



Verksamhetsberättelse

2022

Fastställd av förbundsstyrelsen
2023-03-15

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Verksamhetsåret 2022 i korthet	3
Medlemsrekrytering för facklig styrka	4
Arbetsplatsen	7
Facklig organisering på arbetsplatsen	8
Utbildning, stöd och kommunikation till medlemmar och förtroendevalda	9
Villkor – avtal och förhandling.....	11
Lön	12
Arbetsmiljö.....	13
Yrkena och vårdpolitiken – påverkansarbetet.....	15
Yrke och karriär	15
Vårdpolitiken	24
Internationell samverkan och solidaritet.....	25
Opinionsbildning – Vårdförbundet i media	27
Demokratiutveckling och kongress 2022.....	30
Ledning, arbetssätt och verksamhetsstöd	31
Digital utveckling och IT-stöd.....	31
Ekonomi, fastighet och lokaler	33

Inledning

Vårdförbundets verksamhet utgår från de beslut som kongressen har fattat. Kongressen 2018 beslutade om prioriterat område för kongressperioden - *vi ska vara ett växande, medlemscentrerat yrkesförbund*. Förbundsstyrelsens tolkar kongressens beslut och beslutar om prioriteringar både vad gäller verksamhetens innehåll och när i tid det ska utföras. För kongressperioden 2018-2022 formulerade förbundsstyrelsens ett övergripande mål för hela verksamheten med fyra strategier för att uppnå målet:

Vi ska vara en stark, kollektivavtalsbärande organisation för våra fyra yrken med legitimitet och tyngd att driva och tillvarata medlems intressen samt påverka vården.

Det blir vi genom att organisationen

- prioriterar en positiv medlemsutveckling för att nå och bibehålla en hög anslutningsgrad
- tecknar avtal och driver frågor om medlems livslön, karriär och hållbart yrkesliv
- verkar för att förtroendevald, känd av medlem, finns på arbetsplatsen och får stöd i sitt uppdrag av lokala avdelningar
- använder våra gemensamma resurser på ett effektivt sätt som skapar värde för medlem.

Verksamhetsberättelsen för 2022 har tyngdpunkt på de områden som förbundsstyrelsen identifierade som prioriterade för året. Det omfattade sådant som ännu inte var genomfört eller omhändertaget utifrån beslut på kongressen 2018, samt de händelser under året som verksamheten särskilt skulle fokuseras kring:

- Vårdförbundets kongress som genomfördes i maj
- kollektivavtalsförhandlingarna HÖK 22
- valet 2022 till riksdag, region och kommun.

Verksamhetsåret 2022 i korthet

Inledningen av året fortsatte att präglas av den pågående Covid-19-pandemin, med restriktioner och rekommendationer om arbete hemifrån för alla som hade möjlighet till det. Ungefär samtidigt som restriktionerna lyftes och en återgång till det nya normala arbetslivet post-pandemi började, blossade krig upp i vårt närområde som följd av Rysslands orättfärdiga anfall av Ukraina. Samtidigt fortsatte Vårdförbundets medlemmar att hantera pandemins effekter och efterverkningar för vården i en alltmer ansträngd situation.

Bristen på kollegor inom förbundets professioner blir alltmer påtaglig på medlemmarnas arbetsplatser med konsekvenser för arbetsmiljö, särskilt vad

gäller övertidsuttag och mertid. Det hotar i sin tur patientsäkerheten. Lokal arbetstagarorganisation har agerat och använt möjligheterna som kollektivavtalet ger, påverkat och förhandlat. Stödet till avdelningarna har utvecklats rörande centrala processer i frågor om arbetstid, lön och semester.

Vårdförbundet fortsatte och ökade trycket i påverkansarbete och opinionsbildning vad gäller vikten av kompetensförsörjningen för våra yrken. Vi såg genomslag bland annat genom att media lyfter kompetensfrågan nu, inte bara bristen på vårdplatser. Vi kom också fram i arbetstidsfrågan genom bland annat skärpta regler gällande dygnsvila i avtal om Allmänna bestämmelser.

Arbete inför och efter genomförandet av förbundets kongress involverade många under året. Kongressen gav nya vinklar och inriktning för förbundets politik och valde en ny förbundsstyrelse. Sineva Ribeiro fick förnyat förtroende till en fjärde period som ordförande, Madelene Meramveliotaki valdes till ny första vice ordförande och Janí Stjernström till ny andre vice ordförande. Efter sommaren fick också förbundets kansli ny ledning då Linnéa Nordin tillträdde som ny kanslichef efter Anders Printz.

