla upp mina ledaregenskaper, berättar Jessica. Så jag känner mig långt ifrån färdigutbildad.

## Det här är AST



Akademisk Specialisttjänstgöring (AST) är en modell som Vårdförbundet har tagit fram för att du som sjuksköterska ska kunna vidareutbilda dig till specialistsjuksköterska. Utbildningen ges på universitet eller högskola och en viss del av utbildningen består av verksamhetsintegrerat lärande (VIL). Det innebär att du kombinerar studier och arbete och kan på så sätt tidigt omsätta dina nya kunskaper i praktisk verksamhet.

- **AST är en utbildningsanställning med full lön och rätt till semester**
- **Kollektivavtalet på arbetsplatsen gäller**
- **Tjänsten är på heltid med både studier och kliniskt arbete**

### • Du förbinder dig inte att jobba hos arbetsgivaren en viss tid efter utbildningens slut

Under 2017 har Vårdförbundets lokala avdelningar jobbat vidare med påverkansarbete för att få arbetsgivare att skapa ännu fler AST-tjänster. På lärosätena har workshops genomförts för att sprida kunskapen om AST. Vi har också fått in AST i det centrala kollektivavtalet för privat ambulans.

### AST under 2017

Regionerna och landstingen i landet har ökat sina satsningar på AST. Under 2017 fanns det AST i 8 landsting/regioner och 21 kommuner.


## Rebeccah pluggar upp sig på halvtid



Som 12-åring tog hon sin mammas kurslitteratur i barnpsykologi och satte sig i ett hörn och sträckläste. Nyfikenheten på hur människan egentligen fungerar innerst inne drev på hennes läshunger och hon ville aldrig sluta fråga hur och varför.

Att 31-åriga Rebeccah Carlström i Örnsköldsvik därför som en av de första inom Region Västernorrland nappade på en akademisk specialisttjänstgöring (AST) är därför ingen större skräll. När hon är färdig med sin AST i januari 2019 är hon färdigutbildad specialistsjuksköterska inom psykiatri.

– Det var min chef som tyckte att jag skulle söka AST, berättar Rebeccah. Och jag hade redan pratat med Anna Joald på Vårdförbundet Västernorrland om den nya studieförmen.

 **LÄS MER:** [vardforbundet.se](http://vardforbundet.se)  
– Verksamhetsberättelse 2017  
– Rebeccah



## ***”Med hjälp av stödsamtal skulle jag bli mycket tryggare”***

Det ligger något ödesmättat över röntgenkliniken på Karolinska sjukhuset i Solna. Akutröntgenrummet med sin intilliggande operationssal står redo, tyst och väntande på nästa akutsamtal. En trafikolycka, en skottlossning, ett barn med andningsstillestånd eller något annat av alla dessa akuta tillstånd som kan tänkas rullas in på bår i det förberedda rummet.

Den sena torsdageftermiddagen förhåller sig ändå relativt lugn. En patient med cancertumörer i lungorna rullas bort från ett av de många röntgenlabben som finns på kliniken. Annars är det lugnt i väntan på de akuta fallen eller en fullbokad morgondag.

Det här är jobbvardagen för Sol Vega och Olivia Fransson. Båda har några år

bakom sig som röntgensjuksköterskor. Och de försöker förhålla sig till situationerna de ständigt ställs inför i sin utsatta position.

– Jag röntgar många som är svårt skadade när jag är en del i trauma-teamet, berättar Sol Vega. Det är omöjligt att skaka av sig vissa situationer och jag tar med mig det hem. Tyvärr finns det inga möjligheter att få stöd inom verksamheten och det är något jag verkligen skulle behöva ibland.

Sol Vega jobbade som röntgentekniker i hemlandet Argentina innan kärleken förde henne till Sverige. Hon pluggade upp sig och har nu varit röntgensjuksköterska på Karolinska sjukhuset i fyra år. Hennes engagemang för jobbet och arbetsmiljön har gjort att hon nu föreslagits bli en av Vårdförbundets förtroendevalda. Det som

får henne extra engagerad just nu är alltså bristen på stöd efter svåra trauman, men också bristen på kompetensutveckling.



– Blir jag förtroendevald ska jag ta tag i kompetensutvecklingen. Varje gång jag påpekar det så är det som att tala med en vägg, säger Sol. Men alla skulle ju vinna på det – vi som jobbar i verksamheten, ledningen, patienterna, alla.

# Personcentrerad vård gör nytta i praktiken

Olivia Fransson har jobbat i fyra år på Karolinska. Först som undersköterska och de senaste två åren som röntgensjuksköterska. Hon håller med om att bristen på debriefing efter svåra trauman gör jobbet extra utsatt.


– Det finns gånger när det känns som att ett samtal med reflektion efter allvarliga situationer skulle kunna stärka mig istället för att göra mig obehaglig till mods, menar Olivia.

Det är inte särskilt länge sedan Olivia lämnade studerandet bakom sig. Därför brinner hon också för hur en student behandlas under den verksamhetsförlagda utbildningen. Olivia kände själv att det aldrig blev kontinuitet i de handledare som skulle lotsa henne in i yrket.

– Det är något jag skulle vilja bidra till – att skapa en trygghet och bra start för studenter som väljer att lägga sin praktiska utbildning här hos oss på röntgenkliniken, säger Olivia. Risken är ju annars att vi tappar duktiga, blivande och duktiga röntgensjuksköterskor som i slutänden blir mina nya kollegor.

Och att få in nyutbildade eller erfarna röntgensjuksköterskor behövs. Under 2017 slutade över tio sköterskor, men det är väldigt få som ersatt de vakanta tjänsterna.

– Om man lägger ihop allt – från personalbristen och hög arbetsbelastning till brist på kompetensutveckling och avsaknad av ”stödsamtal” – så blir det sammantaget en dålig arbetsmiljö för personal, patienter och kliniken, säger Sol Vega. Jag skulle vilja att Vårdförbundet är ännu mer synliga på kliniken och stötande för att vi ska få en mer patientsäker vård.

 **LÄS MER:** vardforbundet.se  
– Verksamhetsberättelse 2017  
– Röntgen

**Trender komma och gå, men den personcentrerade vården består. Även inom vården finns modenyckerna, modeller som virvlar in på sjukhusens och vårdcentralernas golv – och försviner. Så finns det nya förhållningssätt där vi alla tänker: Äntligen! Varför har vi inte jobbat så här tidigare?**

Personcentrerad vård är just ett sådant omtalat, etiskt förhållningssätt som tar ett allt fastare grepp om den framtida, jämlika vården. Vi pratar om personen och inte om patienten, för att understryka hur vården ser människan, förmågan, behoven och viljan. Men det är inte helt lätt att plötsligt vända på begreppen. Det kräver mod, långsiktighet och att vårdens gamla arbetssätt, hierarkier och organisation utmanas.

Vårdförbundet har dragit igång studiecirkel där det finns möjlighet att vrida om tankesättet mot den personcentrerade vården, och på så sätt mer naturligt implementera den i verksamheten. Ella Roström är avdelningschef på barn- och ungdomskliniken på Centrallasaretet i Växjö. Hon och de två medarbetarna Jeanette Lindahl och Jenny Gustavsson har arrangerat totalt fyra studiecirkel om personcentrerad vård, där Vårdförbundet står bakom.

– Det har varit väldigt givande, säger Ella Roström om studiecirkelarna och det förbättringsarbete som följt i svallvågorna av cirkelarna.

– Det blir många diskussioner om förhållningssättet runt hur vi bemannar teamen, hur vi fångar patientens berättelse, hur vi ska agera tillsammans med

både patienten och kollegorna i vården. Deras studiecirkel har satt igång processen i den egna verksamheten på Centrallasaretet i Växjö. Nu smyger de in förhållningssättet så mycket som det är möjligt.

– Det är en sak med teoretiska studiecirkel, men det är i praktiken som den personcentrerade vården gör den självklara nyttan, påpekar Ella Roström.

Vi har även funderat på att göra om studiecirkelarna lite för att hitta fram till det praktiska agerandet och även ha med bakgrunden till varför PCV är viktigt.

Något Ella och hennes medarbetare kunnat konstatera är att det behövs en samtalssmall för att vården ska kunna ge patienternas berättelse plats i dokumentationen av varje patient.

– Ja det är vårt nästa steg. Att vårt vårdinformationssystem Cosmic ska kunna ge plats åt dokumentationen av patientens – eller snarare personens – berättelse. Den är väldigt central i den personcentrerade vården.

Ella Roström är uppfylld av det nya förhållningssättet. Hon är så klart själv en del av den gamla skolans organiserade vård och hierarkiskt uppbyggda roller. Idag brinner hon för det holistiska synsättet av människans behov och målet att uppnå en jämlik hälsa.

– Att vi börjar prata med varandra inom vården, börjar praktisera PCV där det är möjligt är en bra start, säger Ella. Men tänk när vi exempelvis kan öppna tidböckerna och släppa in människorna i sin egen vård. Vi har professionen, de har kunskapen om sig själva.



 **LÄS MER:** vardforbundet.se  
– sök på ”Personcentrerad vård”

**BLI  
MEDLEM  
IDAG!**

# Det här är Vårdförbundet

Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvarar medlemmarnas fackliga intressen. Vi organiserar över 114 000 legitimerade barmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor samt studenter inom respektive utbildning.

Tillsammans utvecklar vi vården samt arbetar för ett hållbart yrkesliv och bra villkor. Vårdförbundet är en plattform för dig att utvecklas i ditt yrke. Vi har funnits i 40 år. Under åren har vi drivit utvecklingen

av professionerna; kämpat för utbildningar, för mer forskning, för högre lön och bättre arbetsmiljö. Idag har alla våra yrken legitimation, individuell lönesättning och högre löner. Men vi kan inte ta några landvinningar för givna. Genom att gå samman ger vi varandra kraft. Det är lättare att göra sin röst hörd när vi är många. Rätten att sluta sig samman i kampen för bra villkor har varit och är förutsättningar för våra yrkens utveckling. Solidaritet är viktigt för oss, med varandra och med det arbete vi utför.

## Vårdförbundet vill

- Utveckla vården och göra den säker
- Arbeta för en personcentrerad vård
- Arbeta för ett hållbart yrkesliv
- Arbeta för högre löner

För att lyckas med detta och för att vi ska vara fortsatta att vara en viktig röst i samhällsdebatten behöver vi vara starka. Och för att var starka behöver vi vara många.

## Bli förtroendevald och ta del av våra utbildningar!

Är du förtroendevald på din arbetsplats eller är du intresserad av uppdraget? För att våra förtroendevalda ska känna sig trygga i uppdraget och kunna ge medlemmarna på arbetsplatserna bra stöd har vi en gemensam utbildning.


Fram till årsskiftet 2017/2018 hade drygt 1900 deltagare utbildats över hela landet. Det ökar kraften i Vårdförbundet!

Att vara förtroendevald är ett kul uppdrag där du tillsammans med många andra hjälper till och gör villkoren bättre för dig och dina kollegor. Läs mer om uppdraget och om utbildningarna på våra sidor för förtroendevalda på Vårdförbundets webbplats.



Foto: privat

- Det roligaste med uppdraget är att kunna hjälpa till med kunskap och att ta fram vilka regler som ska gälla, samt att kunna hjälpa sina kollegor.  
**Jenny Strandberg**, förtroendevald

 **LÄS MER:** [vardforbundet.se](http://vardforbundet.se)  
- sök på "Jenny Strandberg"



## Ekonomi och nyckeltal

I den digitala versionen av vår verksamhetsberättelse kan du läsa mer om vår ekonomi och 2017 års nyckeltal.

 **LÄS MER:** [vardforbundet.se](http://vardforbundet.se)  
- Verksamhetsberättelse 2017 - Ekonomi

## Vårdförbundspriset

Stort grattis till förstapristagaren Joachim Eckerström, specialistsjuksköterska i psykiatrisk vård inom Norra Stockholms Psykiatri, som fick ta emot prissumman 200 000 kr på Vårdgalan i oktober!

Och till Victoria Bruun, avdelningschef för allmänpsykiatrisk slutenvård på Centralsjukhuset i Karlstad, som utsågs till Årets Vårdchef och mottog 50 000 kr för sitt personcentrerade ledarskap.

 **LÄS MER:** [vardforbundet.se](http://vardforbundet.se)  
- sök på "Vårdförbundspriset"

## Vårdförbundet Direkt: 0771-420 420

Vardagar 08:00-18:00

Vårdförbundet Direkt ger dig som medlem personlig rådgivning via telefon eller webb.

 **LÄS MER:** [vardforbundet.se](http://vardforbundet.se) - Kontakt



Foto: UlfHuett

Cassandra Nilsson, rådgivare  
**Vad är det roligaste med ditt jobb?**

- Jag älskar att jag dagligen får ha kontakt med, inspirera och stärka medlemmarna att påverka sin egen arbetssituation.

- Det är ett omväxlande och stimulerande arbete där jag får möjlighet att utvecklas och växa samtidigt som jag kan hjälpa medlemmen eller den förtroendevalda. Något av det roligaste är att jag får ge medlemmar lönecoachning inför såväl ny anställning som den årliga lönerrevisionen.

ÅRS-

RE-

DO

V

N



Vårdförbundets  
årsredovisning  
2017

Årsredovisning för

# **Vårdförbundet**

802001-5239

Räkenskapsåret

**2017-01-01 - 2017-12-31**

## Förvaltningsberättelse

### Allmänt om verksamheten

Styrelsen för Vårdförbundet, organisationsnummer 802001-5239, får härmed avge rapport för år 2017.

#### Ändamål och vision

Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen och utvecklingen av professionerna. Vårdförbundet organiserar legitimerade barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor samt studenter inom respektive utbildning.

Organisation och verksamhet utgår från Vårdförbundets stadgar. Vårdförbundets ändamål är att:

- utveckla och stärka yrket samt främja den enskilde individens utveckling i sin yrkesroll
- förbättra individens och kollektivets villkor och förutsättningar för yrket och möjligheter till utveckling i arbetslivet
- påverka utvecklingen av hälso- och sjukvården på arbetsplatsen, lokalt, regionalt, nationellt och internationellt
- påverka utvecklingen i samhällsfrågor

Visionen anger riktningen och ligger till grund för det politiska arbetet. Vårdförbundets kongress fattade år 2008 beslut om 'Vision 2018 för hälsa och helhet'. Inför kongressen år 2014 gjordes en avstämning av hur långt har arbetet kommit, hur omvärlden har förändrats och inom vilka områden utvecklingen gått långsammast. Inom många områden har utvecklingen gått i rätt riktning och vi närmar oss visionen. Under år 2017 har ett brett visionsarbete pågått inför beslut om vision år 2018.

#### Medlemmar och organisation

Vårdförbundet har 114 384 medlemmar organiserade, varav 91 312 är yrkesverksamma och 10 640 studerandemedlemmar. Motsvarade antal år 2016 var 91 109 respektive 11 025.

Vårdförbundet är en juridisk person. Förbundsstyrelsen leder, styr och ansvarar för Vårdförbundets verksamhet i överensstämmelse med stadgar, grundläggande värderingar och kongressbeslut. Sineva Ribeiro är förbundsordförande och Anders Printz är kanslichef. Kansliet är organiserat i lokala och nationella enheter. Det finns 21 lokalavdelningar med lokala avdelningsstyrelser. Viss riksomfattande verksamhet är organiserad i riksklubbar där lokal avdelning är vårdavdelning. Vårdförbundet har 5 104 förtroendevalda och 195 anställda. Vårdförbundet är medlem i TCO.

Det högsta beslutade organet är kongressen. För att samla organisationen och ge Vårdförbundet optimala förutsättningar för en fortsatt utveckling mot ett förbund, enades kongressen 2014 om bärande principer för organisationen. De bärande principerna är:

- I Vårdförbundet är medlemsviljan i fokus
- Medlem väljer förtroendevald i Vårdförbundet
- Förtroendevald i Vårdförbundet är certifierad
- Vårdförbundet har avtalsråd
- Vårdförbundet är en juridisk person

#### Kvalitetskriterier

För att stärka medlemsperspektivet i organisationen fattade kongressen 2011 beslut om 13 kvalitetskriterier för Vårdförbundet, uppdelade i perspektiven medlemsstöd, kollegial mötesplats, demokrati och påverkan. Kvalitetskriterierna gäller för hela förbundet och är de värden som Vårdförbundet ska leva upp till i alla möten med medlem.

#### Prioriterade arbetsområden

Kongressen år 2014 beslutade om prioriterade arbetsområden för kongressperioden. Dessa är:

*Alla människor har rätt till hälsa och helhet*

Därför prioriterar vi att utveckla vården och göra den säker. Därför prioriterar vi att arbeta för personcentrerad vård.

*Förutsättningen för vår insats är ett hållbart yrkesliv*  
Därför prioriterar vi att arbeta för en bättre arbetsmiljö med hälsosamma arbetstider.

*Vår kunskap är fel värderad*  
Därför prioriterar vi att arbeta för högre löner och bättre karriärmöjligheter.

### **Inriktningsmål och verksamhetsstyrning**

Inriktningsmålen i verksamhetsplanen för 2017 var Hälsa och helhet, hållbart yrkesliv, rätt värderad kunskap, medlemsutveckling och verksamhetsstöd. För år 2017 beslutade förbundsstyrelsen om gemensamma operativa mål utifrån inriktningsmålen, ett fåtal gemensamma aktiviteter och budget. Avdelningar och enheter har formulerat egna aktiviteter, som ska bidra till att de operativa målsättningarna uppfylls. Uppföljning av verksamhetsplanens genomförande och det ekonomiska utfallet har gjorts per tertial.

### **Väsentliga händelser under året**

#### **Vårdens utveckling och medlemmars villkor**

Vårdförbundet påverkar vårdens utveckling och medlemmarnas villkor. Det görs i samverkan genom remissarbete, utredningar, genom deltagande i arbetsgrupper, i projekt och inte minst vid förhandling av löner, anställningsvillkor och arbetsmiljöarbete. En levande diskussion om hälso- och sjukvården samt vårdens innehåll och villkor är en positiv kraft för utveckling och nya idéer. Genom konstruktiv kritik öppnar Vårdförbundet för samtal om en bättre och säkrare vård samt för bättre villkor för medlemmar.

#### **Personcentrerad vård och jämlik hälsa - Vårdförbundets idé om vården**

Det finns ett stort intresse för omställning till en personcentrerad vård i hela landet. Det är en omställning som till stor del drivs av Vårdförbundets medlemmar. Vårdförbundets lokala avdelningar jobbar aktivt med att sprida kunskapen om personcentrerad vård till medlemmar, förtroendevalda och beslutsfattare. Vårdförbundet har varit initiativtagare till att skapa flera mötesforum för att sprida kunskap och visa goda exempel från verksamheter som redan startat arbetet. Bland annat har ett seminarium om en sammanhållen nära vård anordnats i Umeå. Seminariet som innehöll föreläsningar och panelsamtal var välbesökt, ca 150 personer deltog. Det var beslutsfattare, andra vårdaktörer, medlemmar och förtroendevalda från de fyra länen i norra Sverige. Flera landsting och regioner har redan beslutat att ställa om till personcentrerad vård och några av dem vill driva utvecklingsarbetet tillsammans med Vårdförbundet. En tydlig framgång är att SKL fattat ett inriktningsbeslut om att arbeta för en personcentrerad vård. Studiecirkelarna som förbundet lanserade 2016 är mycket efterfrågade och har fått stor spridning både på arbetsplatser och i vissa ledningsgrupper.

Vår idé om vårdens styrning visar på en tydlig riktning mot personcentrering och jämlik hälsa. Den av regeringen tillsatta Tillitsdelegationen har visat stort intresse för våra krav på att vården ska styras utifrån en helhetssyn, att personen ska sättas före organisationen, att olika kompetenser ska tas tillvara genom teamarbete och att uppföljningen ska ske i dialog mellan olika aktörer.

Vårdförbundet bjöd i januari in beslutsfattare inom vården till ett frukostsamtal om vårdens styrning. Bl.a. deltog civilminister Ardalan Shekarabi deltog i samtalen om hur den svenska vården kan styras mot en jämlik hälsa i befolkningen. Vårdförbundets idé om vårdens styrning var underlag för en öppen dialog om vilka förändringar som behövs ur ett styrningsperspektiv.