Under året kunde vi börja träffas fysiskt igen, vilket var efterlängtat. Resandet tog fart när det blev möjligt att återigen genomföra möten och medlemsaktiviteter fysiskt, samtidigt som lärdomarna från pandemin med digitaliseringens möjligheter fortsatte att utforskas och utgöra ett viktigt komplement. Två större kraftsamlingar genomfördes i hela förbundet då vi ökade vår närvaro på medlemmarnas arbetsplatser, i syfte att rekrytera fler medlemmar.

Året var innehållsrikt med mycket bra verksamhet och utvecklingsarbete i riktning mot att vara en stark och medlemsorienterad organisation. Trots det bröts den växande trend vi sett de senaste åren och vi tappade medlemmar. Vi behöver växla upp ytterligare för att bli mer träffsäkra utifrån medlems behov. Vi behöver också bli bättre på att visa på och nå ut med att vi gör skillnad.

Medlemsrekrytering för facklig styrka

All verksamhet ska leda till nytta och värde för medlem. Då väljer icke-medlemmar att gå med och befintliga medlemmar att stanna kvar i förbundet. Detta arbete beskrivs närmare under kommande rubriker i verksamhetsberättelsen. För att Vårdförbundet ska vara en långsiktigt stark facklig part och en inflytelserik röst för medlemmarna behöver vi också ha ett tydligt fokus i hela förbundet på att rekrytera nya medlemmar för att växa som organisation. Inriktningen för det arbetet är att utveckla ett rekryterande arbetssätt i vardagen i hela organisationen och att gemensamt utarbeta och etablera samarbetsformer och målmodeller för det rekryterande arbetet. Arbetet inriktas också på att öka synligheten för förbundet samt engagemangs- och rekommendationsindex och att rekrytera fler yngre medlemmar.

Under året har den ansträngda arbetssituationen och bristen på kollegor för förbundets professioner inneburit utmaningar för det fackliga arbetet på arbetsplatserna och förutsättningarna för att rekrytera nya medlemmar. Vi ser också att många inom vården väljer att lämna sitt yrke helt och hållet, vilket förstärker en negativ spiral.

Trots att fler nya medlemmar anslöt till Vårdförbundet under 2022 än 2021, minskade antalet medlemmar totalt sett. Det har sin främsta förklaring i en ökning av antalet medlemmar som lämnade förbundet.

Nedan visas totala antalet medlemmar per medlemskategori per den 31 december 2022 och en jämförelse med föregående år.

Tabell 1: Vårdförbundets medlemmar per medlemskategori år 2022 och 2021

Medlemskategori	Dec-2022	Andel i procent	Dec-2021	Andel i procent	Förändring antal	Förändring procent
Student	7 903	7,0 %	8 072	7,0 %	-169	-2,1 %
Yrkesverksam	90 185	79,4 %	91 206	79,6 %	-1 021	-1,1 %
Pensionär	14 067	12,4 %	13 577	11,8 %	490	3,6 %
Ej yrkesverksam	623	0,5 %	900	0,8 %	-277	-30,8 %
Samtliga	113 548	100 %	114 628	100 %	-1 080	-0,9 %

Det minskande antalet medlemmar i förbundet beror främst på följande orsaker:

- Antalet medlemmar som blir pensionärer ökar. Nu är pensionsavgångarna stora, vilket leder till att fler avslutar sitt medlemskap. De som väljer att vara kvar i förbundet blir pensionärsmedlemmar, vilket gör att antalet yrkesverksamma medlemmar minskar.
- Våldigt många nya medlemmar gick med i förbundet vid inledningen av pandemin 2020. Att etablera medlemskap tar tid. En del av de som blev medlemmar i början av pandemin är de som nu väljer att gå ur. Av erfarenhet vet vi att de som varit medlemmar en kort tid i högre utsträckning väljer att avsluta sitt medlemskap än de som varit med länge.
- Under pandemin minskade antalet studentmedlemmar. Vi kunde inte komma ut på skolorna och träffa studenterna eftersom utbildningen genomfördes digitalt. Vårdförbundets medlemstillväxt sker till stor del när studenter som tar examen fortsätter att vara medlemmar. När vi under två år inte nått ut till studenterna i samma utsträckning så har konsekvensen blivit färre medlemmar totalt.