#### **Idé om hälsosam vårdmiljö**

Vårdförbundet arbetar både lokalt och nationellt för att våra medlemmars kunskap ska användas för att ge en god och säker vård. Ett exempel på Vårdförbundets arbete för en säker vård är medverkan i Samverkan för Säker Vård. Syftet är att ta nationella initiativ för säkrare hälso- och sjukvård.

För att kunna bidra till en säker vård behöver medlemmarna en bra arbetsmiljö. I Vårdförbundets idé om en hälsosam Vårdmiljö understryks samverkan som ett viktigt verktyg för att nå detta. Därför arbetar förbundet med att genom dialog och samarbete på arbetsplatsen skapa en god säkerhetskultur, att vila och återhämtning är avgörande för medlemmarnas hälsa och ska vara självklart för alla och att det ska finnas rutiner och arbetssätt som förebygger ohälsosam stress. Vi arbetar också för att alla chefer ska ha ett rimligt antal medarbetare och att ledning och chefer ska ha ett hälsofrämjande arbetssätt.

Det finns ett flertal goda exempel där arbetet gett resultat. Samtidigt finns det även rapporter som visar

på underbemanning och undermålig vårdmiljö på medlemmars arbetsplatser. Vårdförbundets medlemmar och skyddsombud har protesterat bl.a. mot den ohållbara situationen för både patientsäkerheten och arbetsmiljön i Västra Götaland med bl.a. anmälningar till Arbetsmiljöverket. Många av Vårdförbundets medlemmar har varit engagerade. Förtroendevalda har deltagit bl.a. i SVT:s Gomorron Sverige och i SVT Opinion Live medverkade Sineva Ribeiro i debatter kring köerna på akuten.

Den medierapportering om hot och trakasserier mot personal inom sjukvården som skett under året har ökat fokus på frågan om säker arbetsmiljö för vårdpersonal. Vårdförbundet har fört dialog med tidigare inrikesminister Anders Ygeman och bidragit till regeringens blåljusutredning, om straffrättsligt skydd för blåljuspersonal och andra samhällsnyttiga funktioner. Vårdförbundet har framfört krav på att arbetsgivare ska visa nolltolerans mot hot och våld mot vårdpersonal, arbetsgivare ska arbeta förebyggande med riskanalys och säkerhetsplanering, arbetsgivare ska ta ansvar för rapportering och anmälningar, arbetsgivare ska säkra att vårdpersonal inte arbetar ensamma i risksituationer, samhällets parter måste lära av utvecklingsprojekten, straffen måste skärpas och polisiära resurser ökas.

### Lön

Lönen är en av de viktigaste frågorna för att säkra kompetensförsörjningen. Vårdförbundet arbetar aktivt med löne- och villkorsfrågorna. Utifrån en enkät som skickades ut till samtliga medlemmar sammanställdes och publicerades i februari en folder med lönestatistik uppdelat bl.a. på yrke och sektor. I foldern som skickades till samtliga medlemmar gavs även rådgivning kring medlemmens lönesamtal.

Den typ av löneavtal Vårdförbundet tecknar möjliggör löneutveckling över märket. Även bristen på Vårdförbundets fyra professioner bidrar till en god löneutveckling för medlemmar. Löneutvecklingen för riket år 2016 visar att medlemmar inom kommun och landsting har en nominell ökning på 3,7 procent, de privata 3,6 procent och medlemmar anställda i staten 2,7 procent. Det så kallade märket för industrisektorn var 2,2 procent. Löneutveckling per yrkeskategori visar att biomedicinska analytiker i Värmland har fått störst ökning med 4,2 procent, i Södermanlands läns landsting har barnmorskor fått en ökning med 7,7 procent, sjuksköterskor 8,0 procent och röntgensjuksköterskor 9,2 procent.

Det har även gjort särskilda satsningar bl.a. för erfarna sjuksköterskor i Södermanlands läns landsting med oregelbundna arbetstider för att öka lönespridningen och premiera erfarenhet. Ett massivt påverkansarbete i region Jönköpings län har lett till att särskilda pengar för löneöversyn riktat till barnmorskor och sjuksköterskor är budgeterat. Även i Landstinget Blekinge har flerårigt opinionsarbete av Vårdförbundet lett till att arbetsgivaren gör struktursatsningar på bland annat barnmorskor.

### Akademisk specialisttjänstgöring

Akademisk specialisttjänstgöring (AST) är Vårdförbundets modell gällande utbildningsanställning som innefattar såväl ett innehåll som ett krav på vilka anställningsvillkor som måste vara uppfyllda för att leva upp till modellen. Andelen och antalet specialistutbildade sjuksköterskor i den svenska vården är viktig både för professionens utveckling och vårdens kvalitet. AST förbättrar villkoren och möjliggör för flera av Vårdförbundets medlemmar att utbilda sig till specialistsjuksköterska. Liknade modell finns även för biomedicinska analytiker.

Förtroendevalda och medarbetare i Vårdförbundet arbetar hårt för att påverka arbetsgivare att införa AST i hela landet. Vårdförbundet diskuterar AST med ministrar, riksdagspolitiker, politiker och tjänstemän inom Sveriges Kommuner och Landsting, tjänstemän på olika myndigheter och inom utbildningsområdet. Inom ramen för HÖK16 finns ett samsynsdokument där parterna är överens om att utbildningssatsningen sker inom ramen för en tillsvidareanställning som sjuksköterska och att utbildningen sker under den pågående anställningen. I HÖK 16 finns även ett partssamarbete som särskilt ska fokusera på biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och barnmorskor. Partssamarbetet med att stödja det lokala arbetet med utbildningssatsningar har startats upp under 2017. Vårdförbundet har haft yrkande om AST i samtliga centrala förhandlingar.

Nu finns AST med kollektivavtal i åtta landsting, femton kommuner samt med en privat arbetsgivare. Dessutom har åtta landsting och sex kommuner utbildningsanställningar som liknar AST men utan kollektivavtal. Många arbetsgivare delar Vårdförbundets bild att det behövs bra villkor för att fler ska få möjlighet att specialisera sig och är intresserade av att hitta en långsiktig och hållbar lösning.

### **Avtalsförhandlingar**

Ett centralt avtal med Almega Vårdföretagarna har slutits för Vårdförbundets medlemmar i privat ambulans. Avtalet ger bl.a. förkortningar av arbetstiden i nivå med de som är förhandlade för landstingsdriven ambulanssjukvård. Avtalet är avgörande för att få en modern ambulanssjukvård som är både patientsäker, trafiksäker och ger hälsosamma arbetstider. Avtalet ger ett normerande tak för hur mycket man ska arbeta under dygnets alla timmar.

Ytterligare en framgång i förhandlingarna var att det nu finns regleringar kring utbildningsanställningar enligt Vårdförbundets modell, Akademisk specialisttjänstgöring AST, i ett centralt kollektivavtal. Det ger fler sjuksköterskor möjlighet att specialistutbilda sig med bibehållen lön inom ramen för anställning och kollektivavtal, och är en förutsättning för att kunna rekrytera och behålla rätt kompetens i vården. Avtalet ger även höjda OB-tillägg och krav på individuella kompetensutvecklingsplaner. Avtalet gäller från den 1 juli 2017, men olika avtalsdelar börjar gälla vid olika tidpunkter. Inom ramen för arbetet med friskare arbetsplatser har Vårdförbundet tecknat ett nytt och förbättrat avtal om samverkan och arbetsmiljö med SKL som ersätter FAS 05. Avtalet kommer att lanseras våren 2018.

En bilaga till HÖK 16, som tecknades 2016, har gemensamt tagits fram av parterna och den utgår från aktuell forskning kring hälsosam arbetstidsförläggning och nattarbete. Bilagan Centrala parternas syn på en väl fungerande arbetstidsförläggning blev färdigställd december 2017 och dess syfte är att stödja det lokala arbetet med en väl fungerande och hälsosam arbetstidsförläggning.

### **Centrala tvister**

Vårdförbundet tillvaratar medlemmarnas rättigheter genom arbetsrättslig rådgivning till förtroendevalda och medlemmar och genom att driva tvister och mål i domstol.

Under 2017 har flertal centrala tvister drivits. Dessa har bl.a. handlat om rätten till 4 veckors sammanhängande semester, återtagande av beviljad respektive påbörjad semester, avsked utan rättslig grund, uppsägningar utan saklig grund, avstängning utan lön, lönefordringar m.m. Flertalet av dessa har lett till gynnsamma resultat i form av ekonomisk ersättning till medlemmar.

Under 2017 har Vårdförbundet drivit tre mål i Arbetsdomstolen. Dessa har handlat om brott mot personuppgiftslagen, uppsägning p.g.a. arbetsbrist samt återtagande av beviljad men inte påbörjad semester. Överenskommelser träffades i målen rörande personuppgiftslagen samt i målet rörande uppsägning p.g.a. arbetsbrist. Målet rörande återtagen semester avgjordes genom dom där arbetsdomstolen kom fram till att arbetsgivaren hade fog för att återkalla semestern.

### **Det politiska påverkansarbetet**

Det politiska påverkansarbetet genomförs genom arbete både nationellt och på lokalavdelningarna med pressmeddelanden, debattartiklar i lokal, regional och nationell press, släpp av rapporter i vissa sakfrågor, publicering av nyhetsbrev och ett flertal presskontakter. Vårdförbundet har en fortsatt stark närvaro i media och samhällsdebatten. Enligt externa källor har över 333 miljoner möjliga läsare, lyssnare och tittare kunnat nås av budskapen i nära 6 000 artiklar. Fokus i det politiska påverkansarbetet har liksom tidigare varit på yrkesfrågor, professionsutveckling med betald specialistutbildning (AST) och vårdens organisation och utveckling.

Almedalsveckan 2017 betraktades av många som starten på valrörelsen 2018 och syftet med Vårdförbundets medverkan var att inleda ett opinionsbildande arbete främst gällande personcentrerad nära vård och hur vi uppnår jämställda löner på arbetsmarknaden. Vårdförbundet deltog vid 37 evenemang i det officiella programmet samt vid informella möten med alla riksdagspartier, utom SD, och en rad opinionsbildare med inflytande i de aktuella huvudfrågorna. På Vårdförbundets seminarium Framtidens vård- Vem visar vägen? samtalade ledande beslutsfattare och vårdexperter om vårdens viktigaste framtidsfråga, hur den vård som bedrivs närmast befolkningen ska utvecklas och förstärkas. Vårdförbundet presenterade där lösningar om en personcentrerad och sammanhållen nära vård som bidrar till jämlik hälsa.

Ett seminarium anordnades om jämställd lönebildning där samtal fördes om löneskillnader och om industrins märkessättande roll bidrar till att permanenta skillnaderna. Vårdförbundet arrangerade även Almedalens hälso- och sjukvårdsmingel där tidigare Vårdförbundspristagare berättade om omställningen till ett personcentrerat arbetssätt. Vårdförbundet stärkte sin roll som en aktör som utvecklar vården och skapade även viktiga relationer för påverkansarbetet. Även i år var hälso- och sjukvårdsfrågorna i centrum, störst uppmärksamhet fick framtidens nära vård, vårdens styrning och ledning samt eHälsofrågorna. Delar av förbundsstyrelsen fanns på plats och bidrog i det opinionsbildande arbetet.

### **Medlemsutveckling**

Vårdförbundets medlemsantal har legat tämligen konstant sedan 2012 medan antal sysselsatta inom de fyra professionerna har ökat under perioden. För att fortsätta att vara en stark organisation har medlemsutveckling och medlemsrekrytering varit ett fokusområde under året. Förtroendevalda och medarbetare har aktivt arbetat med rekrytering, analyser och insatser har gjorts för att minska utträden och medlemskapets värde har kommunicerats anpassat till olika målgrupper. Vid planering av aktiviteter finns nu ett rekryterande förhållningssätt, där medlemmarnas behov står i centrum. Arbetet har gett resultat och antalet medlemmar har under året ökat i antal och antalet utträden minskat.

### **Chefssatsning och ledarprogrammet**

Vårdförbundets chefssatsning för att öka värdet i medlemskapet för chefer och ledare visar sig vara framgångsrikt och antalet medlemmar ökar. Chefsteamet erbjuder stöd till medlemmar som är chefer och ledare i såväl villkorsfrågor som i vårdens chef- och ledarskap, att stödja förtroendevalda och medarbetare i chefs- och ledarskapsfrågor samt vara motor i arbetet med medlemsrekrytering. Ett 50-tal medlemmar har deltagit i coachning. För kunskapspåfyllning och nätverkande erbjuds exempelvis utbildningar med fokus på vårdchefens speciella utmaningar samt lokala och nationella träffar. Vårdförbundets ledarprogram Att vara chef i framtidens vård - med sikte mot ett personcentrerat paradigim" är unikt i Sverige och möjliggör för chefer inom våra yrken att arbeta för ett personcentrerat förhållningssätt i vården. 40 medlemmar har deltagit under året. Vårdförbundet organiserar även medlemmar som är företagare utifrån deras yrkeskunskap, behov och engagemang.

### **Framtidens fackliga ledare**

Under 2016 påbörjades en ny utbildning som vänder sig till förtroendevalda idag och i framtiden. Denna utbildning har även genomförts 2017 och 25 deltagare har påbörjat utbildningen under året. Syftet med utbildningen är att identifiera och bidra till utvecklingen av Vårdförbundets framtida fackliga ledare. Inom ramen för utbildningen sker utveckling och fördjupade samtal inom tre områden: Vi -Vårdförbundet, vår idé och vilja, Jag - utveckling inom idéburet ledarskap, förändringsprocesser och kommunikation samt Sammanhang - Vårdförbundet i omvärlden. Utvärderingen visar att samtliga deltagare haft användning av de kunskaper och erfarenheter de fått och att de rekommenderar andra förtroendevalda att gå programmet.

### **Certifierad utbildning för förtroendevalda**

Under 2017 har den certifierade grundutbildningen för Vårdförbundets förtroendevalda som är gemensam över landet genomförts vid 49 tillfällen. Totalt har ca 890 nya förtroendevalda genomgått utbildningen. Utbildningen är ett viktigt medel för att skapa förutsättningar för förtroendevalda att utföra sitt uppdrag, ge ett bra medlemsstöd, utveckla verksamheten och öka kraften i Vårdförbundet. Utbildningen utvärderas kontinuerligt med bra gensvar. Utöver grundutbildningen finns det möjlighet till kunskapspåfyllnad genom temadagar som genomförs på de lokala avdelningarna utifrån ett gemensamt material. Förtroendevalda har även tillgång till webbutbildningar..

### **Utbildning av avdelningsstyrelser**

Vårdförbundet har tillsammans med Sensus utvecklat en två dagar lång introduktionsutbildning för nyvalda avdelningsstyrelser. Satsningen har skett på uppdrag av förbundsstyrelsen med bakgrund att 2017 var första gången som alla 21 avdelningsstyrelser valdes samtidigt och för en mandatperiod på fyra år. Utbildningarna berör tre huvudsakliga områden, Styrelsens uppdrag, ansvar och arbete - att vara en styrelse som leder, Grundläggande orientering i Vårdförbundets idé och vilja samt, stödja den grupprocess som skapar en dynamisk styrelse.

### **Firande av de fyra professionernas yrkesdagar, skyddsombudens och studenternas dagar**

Under året har de internationella yrkesdagarna firats och uppmärksammats bl.a. med föreläsningar. Även skyddsombudens dag har firats. Skyddsombuden har en viktig uppgift då de företräder sina kollegor i arbetsmiljöfrågor och ser till att arbetsgivaren uppfyller sitt ansvar enligt arbetsmiljölagstiftningen.

För första gången har Vårdförbundet students dag firats. Dagen firades för att uppmärksamma professionerna och studenternas möjlighet att påverka framtidens hälso- och sjukvård.

### **Vårdförbundet 40 år**

År 1977 bildades Vårdförbundet och 40-årsjubileet har uppmärksammats bl.a. genom att tre filmer som följer medlemmar i våra fyra yrkesgrupper med temat Vi är vården spelats in. Det är en 1-minuters, en 8-minuters och en 20-minuters film som publicerats och den längre visar

Vårdförbundets utveckling och historia under 40 år. Jubileet har även uppmärksammats i sociala medier, på avdelningar och på kansliet.

### **Professionssammanslutningar och yrkesorganisationer**

De professionella sammanslutningarna verkar för att utveckla yrkesgruppens kunskapsområde genom att främja forskning, utveckling och utbildning inom hälso- och sjukvården. Vårdförbundet samarbetar med de fyra professionella sammanslutningarna. Svensk sjuksköterskeförening (SSF), Institutet för biomedicinsk laborietvetenskap (IBL) och Svensk förening för röntgensjuksköterskor (SFR) och Svenska barnmorskeförbundet, (SBF). Med dessa finns samarbetsavtal där organisationernas samarbete och gemensamma möten beskrivs.

Vårdförbundet och SSF samarbetar i gemensamma strategiska frågor. Viktiga frågor har bl.a. varit e-hälso- och specialistutbildningsfrågor. Gemensamt utges tidskriften Nordic Journal of Nursing research (NJNR) fyra gånger per år. Vårdförbundet och IBL samarbetar också i gemensamma strategiska frågor exempelvis gällande specialistutbildning för biomedicinska analytiker.

Det finns ett nära samarbete med SFR. De viktigaste frågorna har varit karriärmöjligheter, kompetens och specialistutbildning samt Röntgenveckan. Röntgenveckan med temat Integrerad diagnostik anordnades och genomfördes gemensamt med aktiviteter och seminarier i syfte att ge medlemmar verktyg och inspiration i yrket.

Vårdförbundet och SBF möts två gånger per år för att diskutera samarbetsfrågor.

### **Professionsutveckling internationellt**

Varje profession har sina organisationer på nordisk, europeisk och global nivå, där Vårdförbundet t ex kan arbeta direkt med EU-initiativ eller globala standarder för yrket. I vissa organisationer är Vårdförbundet fullvärdig medlem, i andra samarbetar vi med de svenska professionssammanslutningar som är med.

Vårdförbundets ordförande Sineva Ribeiro har varit styrelseledamot i den europeiska sjuksköterskeorganisationen EFN:s styrelse. Inom det nordiska samarbetet för sjuksköterskor SSN och EFN har utbildning, patientsäkerhet, villkorsfrågor och framtidsfrågor diskuterats med utgångspunkt från Vårdförbundets politik om personcentrerad vård. I dessa internationella organ har vi ett nära samarbete med Svensk sjuksköterskeförening.

I maj genomförde ICN, International Council of Nurses, sin kongress i Barcelona. Denna internationella kongress hålls vartannat år och 2017 samlades ca 8100 sjuksköterskor från hela världen. Kongressen hölls under rubriken Nurses at the forefront transforming care. Vårdförbundet höll bl.a. ett seminarium om förbundets chefs utsättning under rubriken Att vara chef i framtidens vård - Ledarprogram med sikte mot ett personcentrerat paradig.

Under 2017 har samarbetet med globala organisationen International federation of biomedical laboratory science, IFBLS och WHO utvecklats. De arrangerar vartannat år en global kongress där biomedicinska analytiker träffas för att ta del av forskning och utveckling. I april deltog Vårdförbundet på International Forum on Quality and Safety in Healthcare, en av världens största kvalitetskonferenser om hälso- och sjukvård.

Röntgensjuksköterskor har egna nätverk på internationell nivå, Europeisk samverkan för röntgensjuksköterskor, EFRS. Under året har en kongress genomförts i Madrid.

### **Global samverkan och solidaritet**

Vårdförbundet stödjer samarbetsprojekt i flera låginkomstländer i södra Afrika och i Palestina. Det handlar t ex om organisations- och ledarskapsutveckling, uppbyggnad av hälsomottagningar och utbildning av flickor. Verksamheten är delfinansierad av Sida via Union to Union.

Förbundsstyrelsen har fattat beslut om att fortsätta projekten i både Palestina och Lesotho under en femårsperiod. I Palestina stödjer Vårdförbundet ett organisationsutvecklingsprojekt. Målsättningen under kommande projektperiod är att Palestinian National Nurses Association (PNNA) ägarskap för projektet ska öka.

I november besökte Vårdförbundet Lesotho för att närvara vid Wellnescenters 10 års jubileum. Wellnescenter är en vårdcentral som riktar sig till sjukvårdspersonal som har blivit hiv-smittade och/eller drabbats av tuberkulos. I samband med jubileet utvärderades och reviderades projektet.