- Under 2022 rekryterades fler medlemmar till förbundet än 2021, både yrkesverksamma och studenter. Trots detta nådde vi inte upp till rekryteringsmålet för året. En orsak är troligtvis det höga trycket på medarbetarna, på vården och hög arbetsbelastning vilket försvårar för medlemmarna att bedriva facklig verksamhet och att rekrytera kollegor. Det finns inte tid. Dessutom har det fortfarande varit svårt att komma ut på arbetsplatserna som en följd av de restriktioner för besök som fortfarande levde kvar och återaktiverades under delar av året. Vårdförbundets rekryteringsarbete bygger på synlighet och närvaro på arbetsplatser.

Riktade insatser påbörjades under året och fortsätter för att fånga de medlemmar som riskerar att lämna förbundet. Uppringning sker både av medlemmar som riskerar utträde som följd av bristande betalning och av studentmedlemmar vid övergången från studier till yrkesverksamma.

Planeringsverktyget **Medlemskollen** introducerades i verksamheten som stöd för att planera och prioritera uppsökande rekryterings- och organiseringsarbete. Verktyget gör det möjligt att estimerar och visualisera rekryteringspotentialen i olika delar av landet, inom olika branscher och ner på arbetsplats-/ företagsnivå. Arbete pågår för att möjliggöra bredare tillgång till verktyget och att fortsatt utforska och utveckla metod och stöd för marknadsanalys.

Inför verksamhetsplaneringen för 2023 togs en ny **beräkningsmodell för inträdesmål** fram som tar höjd för både rekryteringspotential och prognostiserade utträden i olika avdelningar och arbetsmarknadssektorer. Förbundets rekryteringsarbete koordineras av en beredningsgrupp för rekrytering.

Rekryterande arbetssätt utvecklas fortlöpande i den arbetsplats- och medlemsnära verksamheten och i hela förbundet för att stödja detta. Det handlar bland annat om att konkretisera, stödja och omsätta rekryterande arbetssätt i ombudsmännens arbetsvardag och att utveckla former för samspel och samordning av rekryteringsarbetet inom kansliet och med förtroendevalda i hela förbundet. I KR-sektionerna har rekryteringsforum etablerats mellan förtroendevalda i avdelningar och kanslimedarbetare. De fortsätter att vidareutvecklas för inspiration, erfarenhetsutbyte och samordning. För privat sektor finns andra anpassade mötesplatser mellan avdelningarna, riksklubbar och kansliet för att samarbeta kring och synkronisera rekryteringsarbetet.

Arbete inleddes med att skapa en **strukturerad uppföljningsmodell för rekryterande insatser**. Syftet är att kunna utvärdera i vilken utsträckning uppsökande insatser lett till nya inträden av yrkesverksamma medlemmar. Under året utvecklades funktionalitet i Aktivitetsportalen med direktlänk till ansökan om medlemskap för potentiell medlem som deltar vid aktivitet, något som sänker tröskeln för att ansöka om medlemskap. Funktionaliteten kommer även att kunna stödja i uppföljningsarbetet.

Två större **kraftsamlingar för rekrytering och synlighet** på medlemmarnas arbetsplatser genomfördes under maj-augusti och november-december, där konceptet "Värva en kollega" från tidigare år återanvändes. Årets centrala budskap var *Vi är värda att älska vårt jobb* med uppmaningen att värva en kollega som håller med.



Fika-påsar togs fram för att delas ut på arbetsplatserna. Fikaturné med aktiviteter genomfördes på ett antal sjukhus. Insatserna backades upp i sociala medier och med utomhusannonsering och digital närvaro på vissa sjukhus där det var knepigt att komma in och göra aktiviteter. Från november gjordes extra satsning på arbetsplatsbesök som involverade många förtroendevalda och medarbetare i förbundet.

Vi rekryterade fler medlemmar i december 2022 än året innan, men nådde inte inträdesmålet för verksamhetsåret. Arbetet med att balansera mellan insatser för att stärka den fackliga organiseringen på arbetsplatsen och de renodlade insatserna för att rekrytera nya medlemmar behöver fortsätta.

Arbetsplatsen

Arbetet för att utveckla den fackliga organiseringen med förtroendevalda på fler arbetsplatser är en grundförutsättning för att Vårdförbundet ska vara starkt och framgångsrikt. Förtroendevalda på arbetsplats har en nyckelroll för att vi ska lyckas med de fackliga frågorna, stärka och utveckla yrkena och vara en växande organisation.

Dessvärre minskade antalet förtroendevalda på arbetsplatserna under året med 221 personer till 4 853 per den 31 december 2022. I samband med årsskiftet 2021/2022 hade flera lokala avdelningar mandatskifte. Återhämtningstiden för omval/nyval har under året varit längre än tidigare år, en faktor som kan förklara det minskade antalet förtroendevalda.

Möjligheten att rekrytera förtroendevalda hänger ihop med medlemsutvecklingen i övrigt. När vi tappar medlemmar blir det också svårare att rekrytera förtroendevalda. Den tuffa arbetssituationen på arbetsplatserna kan göra att många tvekar att ta på sig ett fackligt uppdrag – man hinner eller orkar inte helt enkelt.

Facklig organisering på arbetsplatsen

Kommun

Under året prioriterades arbete för facklig organisering i kommunerna. I pågående utvecklingsarbete används verktyget *Arbetsplatstrappan Kommun* som utvecklades 2021. Det gör det möjligt att prioritera rätt insatser för att organisera och rekrytera medlemmar och förtroendevalda utifrån en nulägesbild av kommunen kopplat till Medlemsmodellen. Kommunnätverk har etablerats i KR-sektionerna som ger förtroendevalda i kommunerna möjlighet att tillsammans utveckla och stödja varandra i det fackliga arbetet.

För att säkra goda förutsättningar för det fackliga arbetet och förtroendepuppdraget i kommunal kontext, startades ett utvecklingsprojekt för att ta fram en sammanhållen och gemensam strategi. Förslag presenteras i början av 2023.

Utvecklingsarbetet för facklig organisering i kommun har resulterat i en särskild satsning med prioriterade insatser och arbete i kommunerna, "Kommunvision 2023". Arbetet startar i KR Syd i januari 2023.

Utveckling av *Förtroendevaldstrappan* startades också. Det är en modell för att stödja nyvalda förtroendevalda i det fackliga arbetet primärt i kommunerna.

Privat och statlig sektor

Arbete pågår kontinuerligt och strategiskt för att skapa förutsättningar för fler lokala arbetstagarorganisationer i privat och statlig sektor - fler avdelningar, riksklubbar och klubbar. Från 1 januari 2022 finns den nya avdelningen Praktikertjänst och i februari bildades riksklubb för Statens institutionsstyrelse. I arbetet med att stödja och utveckla det fackliga arbetet i företag mot att bilda riksklubb, prioriterades Attendo, Kry och Stockholms sjukhem.

För att kunna rikta och prioritera insatserna för företag används bland annat *Arbetsgivarkollen* som stöd vid utvecklingen av det fackliga arbetet och arbetsmiljöarbetet. Mötesplatser för förtroendevalda / skyddsombud i företag etableras och utvecklas i takt med den fackliga organiseringen i företagen samt efter utvecklingen i och av privat sektor, som är rörlig i sin natur och förändras snabbt. Via medlemsrådgivning i Vårdförbundet Direkt fångas arbetsplatsfrågor upp som engagerar och kan inspirera och vägleda medlemmar att välja förtroendevald/skyddsombud. I de flesta fall är det just arbetsplatsens angelägna frågor som öppnar för både rekrytering och stöd för att utveckla den fackliga organiseringen.

Samordningsforum utvecklades under året för privat sektor. Syftet är att möjliggöra övergripande koordinering mellan avdelningar och kansli i frågor som rör medlemsrekrytering, facklig organisering och aktuella frågor. Det första forumet för privat sektor genomfördes i slutet av året. Form och innehåll kommer att utvecklas stegvis. I nästa steg följer samordningsforum för statlig sektor under hösten 2023.

Utbildning, stöd och kommunikation till medlemmar och förtroendevalda

Lön är fortsatt en mycket viktig fråga för medlemmarna. Under året fortsatte satsningen på **lönecoaching** i grupp till både yrkesverksamma och studenter. Syftet är att ge individen kunskap om löneprocessen och hur en professionell löneförhandling ska gå till. På så sätt kan maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare jämnas ut. Totalt coachades cirka 1 200 medlemmar i grupp både via Teams och på orter runt om i landet. Målsättning för 2023 är att majoriteten av medlemmarna ska känna till lönecoachningen som varit mycket uppskattad.

I samarbete med NyföretagarCentrum arrangerades i december ett **seminarium om att starta och driva eget företag** i vården. Seminariet hölls både fysiskt i Stockholm och digitalt.