På PSI:s konferens i oktober, där fackliga frågor ur ett jämställdhetsperspektiv diskuterades, deltog representanter från Vårdförbundet. Vårdförbundet bidrar även ekonomiskt vid humanitära katastrofer, 2017 skänktes 100 000 kr till Läkare utan gränser, med verksamhet där alla Vårdförbundets professioner finns representerade. Vårdförbundet arbetar även för bättre villkor i arbetslivet på EU nivå och globalt bl.a. genom den europeiska organisationen för offentligtanställda, EPSU. EPSU har påverkansarbete exempelvis inom lönefrågor, migration, jämställdhet och solidaritet med utsatta fackliga rörelser.

### **Verksamhet för studenter**

Vårdförbundet Student arbetar för att påverka utbildning och framtida yrkesliv. En av de viktigaste frågorna är höjd kvalitet på den verksamhetsförlagda utbildningen. För andra året i rad sammanställde Vårdförbundet Student VFU-rapporten där studenter från hela landet fick utvärdera kvaliteten på sina respektive VFU-perioder. Rapporten fick bra spridning och resulterade i många goda reflektioner både från högskolorna och Vårdförbundets håll.

### **Stipendier och priser**

Vårdförbundets medlemmar utvecklar och förbättrar den svenska vården. Det uppmuntrar Vårdförbundet genom att dela ut Vårdförbundspriset i samarbete med Folksam. Vårdförbundspriset om totalt 500 000 kr delas ut till en eller flera medlemmar i Vårdförbundet som på ett betydande sätt bidragit inom sitt yrke och därigenom förbättrat vården. Med sin prissumma är det ett av Sveriges största priser inom vårdområdet. Priset delades ut på Vårdgalan som även bjöd på föreläsningar och mingel.

År 2017 var det första året som även pris till Årets Vårdchef delades ut där priset går till en vårdchef som på ett föredömligt sätt utvecklar vårdens ledarskap, och därmed bidrar till att föra medarbetarskapet framåt i sin verksamhet.

Queen Silvia Nursing Award är ett stipendium på 50 000 kronor samt ett speciellt utvecklat praktikprogram för sjuksköterskestudenter med fokus på utmaningar inom vård och omsorg för äldre. Vårdförbundet är partner i priset.

Vårdförbundet delar ut resebidrag vid medverkan på internationell konferens samt till studenter. Under året har drygt 1 miljon kr delats ut i resebidrag till totalt 96 medlemmar och 167 studerandemedlemmar. Det är främst sjuksköterskor som ansökt om bidrag.

### **Tidningen Vårdfokus**

Tidningen Vårdfokus ges ut både som pappers- och webbformat till medlemmar och externa intressenter. Elva nummer ges ut per år och tidningen har en TS-upplaga på 115 300 exemplar. Webbtidningen uppdateras dagligen och har 50 000 besökare en genomsnittlig vecka.

Tidningen innehåller aktuell information, grävande journalistik och reportage med fokus på alla fyra professioner. Vårdfokus reporter Jenny Kallin fick fackförbundspressens pris 2017 för bästa förklarande text för sin artikel om förlossningsskador.

Vårdfokus finns också på Facebook där läsare kan kommentera och debattera artiklar. Visst material, som till exempel en artikel om hot och våld i augusti, har fått stor spridning med över 100 000 interaktioner.

Michelle Wahrolén tillträdde i oktober som ny chefredaktör och ersatte Irene Wanland som gick i pension efter 21 år.

### **Vårdförbundet Direkt**

Vårdförbundet Direkt, Vårdförbundets nationella medlemservice, ger råd till medlemmar inom arbetsrättsliga frågor, kring medlemskap och profession. Drygt 52 000 medlemskontakter hanterades under år 2017 vilket var en ökning med närmare 3 000 från föregående år. Frågor gällande lön är den mest återkommande frågan och står för 16% av samtliga kontakter.

### **Fair Union**

Vårdförbundet är en Fair Union och har medlemskap i föreningen Fairtrade Sverige. Det innebär ett konkret sätt att arbeta för stärkta mänskliga rättigheter och för ett ekologiskt, ekonomiskt och socialt hållbart samhälle. Vårdförbundet driver ett aktivt och systematiskt miljöarbete som till exempel innebär att vi klimatkompenserar resande och analyserar resestatistik i syfte att minska klimatpåverkan samt

utvecklar våra digitala hjälpmedel. Vi ställer även krav på leverantörer vid upphandling och resebeställningar och har utvidgat sortimentet av Fairtradeprodukter. Som del av Fair Union engagemanget bojkottas Nestlé då företaget inte följer WHO:s antagna barnmatskod. Sedan år 2011 är förbundet miljödiplomerat enligt standarden Svensk Miljöbas.

### **Kansliorganisation**

Vårdförbundets kansli ska ge goda förutsättningar att stödja, samordna och utföra insatser inom ramen för kvalitetskriterierna för medlemsstöd, påverkan, demokrati och kollegial mötesplats. Kansliets övergripande uppdrag är att ge förtroendevalda bästa möjliga förutsättningar att leda förbundet för att intentionerna i stadgan, visionen och beslutade mål ska uppnås, samt att verka för högsta möjliga värde i medlemskapet inom ramen för fattade beslut och tillgängliga resurser. Det är även kansliets uppdrag att säkerställa att medlemmar behandlas likvärdigt vid tillämpning av styrdokument som t ex verksamhetsregler. Därutöver svarar kansliet för verksamhetsstöd och ledningsstöd. Kansliorganisationens insatser riktar sig till medlemmar och förtroendevalda i hela landet.

### **Verksamhetsutveckling**

Under året har arbetssätt och verksamhet fortsatt att utvecklas. Som del i arbetet att följa de nya personuppgiftsreglerna har ett stort arbete genomförts i form av en kartläggning av Vårdförbundets processer där personuppgifter hanteras och där ett flertal åtgärds punkter identifierats.

### **Kongress 2018**

Under året har arbetet med förberedelser inför Vårdförbundets kongress som äger rum i Uddevalla i maj 2018 påbörjats. Arbetet med propositioner och planering av kongressen har involverat både förtroendevalda och medarbetare. Namnet på kongressen 2018 är Vi är vården och kongressens ledord är tydlighet, delaktighet, inspiration, öppenhet och samhörighet. Närmare 200 motioner har lämnats vilket är nästan dubbelt så många som till kongressen 2014. På kongressen beslutas vilka motioner som ska bli en del av Vårdförbundets framtida arbete.

### **Förväntningar avseende den framtida utvecklingen**

Vårdförbundets utvecklingsarbete fortsätter. Kongressen 2018 kommer fatta viktiga beslut om både organisationens och politikens utveckling. Vad beträffar Vårdförbundets resultat och ställning i övrigt, hänvisas till efterföljande resultat- och balansräkningar med tillhörande bokslutskommentarer. Förbundsstyrelsens förslag till disposition av årets resultat är att det tillförs det egna kapitalet.

## Nyckeltal

År	2017	2016	2015	2014	2013
Medlemsintäkter (kkkr)	278 823	278 357	263 545	261 085	258 701
Resultat från verksamheten (kkkr)	338	-719	-15 959	-12 167	-7 186
Medlemsantal	114 384	113 932	112 915	110 775	110 015
Antalet förtroendevalda	5 104	5 073	5 391	5 232	4 792
Soliditet	90%	90%	90%	90%	89%

Soliditeten visar det justerade egna kapitalet (eget kapital plus obeskattade reserver med avdrag för uppskjuten skatteskuld) i förhållande till balansomslutningen. År 2013 är omräknat enligt K3.

## Förändring eget kapital

	Konflikt- fond	Ändamåls- best. medel	Balanserad vinst	Årets resultat	Summa eget kapital
<i>Enligt fastställd balansräkning 2016--12-31</i>					
Belopp vid årets ingång	216 600	15 800	232 648	13 751	478 799
<i>Årets förändringar av eget kapital</i>					
Disp. av balanserat resultat	8 000		-8 000		
Disp. av ändamålsbestämda medel		-15 800	15 800		
Disp. av föregående års resultat			13 751	-13 751	
Årets resultat				3 630	3 630
<b>Belopp vid årets utgång</b>	<b>224 600</b>	<b>-</b>	<b>254 200</b>	<b>3 630</b>	<b>482 430</b>

Det egna kapitalet har ökat med 3 630 kkr i jämförelse med år 2016, vilket är en följd av årets resultat. Förbundsstyrelsen beslutade vid sammanträdet i december 2017 att återstående av ändamålsbestämda medel som är avsatta ska upplösas och tillföras fritt eget kapital.

Enligt kongressens beslut år 2014 avsätts totalt 200 000 kkr av eget kapital för konfliktfonden. Uppräkning görs årligen motsvarande löneindex, vilket för 2017 beräknats till 3,7% motsvarande 8 000 kkr.

## Resultat löpande verksamhet

Resultatet för verksamheten uppgår till 338 kkr vilket är ett förbättring av resultatet med 1 057 kkr jämfört med föregående år. Förändringen hänförs i all väsentlighet till en högre medlemsutveckling vilket påverkar medlemsintäkten och samtidigt minskade kostnader framför allt reklam och PR.

Resultatet efter finansnetto uppgår till 11 202 kkr (28 985 kkr). Resultatet från finansiella poster är 18 840 kkr lägre än föregående år, vilket i huvudsak förklaras av lägre realiserade finansiella vinster.

### Intäkter

Verksamhetens intäkter för 2017 uppgår till 287 347 kkr (289 276 kkr), vilket är en minskning med 1 929 kkr jämfört med 2016. Intäktsminskningen märks framför allt bland bidragsintäkter och bland skadestånd betalda till Vårdförbundet.

### Medlemsintäkter

Årets medlemsintäkter uppgår till 278 823 kkr (278 357 kkr), vilket är en ökning med 466 kkr. Medlemsutvecklingen har närmast sig målsättningarna.

### Kostnader

Kostnaderna för verksamheten uppgick till 287 009 kkr (289 994 kkr), vilket är en minskning med 2 985 kkr jämfört med 2016. Förändringen hänförs i huvudsak till minskade kostnader för PR material, lägre avskrivningar och en minskning av ersättning till förtroendevalda. Antalet förtroendevalda som någon gång under året har fått ersättning för förlorad arbetsförtjänst genom Vårdförbundet uppgick den 31 december till 211 personer, vilket är en ökning med 18 person jämfört med föregående år.

### Personalkostnader

Personalkostnaderna har ökat med 1 752 kkr jämfört med föregående år. Lönekostnaderna har ökat

med 2 840 kkr ( 3,06%) vilket hänförs till generella löneökningar och tillsättning av vakanta och nyinrättade tjänster. Under året har 45 medarbetare börjat och 49 medarbetare slutat. Slutresultatet av löneöversynen gav 2,5 % i snitt.

Vårdförbundets kansliorganisation omfattar 195 anställda, varav 118 är placerade nationellt och 77 anställda är placerade lokalt. Totalt 78 % av de anställda är kvinnor och 22 % män. Medelålder är 49 år.

#### Avskrivningar

Periodens avskrivningar av anläggningstillgångar är 2 534 kkr (3 782 kkr), vilket är en minskning med 1 248 kkr jämfört med år 2016. Minskningen hänförs till att inventarier är färdigavskrivna och därmed minskade avskrivningar.

### Löner och arvoden för förbundsordförande, vice förbundsordförande och kanslichef

Vårdförbundets förbundsordförande Sineva Ribeiro tillträdde vid kongressen 2011, vice förbundsordförande Ann Johansson och Johan Larson tillträdde vid kongressen 2014. Förbundsordförande och vice förbundsordförande har erhållit ersättning och arvoden år 2017 enligt följande:

Månadsersättning förbundsordförande	96 865 kr
Månadsersättning vice förbundsordförande	50 531 kr
Årsarvode till vice förbundsordförande	44 800 kr

Förbundsordförande och vice förbundsordförande omfattas inte av lagen om anställningsskydd. Enligt anställningsavtal gäller följande villkor:

När ordförande avslutar sitt uppdrag ska hon erhålla 18 månadsersättningar i omställningsersättning. I de fall ordförande under tiden hon erhåller månadsersättning från Vårdförbundet erhåller inkomst från tjänst eller egen verksamhet ska inkomst avräknas från det belopp som Vårdförbundet betalar ut.

När vice ordförande avslutar sitt uppdrag ska hen erhålla 6 månadsersättningar i omställningsersättning. I de fall då vice ordförande erhåller sådan månadsersättning från Vårdförbundet och samtidigt erhåller inkomst från tjänst eller egen verksamhet ska sådan inkomst avräknas från det belopp som Vårdförbundet betalar ut.

Kanslichef har en månadslön på 88 080 kr. Kanslichef omfattas inte av lagen om anställningsskydd. Enligt anställningsavtal gäller följande villkor:  
Om Vårdförbundet säger upp kanslichefen är avgångsvederlaget 12 månadslöner. Om kanslichefen säger upp sig är omställningsersättningen 6 månadslöner.

### Resultatdisposition

Förbundsstyrelsens förslag till disposition av årets resultat är att det tillförs balanserad vinst, inom eget kapital.

## Resultaträkning

<i>Belopp i kkr</i>	<i>Not</i>	<i>2017-01-01- 2017-12-31</i>	<i>2016-01-01- 2016-12-31</i>
<b>Rörelsens intäkter</b>			
Medlemsintäkter	3	278 823	278 357
Erhållna bidrag	4	3 155	3 822
Nettoomsättning	5	3 929	4 603
Övriga intäkter	6	1 440	2 494
<b>Summa intäkter</b>		287 347	289 276
<b>Rörelsens kostnader</b>			
Administrativa kostnader	7,8	-74 563	-72 747
Reklam och PR		-4 050	-8 144
Resor, kurser och konferenser		-29 514	-29 787
Personalkostnader	1	-139 455	-137 703
Ersättning till förtroendevalda	1	-19 724	-20 540
Avgifter och bidrag till andra organisationer		-17 169	-17 292
Avskrivningar	9	-2 534	-3 782
<b>Summa kostnader</b>		-287 009	-289 995
<b>Resultat från verksamheten</b>		338	-719
<b>Resultat från finansiella poster</b>			
Resultat från värdepapper	10	11 163	29 913
Ränteintäkter och liknande resultatposter		604	600
Nedskrivning övriga andelar	15	-794	-794
Räntekostnader och liknande resultatposter		-109	-15
<b>Resultat från finansiella poster</b>		10 864	29 704
<b>Resultat efter finansiella poster</b>		11 202	28 985
Förändring av periodiseringsfond	11	-4 153	-8 835
<b>Resultat före skatt</b>		7 049	20 150
Skatt på årets resultat	2	-3 420	-6 399
<b>Årets resultat</b>		3 630	13 751

## Balansräkning

<i>Belopp i kkr</i>	<i>Not</i>	<i>2017-12-31</i>	<i>2016-12-31</i>
<b>TILLGÅNGAR</b>			
<b>Anläggningstillgångar</b>			
<b><i>Materiella anläggningstillgångar</i></b>			
Byggnader och mark	12	15 454	15 973
Inventarier	13	4 964	4 520
		20 418	20 493
<b><i>Finansiella anläggningstillgångar</i></b>			
Andelar i bostadsrättsföreningar	14	14 419	14 419
Övriga andelar	15	3 970	4 764
Långfristiga värdepappersinnehav	16	509 267	510 421
Långfristiga fordringar		965	1 212
		528 621	530 816
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		549 039	551 309
<b>Omsättningstillgångar</b>			
<b><i>Kortfristiga fordringar</i></b>			
Fordran medlemsavgifter		3 957	4 217
Kundfordringar		1 385	1 443
Övriga fordringar		7 338	2 634
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	17	5 205	4 483
		17 885	12 777
<b>Kassa och bank</b>		24 192	17 507
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		42 077	30 284
<b>SUMMA TILLGÅNGAR</b>		591 116	581 593

## Balansräkning

<i>Belopp i kkr</i>	<i>Not</i>	<i>2017-12-31</i>	<i>2016-12-31</i>
<b>EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>			
<b><i>Eget kapital</i></b>			
<b><i>Ändamålsbestämt kapital</i></b>			
Konfliktfond		224 600	216 600
Ändamålsbestämda medel		-	15 800
		224 600	232 400
<b><i>Eget kapital</i></b>			
Balanserad vinst		254 200	232 648
Årets resultat		3 630	13 751
		257 830	246 399
<b>Summa eget kapital</b>		482 430	478 799
<b><i>Obeskattade reserver</i></b>			
Periodiseringsfonder	18	59 755	55 602
		59 755	55 602
<b><i>Avsättningar</i></b>			
Trygghetsfond	19	14 640	14 038
		14 640	14 038
<b><i>Kortfristiga skulder</i></b>			
Skuld medlemsavgifter		439	436
Leverantörsskulder		13 433	11 275
Övriga skulder		3 011	2 663
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	20	17 408	18 780
		34 291	33 154
<b>SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>		591 116	581 593

## Kassaflödesanalys

<i>Belopp i kkr</i>	<i>Not</i>	<i>2017-01-01- 2017-12-31</i>	<i>2016-01-01- 2016-12-31</i>
<b>Den löpande verksamheten</b>			
Resultat efter finansiella poster	22	11 202	28 985
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet	22	1 473	-16 378
		12 675	12 607
Betald skatt		-8 447	-8 826
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital</b>		<b>4 228</b>	<b>3 781</b>
<i>Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital</i>			
Ökning(-)/Minskning (+) av rörelsefordringar		-81	-422
Ökning(+)/Minskning (-) av rörelseskulder		1 138	-9 434
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten</b>		<b>5 285</b>	<b>-6 075</b>
<b>Investeringsverksamheten</b>			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-2 457	-947
Förvärv av finansiella tillgångar		-103 510	-61 415
Avyttring av finansiella tillgångar		107 367	70 374
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>		<b>1 400</b>	<b>8 012</b>
<b>Årets kassaflöde</b>		<b>6 685</b>	<b>1 937</b>
<b>Likvida medel vid årets början</b>	22	<b>17 507</b>	<b>15 570</b>
<b>Likvida medel vid årets slut</b>		<b>24 192</b>	<b>17 507</b>

## Redovisningsprinciper och bokslutskommentarer

*Belopp i kkr om inget annat anges*

### Allmänna redovisningsprinciper

Bokslutet har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3). K3 är huvudregelverket för bokföring.

En ändrad bedömning redovisas med framåtriktad verkan. En rättelse av fel redovisas med retroaktiv verkan, dvs. föregående period räknas om, om felet avsåg tidigare perioder görs rättelse i ingående eget kapital för jämförelseperioden.

### Värderingsprinciper

#### Fordringar

Fordringar har efter individuell värdering upptagits till belopp varmed de beräknas inkomma.

#### Skulder

Skulder har värderats individuellt. Ersättning av utbetalning för förtroendeuppdrag periodiseras.

#### Eget kapital

##### - Konfliktfond

Konfliktfondens syfte är att trygga genomförandet av en arbetsmarknadskonflikt. Konfliktfondens medel kan användas i anslutning till konflikt efter beslut av förbundsstyrelsen.

##### - Ändamålsbestämda medel

Inom eget kapital redovisas ändamålsbestämda medel, där förbundsstyrelsen angett ett ändamål som de ska användas till.

#### Intäkter

Intäkter har upptagits till verkligt värde av vad som kommer att erhållas. Medlemsintäkter intäktsförs i den period som de avser. Erhållna bidrag som är förenat med krav på motprestation redovisas som intäkt när prestationen utförts. Om bidrag har tagits emot innan villkoren för att redovisa det som intäkt har uppfyllts, redovisas bidraget som en skuld. Om prestationen utförts innan bidraget utbetalats, redovisas bidraget som en fordran.

Nettoomsättning avser annonsintäkter tidningen Vårdfokus, som intäktsförs i den period som annons är publicerad i.

#### Pensionsersättning till anställda

Förbundet har pensionsplaner som är både förmånsbestämda och avgiftsbestämda. Då förbundet för de förmånsbestämda planerna har valt att tillämpa de förenklingsregler som finns i BFNAR 2012:1 redovisas samtliga pensioner som avgiftsbestämda. Det innebär att samtliga pensionspremier kostnadsförs i resultaträkningen. Eventuellt obetald premie redovisas som skuld.