Ett uppskattat rabatterbjudande för studentmedlemmar är tjänsten MedEasy. Det är ett **studieverktyg** med lättillgängliga föreläsningar inom anatomi, fysiologi och biokemi. En tredjedel av studentmedlemmarna använde tjänsten under året.

Flera utvecklingsarbeten pågår rörande **utbildningar och stöd för förtroendevalda och medlemmar**, exempelvis:

- Utbildningserbjudande för förtroendevalda med facklig tid/fördjupat uppdrag i ämnena samverkan och rehabilitering. Introduceras under 2023.
- Pilot genomfördes för en gemensam digital grundutbildning. Utbildningstillfällen planeras under 2023.
- Digitala guiden "Ny på jobbet" för medlemmar som är nya på arbetsplatsen eller/och nya i yrket med lansering i januari 2023.
- Systemstöd för inbjudningar till aktiviteter för en avgränsad målgrupp genom utveckling av en enklare och målgruppsanpassad version av Aktivitetsportalen.

Medlemsärenden

Frågor om arbetstider och återhämtning har stått på högkant på många arbetsplatser, framförallt i verksamheter som pågår dygnet runt, veckans alla dagar. Vårdförbundet har arbetat för att minimera övertidsuttag utifrån de möjligheter som kontrollpunkterna i HÖK 22 ger. Flera exempel finns på hur kansliet arbetat tillsammans med förtroendevalda/skyddsombud i kommuner och regioner för att i samtal tydliggöra arbetsgivarens ansvar och peka på åtgärder och förutsättningar där vi också kommit vidare i partsarbetet. I exempelvis Melleruds kommun erhöll förbundet ett ekonomiskt skadestånd genom att driva frågor om arbetstid och arbetsmiljö. Men framförallt har man därefter efterlevt kollektivavtalet och samarbetet och samverkan i arbetstidsfrågor har utvecklats. Överläggningar har skett med arbetsgivare enligt reglerna i kollektivavtalet gällande extra övertid. Som exempel genomfördes i Västra Götaland 30 sådana

överläggningar. Fler av dessa berörde några eller ett fåtal individer, men i något fall ville arbetsgivaren överlägga för upp till 70 individer.

Vi arbetar strategiskt och sammanhållet med **semester och semesterförläggning**, med åtgärder och insatser inför, under och efter semestrarna. När arbetsgivarparter har brutit mot regler för exempelvis semesterförläggning har Vårdförbundet agerat genom att driva lokala tvister. Under året har löste vi exempelvis flera av de tvister som vi arbetat med sedan det första pandemiåret 2020.

Rådgivningen Vårdförbundet Direkt hade under 2022 över 49 000 medlemskontakter. 90 procent var nöjda med den kontakt de haft, vilket gav en fin tredje plats för nöjdhetsindex bland jämförbara organisationer. Klart vanligaste frågorna för rådgivningen handlar om lön. Därefter frågor om anställning, ledighet, arbetstider och arbetsmiljö/vårdmiljö.

Från april etablerades ett nytt arbetssätt som **stöd till chefsmedlemmar**. Alla medlemsärenden från chefsmedlemmar i hela landet omhändertas nu av två ombudsmän särskilt ansvariga för detta. Upplägget fungerar väl. En ökad inströmning av ärenden märktes under året, främst i samband med rehabilitering eller omställning.

Inom det pågående projektet "**Visualiserade arbetsflöden**" sker utveckling av struktur och digitala stödfunktioner för kunskapsdelning mellan ombudsmän. Syftet är att kvalitetssäkra handläggningen av medlemsärenden. Projektet slutförs under våren 2023.

Medlemskommunikation

Med anledning av kriget i Ukraina publicerades information på hemsidan om vad som kan gälla vid krigsfara och vad krigsplacering innebär.

Förbundets aktivitet i **sociala medier** fortsatte att engagera allt fler. Sammanlagt nådde vi 20,3 miljoner visningar på Facebook, Instagram, Twitter och LinkedIn, en ökning med över 30 procent från året innan. Engagemanget toppade i mars kring #vårdavården-uppropet för en bättre arbetsmiljö och HÖK 22. Under hösten engagerade vår politik inför valet, förbundets utspel om Tidö-avtalet och Vårdgalan. Inläggen på vardforbundetbloggen.se hade sammanlagt 110 000 visningar. Mest lästa var avtalsbloggen om HÖK 22 och Västerbottenbloggen "Hur många dagar skulle ledningen orka gå i mina skor på hälsocentralen". Vi publicerade 29 nya filmer på Youtube, med totalt 274 000 visningar.