#### Skatt

Total skatt utgörs av aktuell skatt på Vårdförbundets inkomstskattepliktiga verksamheter. I förbundet särredovisas inte uppskjuten skatt som är hänförlig till obeskattade reserver.

#### Leasing

Leasingavtal har klassificerats som operationella leasingavtal och redovisas som kostnad linjärt över leasingperioden.

#### Finansiella tillgångar

Finansiella tillgångar och skulder redovisas i enlighet med BFNAR 2012:1. Finansiella tillgångar värderas vid första redovisningstillfället till anskaffningsvärde, inklusive eventuella transaktionsutgifter som är direkt hänförliga till förvärvet av tillgången. Finansiella omsättningstillgångar värderas efter första redovisningstillfället till det lägsta av anskaffningsvärdet och nettoförsäljningsvärdet på balansdagen. Finansiella anläggningstillgångar värderas efter första redovisningstillfället till anskaffningsvärde med avdrag för eventuella nedskrivningar. Räntebärande finansiella tillgångar

värderas till upplupet anskaffningsvärde.

Vid värdering till lägsta värdets princip respektive vid bedömning av nedskrivningsbehov anses förbundets finansiella instrument som innehas för riskspridning ingå i en värdepappersportfölj och värderas därför som en post. Nedskrivning av värdepappersportföljen sker således endast om hela portföljens marknadsvärde understiger bokfört värde.

### Avskrivningsprinciper för anläggningstillgångar

Avskrivning av anläggningstillgångar sker linjärt över tillgångens beräknade nyttjandeperiod. Avskrivningen redovisas som en kostnad i resultaträkningen. Beloppsgränsen för vad som anses som anläggnings- respektive förbrukningsinventarier är ½ basbelopp vilket år 2017 motsvarar 22 400 kr. För IT-inventarier tillämpas 3-års avskrivningstid, för inventarier som möbler tillämpas 5-års avskrivningstid.

Följande avskrivningstider har tillämpats för fastigheten:

<i>Anläggningstillgångar</i>	<i>Avskrivningstid</i>
Materiella anläggningstillgångar:	
-Stomme och garage	85 år
-Tak	30 år
-Fasad och brandtrappa	30 år
-Fönster	25 år
-Hiss	20 år
-Ventilation	20 år
-Värme / radiatorer	25 år
-Kablage	30 år
-Inre ytskikt	10 år
-Kök	20 år
-Vitvaror	5 år
-Toaletter/ VA	30 år

### Nedskrivningar materiella anläggningstillgångar

Vid varje balansdag bedöms om det finns någon indikation på att en tillgångs värde är lägre än dess redovisade värde. Om en sådan indikation finns beräknas tillgångens värde till det lägsta av återanskaffningsvärdet och återvinningsvärdet (sk förlustvärdet). Tillgången skrivs endast ned om förlustvärdet är lägre än tillgångens redovisade värde.

Enligt Bokföringsnämndens vägledning (K3) avseende materiella anläggningstillgångar, ska anläggningstillgångar fördelas i komponenter om skillnaden i förbrukningen av den materiella anläggningstillgången är betydande. Så gäller för Vårdförbundets egen fastighet där ett flertal betydande komponenter såsom stomme, stammar, fasad, tak och liknande behöver särskiljas. Identifiering av komponenter och fastställande av nyttjandeperiod har utgått ifrån en bedömning av hur länge en komponent anses bidra till verksamheten i fastigheten. Utgångspunkten i värdering är en bedömning av de olika komponenternas beskaffenhet och resterande nyttjandeperiod.

## Noter

### Not 1 Anställda och personalkostnader

#### Medelantalet anställda

	2017	2016
med placering hos centrala kansliet i Stockholm	118	113
varav kvinnor	78%	76%
varav män	22%	24%
med placering hos kansliet lokalt, 21 olika orter	77	77
varav kvinnor	79%	81%
varav män	21%	19%
<b>Summa</b>	<b>195</b>	<b>190</b>
varav kvinnor	78%	78%
varav män	22%	22%

#### Löner, andra ersättningar och sociala kostnader

	2017	2016
Förbundsstyrelse	3 710	3 512
Anställda	91 900	89 258
<b>Summa</b>	<b>95 610</b>	<b>92 770</b>
Sociala kostnader	45 273	44 527
varav pensionskostnader	11 130	11 067
varav pensionskostnader avseende förbundsstyrelse och kanslichef	819	802

### Not 2 Skatt på årets resultat

	2017-01-01- 2017-12-31	2016-01-01- 2016-12-31
Periodens skattekostnad	3 343	6 398
Justering av skatt hänförlig till tidigare år	77	1
<b>Total redovisad skattekostnad</b>	<b>3 420</b>	<b>6 399</b>

#### Periodens skattekostnad

Då väsentlig del av Vårdförbundets verksamhet ej är skattepliktig redogör noten för redovisad skatt med utgångspunkt från förbundets skattepliktiga verksamhet och resultat. Den skattepliktiga verksamhet omfattar i stort avkastningar på kapital, annonsering i Vårdfokus och fastigheten Islandet.

	2017	2016
<b>Skattepliktigt resultat</b>	<b>15 198</b>	<b>29 081</b>
Skatt på redovisat resultat	3 343	6 398
Näringsverksamhet	3 655	7 775
Förändringar i avsättningar till periodiseringsfonder	-914	-1 944
Ränta periodiseringsfonder	44	48
Fondskatt	558	519
<b>Årets beräknade skatt</b>	<b>3 343</b>	<b>6 398</b>

### Not 3 Medlemsintäkter

#### Medlemsintäkter fördelade per medlemsgrupp

	2017	2016
Yrkesverksamma medlemmar	274 157	274 120
Studerandemedlemmar	532	501
Pensionärsmedlemmar	4 134	3 736
	<b>278 823</b>	<b>278 357</b>

Det totala antalet medlemmar vid årsskiftet uppgick till 114 384 personer. Antalet medlemmar ökade under år 2017 med 452 personer vilket motsvarar en ökning med 0,4 procent. Motsvarande siffra för 2016 var en minskning med 0,9 procent.

Ökningen sker inom gruppen pensionärer och ej yrkesverksamma som har ökat med 634.

Yrkesverksamma medlemmar har ökat med 203 och uppgår per årsskiftet till 91 312 (91 109)

personer. Antalet studerandemedlemmar minskade från 11 025 till 10 640 vilket är en minskning med 385 medlemmar.

### Not 4 Erhållna bidrag

	2017	2016
<b>Offentliga bidrag</b>		
Sida - internationellt samarbete	632	599
Bidrag Regionala skyddsombud (RSO), Arbetsmiljöverket via TCO	1 488	1 892
Socialstyrelsen	400	450
<b>Privata bidrag</b>		
PTK	345	334
AEA	95	95
Övrigt	195	452
<b>Summa</b>	<b>3 155</b>	<b>3 822</b>

### Not 5 Nettoomsättning

	2017	2016
<i>Intäkter per väsentligt intäktsslag</i>		
Annonsintäkter	3 929	4 603
<b>Summa</b>	<b>3 929</b>	<b>4 603</b>

### Not 6 Övriga intäkter

	2017	2016
<i>Intäkter per väsentligt intäktsslag</i>		
Försäljning av tjänster	535	450
PR-material och böcker	54	80
Prenumerationstjänster	76	77
Skadestånd	719	1 844
Övrigt	56	8
<b>Summa</b>	<b>1 440</b>	<b>2 459</b>

## Not 7 Administrativa kostnader

	2017	2016
Hyreskostnader inkl garage	14 329	13 760
Övriga fastighetskostnader	3 625	3 525
Förbrukningsartiklar och inventarier	1 644	1 950
Köp av tjänster mm	20 315	20 461
Telefon, mobil och IT	15 984	12 969
Tryck och distribution	11 457	11 822
Övrigt	7 209	8 260
<b>Summa</b>	<b>74 563</b>	<b>72 747</b>

## Not 8 Leasing och hyresavtal

Årets kostnader samt resterande avtalsbundna kostnader fördelade efter återstående avtalstid.

	2017	2016
Leasingavgifter tjänsteavtal avseende kontorsutrustning	1 443	1 245
Avtalstid < 1 år	129	105
Avtalstid 1- 5 år	2 600	3 654
Lokalhyra för hyrda verksamhetslokaler	11 819	11 599
Avtalstid < 1 år	11 735	11 718
Avtalstid 1- 5 år	16 262	21 257

## Not 9 Avskrivningar av materiella anläggningstillgångar

	2017	2016
Byggnader och mark	874	943
Nedlagda kostnader på annans fastighet	-	8
Inventarier	1 660	2 831
<b>Summa</b>	<b>2 534</b>	<b>3 782</b>

## Not 10 Resultat från värdepapper och fordringar

	2017	2016
Utdelning	8 706	7 917
Realisationsvinst	2 457	21 996
<b>Summa</b>	<b>11 163</b>	<b>29 913</b>

## Not 11 Förändring av periodiseringsfond

	2017	2016
Årets avsättning	-4 153	-8 835
<b>Summa</b>	<b>-4 153</b>	<b>-8 835</b>

## Not 12 Byggnader och mark

	2017	2016
Akkumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	18 564	18 493
-Nyanskaffningar	355	71
	<u>18 919</u>	<u>18 564</u>
Akkumulerade avskrivningar enligt plan:		
-Vid årets början	-2 591	-1 639
-Årets avskrivning enligt plan	-874	-952
	<u>-3 465</u>	<u>-2 591</u>
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>15 454</b>	<b>15 973</b>
Taxeringsvärde byggnader:	41 000	41 000
Taxeringsvärde mark:	33 000	33 000
	<u>74 000</u>	<u>74 000</u>

Sedan 1977 äger Vårdförbundet byggnad och mark i Stockholm, fastigheten Islandet 14 med adress Adolf Fredriks Kyrkogata 11. Fastigheten används i ändamålsverksamheten. Fastigheten är fullvärdeförsäkrad.

## Not 13 Inventarier

	2017	2016
Akkumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	34 107	33 232
-Nyanskaffningar	2 103	875
-Avyttringar och utrangeringar	-8 402	-
	<u>27 808</u>	<u>34 107</u>
Akkumulerade avskrivningar enligt plan:		
-Vid årets början	-29 587	-26 757
-Avyttringar och utrangeringar	8 402	-
-Årets avskrivning enligt plan enligt anskaffningsvärden	-1 659	-2 830
	<u>-22 844</u>	<u>-29 587</u>
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>4 964</b>	<b>4 520</b>

Utrangering av inventarier är gjort efter utförd inventering 2017.

## Not 14 Andelar i bostadsrättsföreningar

	2017-12-31	2016-12-31
Akkumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	14 419	14 419
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>14 419</b>	<b>14 419</b>

Vårdförbundet äger sex bostadsrätter i Stockholms innerstad. Lägenheterna används i verksamheten. Innehavet är motiverat utifrån verksamhetens behov och inte som kapitalplacering. Lägenheterna används i första hand av förtroendevalda om dessa inte bor i Stockholm. Förtroendevald disponerar lägenhet i sitt uppdrag. Att erbjuda tillgång till lägenhet ger bra förutsättningar för alla oavsett geografisk eller ekonomisk situation att kunna väljas för ett förtroendeuppdrag med placering i Stockholm. I andra hand används lägenheterna av anställda som arbetar men inte bor i Stockholm, som har behov av boende i uppdraget. Fri bostad är en förmån som beskattas enligt Skatteverkets gällande regler. Användandet har reglerats i en lägenhetspolicy under år 2016.

## Not 15 Övriga andelar

	2017-12-31	2016-12-31
Akkumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	4 764	5 558
-Nedskrivning	-794	-794
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>3 970</b>	<b>4 764</b>

### Specifikation av övriga andelar

TCO-förbunden startade gemensamt en tankesmedja under år 2015. Vårdförbundet är en av femton delägare. Bolaget Futurion AB's målsättning är att tankesmedjan ska ha en ledande roll i den svenska samhällsdebatten och idéutvecklingen i frågor som rör tjänstemännens framtida utmaningar på arbetsmarknaden.

Vårdförbundet är delägare i kursgården Bergendal Meetings i Sollentuna. TCO är majoritetsägare.

Innehav	Antal andelar i %	Redovisat värde
559008-4967, Futurion AB	7,3	3 970
714800-1899, Bergendal Meetings Ekonomisk förening	0,1	-

## Not 16 Långfristiga värdepappersinnehav

	2017	2016
Akkumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	510 421	497 254
-Tillkommande tillgångar	103 510	61 415
- Avgående tillgångar	-104 664	-48 248
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>509 267</b>	<b>510 421</b>

### Noterade andelar

	Redovisat värde	Marknadsvärde
Börsnoterade aktier	67	1 913
Aktiefonder	163 541	388 659
Blandfonder	132 062	161 854
Ränteplasseringar	213 597	218 290
	<b>509 267</b>	<b>770 716</b>

En placeringspolicy anger ramarna för kapitalförvaltningen. I delegationsordning och policy regleras organisation och ansvar kring förvaltning, målsättning för avkastning, risk samt tillåtna tillgångsslag. Ett förvaltningsråd ansvarar för att placeringspolicyn följs och har kontroll över den löpande kapitalförvaltningen. Under året har placeringspolicyn fastställts av förbundsstyrelsen.

Marknadsvärdet på finansiella placeringar har under året ökat med 10,6 % (4,3%), avkastningsmålet för år 2017 var 2,9 % och jämförelseindex var 5,3 %. Marknadsvärdet på finansiella placeringar uppgår 2017-12-31 till 770 716 kkr (724 436 kkr) att jämföra med det bokförda värdet 509 267 kkr (510 238 kkr). De aktierelaterade placeringarna ökade i värde med 9 % (8 %). Övervärdet i aktier och fonder uppgår vid årsskiftet till 261 450 kkr (214 198 kkr).

Kapitalförvaltningen utvärderas med rullande treårsavkastning, vilken var 7,4 % per 2017-12-31.

De finansiella placeringarna är per bokslutsdatum fördelade till 43 procent i räntebärande, 52 procent i aktierelaterade samt 5 procent i alternativa investeringar.

### Not 17 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	2017	2016
Förutbetalda hyror	2 950	2 974
Upplupna räntor	240	53
Övriga förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	2 015	1 456
	<b>5 205</b>	<b>4 483</b>

### Not 18 Periodiseringsfonder

	2017	2016
Periodiseringsfond, avsatt vid beskattningsår 2012	10 715	10 715
Periodiseringsfond, avsatt vid beskattningsår 2013	11 351	11 351
Periodiseringsfond, avsatt vid beskattningsår 2014	11 699	11 699
Periodiseringsfond, avsatt vid beskattningsår 2015	13 002	13 002
Periodiseringsfond, avsatt vid beskattningsår 2016	8 835	8 835
Periodiseringsfond, avsatt vid beskattningsår 2017	4 153	-
	<b>59 755</b>	<b>55 602</b>

Av periodiseringsfonder utgör 13 146 kkr (12 232 kkr) latent skatt.

### Not 19 Trygghetsfond

	2017	2016
Avsättning vid årets ingång	14 038	12 995
Årets avsättning	602	1 043
	<b>14 640</b>	<b>14 038</b>

Avsättning att användas för olika anpassningsåtgärder för medarbetare som kan vara aktuella exempelvis vid omorganisation och flytt av verksamhet.

Trygghetsfondens styrelse beslutar om i anspråkstagande av fonderade medel. Styrelsen består av två arbetsgivarrepresentanter samt styrelseledamöter från de fackliga klubbarna.

### Not 20 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2017	2016
Upplupna arbetsgivaravgifter	2 691	2 653
Upplupen semesterlön med arbetsgivaravgifter	11 400	13 473
LO-TCO rättsskydd	150	247
Övriga interimsskulder	3 167	2 407
	<b>17 408</b>	<b>18 780</b>

### Not 21 Ställda säkerheter och eventalförpliktelser

	2017	2016
<i>Ställda säkerheter</i>	-	-
<b>Summa</b>	-	-
<i>Eventalförpliktelser</i>		
Garantiåtaganden TCO-förbundens borgensring	-	45 094
<b>Summa</b>	-	<b>45 094</b>

TCO styrelse beslutade den 3 april 2017 att avskaffa den borgensring som funnits mellan TCOs förbund sedan lång tid tillbaka.

## Not 22 Upplysningar till kassaflödesanalys

	2017-01-01- 2017-12-31	2016-01-01- 2016-12-31
<b>Justering för poster som inte ingår i kassaflödet</b>		
Avskrivningar och nedskrivningar	3 328	4 576
Rearesultat avyttring av finansiella anläggningstillgångar	-2 457	-21 996
Överföring till trygghetsfonden	602	1 042
	<u>1 473</u>	<u>-16 378</u>
<b>Betalda räntor och erhållen utdelning</b>		
Erhållen utdelning	8 705	7 917
Erhållen ränta	605	547
Erlagd ränta	109	15
	<u>9 419</u>	<u>8 479</u>
<b>Följande delkomponenter ingår i likvida medel</b>		
Kassa medel	6	5
Banktillgodohavanden	24 186	17 502
	<u>24 192</u>	<u>17 507</u>

## Underskrifter

Stockholm den 14 mars 2018



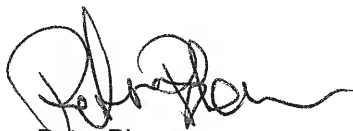
Sineva Ribeiro  
Styrelseordförande



Ann Johansson  
Vice ordförande



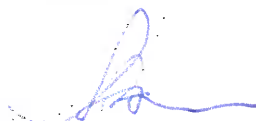
Johan Larson  
Vice ordförande



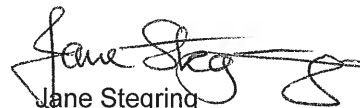
Peter Blom



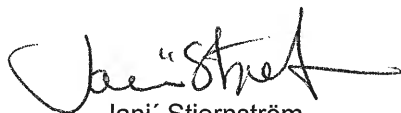
Ragnhild Karlsson



Susi Nilsson



Jane Stegring



Jani Stjernström



Annika Wählin

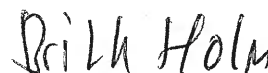
Vår revisionsberättelse har avgivits den 14 mars 2018



Fredrik Sjölander  
Auktoriserad revisor  
KPMG



Heléne Esping  
Förtroendevald revisor



Brith Holm  
Förtroendevald revisor



Katarina Kullenberg Åke  
Förtroendevald revisor

# Revisionsberättelse

Till kongressen i Vårdförbundet, org. nr 802001-5239

## Rapport om årsredovisningen

### Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Vårdförbundet för år 2017.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av föreningens finansiella ställning per den 31 december 2017 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att kongressen fastställer resultaträkningen och balansräkningen för föreningen.

### Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisions sed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten Den auktoriserade revisorns ansvar samt Den förtroendevalda revisorns ansvar.

Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisors sed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

### Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som den bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. Den upp-lyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen avser att likvidera föreningen, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

### Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisions sed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisions sed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar jag mig en förståelse av den del av föreningens interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.

- utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att en förening inte längre kan fortsätta verksamheten.
- utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

### Den förtroendevalda revisorns ansvar

Vi har att utföra en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god revisions sed i Sverige. Vårt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av föreningens resultat och ställning.

## Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar samt stadgar

### Uttalanden



Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Vårdförbundet för år 2017 samt av förslaget till dispositioner beträffande föreningens vinst eller förlust.

Vi tillstyrker att kongressen disponerar vinsten enligt det presenterade förslaget och beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

---

#### Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionsssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

---

#### Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande föreningens vinst eller förlust samt förvaltningen.

---

#### Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Vårt mål beträffande revisionen av förslaget till dispositioner av föreningens vinst eller förlust, och därmed vårt uttalande om detta, är att med rimlig grad av säkerhet bedöma om förslaget är förenligt med stadgarna.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionsssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen, eller att ett förslag till dispositioner av föreningens vinst eller förlust inte är förenligt med stadgarna.

Som en del av en revision enligt god revisionsssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av föreningens vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisors bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för föreningens situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande föreningens vinst eller förlust har vi granskat om förslaget är förenligt med stadgarna.

Stockholm den 14 mars 2018



Fredrik Sjölander  
Auktoriserad revisor  
KPMG AB



Helen Esping  
Förtroendevald revisor



Brith Holm  
Förtroendevald revisor



Katarina Kullenberg Åke  
Förtroendevald revisor