Villkor – avtal och förhandling

Förhandlingsarbetet och tecknade avtal tar utgångspunkt i förbundets värderingar om jämställdhet och politik för bättre löner och hållbart yrkesliv. Vi vill bland annat se löneutveckling över tid, att särskilt yrkesskickliga premieras, en bättre arbetsmiljö och hälsosamma arbetstider.

I april tecknades en ny huvudöverenskommelse, **HÖK 22**, med SKR och Sobona för Vårdförbundets yrkesgrupper i regioner, kommuner och kommunala bolag. Inför kollektivavtalsförhandlingarna lanserade vi arbetsmiljörapporten *Yrken för livet* som visar på hur situationen ser ut för medlemmarna och det utbredda "frivilliga" deltidsarbetet. Med arbetsmiljörapporten som utgångspunkt genomfördes en kommunikationskampanj inför och under förhandlingarna med syftet att stärka medlemmarnas engagemang för arbetsmiljöfrågorna och deras betydelse för ett hållbart yrkesliv. Efter kampanjen ökade engagemanget för arbetsmiljö tydligt i målgruppen, från 46 procent innan kampanjen till 74 procent efter.

Det tvååriga avtalet HÖK 22 innebär bland annat en fortsatt satsning på särskilt yrkesskickliga och tar sikte på hållbart yrkesliv genom att bland annat eftersträva minskad övertid och mertid. Avtalet innehåller flera koll- och kontrollpunkter för bättre arbetsmiljö, förbud mot återkrav vid utbildningsanställningar samt höjd ersättning vid mer än 200 timmar övertid eller mertid. Samtidigt slöts en överenskommelse om en partsgemensam Kompetenskommission som ska arbeta med att trygga kompetensförsörjning och god arbetsmiljö i hälso- och sjukvården samt omsorgen.

Under året genomfördes utbildningar kopplade till HÖK 22 och flera vägledningar till avtalet togs fram och kommunicerades i förbundet.

Inom ramen **för privat sektor** slutfördes förhandlingar via PTK om nytt huvudavtal med Arbetsgivaralliansen och Fremia (medlemmar inom kooperativa och idéburna verksamheter). Vårdförbundet nådde även en uppgörelse om nytt omställningsavtal med **Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, SKAO** via "förtecknande förbund", d.v.s. Akademikerförbundet SSR och Akavia. Omställningsavtalet innebär bland annat möjligheter till livslångt lärande likt det som finns inom K/R-sektorn. Inom ramen för OFR-S, P, O (staten, polisen och offentligtanställda inom staten) träffades motsvarande överenskommelse i förhandlingar med Arbetsgivarverket.

I slutet av året slöt Vårdförbundet och Kommunal nytt avtal med SKR och Sobona om skärpta regler i **Allmänna bestämmelser, AB**, gällande dygnsvila. Förhandlingarna skedde som följd av att EU-kommissionen ifrågasatt om kollektivavtalet AB var förenligt med EU:s arbetstidsdirektiv i vissa delar. De nya reglerna börjar gälla den 1 oktober 2023 och ska garantera att medlemmar får minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila och att dygnsvila och arbetspass ska alternera.

Välfärdens **krigs- och beredskapsavtal** med SKR och Sobona, KB-avtalet, uppdaterades från 1 juli i syfte att stärka välfärdssektorns och Sveriges beredskapsförmåga. Avtalet innebär en samlad kollektivavtalstäckning i normalläge, krisläge och krigs- och beredskapstillstånd för välfärdstjänster som sjukvård, räddningstjänst, skola, dricksvattenförsörjning, äldreomsorg, transporter av mat och människor.

På kongressen i maj valdes ett nytt **avtalsråd** – rådgivande organ till förbundsstyrelsen i förhandlings- och avtalsfrågor. Avtalsrådet var involverat i samtliga förhandlingar under hösten inför förbundsstyrelsens beslut.

Kongressen beslutade att Vårdförbundet ska verka för **gratis arbetsskor**. I flera regioner blev det en valfråga, bland annat lovade Socialdemokraterna i Kalmar, Blekinge och Västerbotten betalda arbetsskor. Samtidigt har arbetsgivare som testat att ge skobidrag backat av skatteskal – bidraget förmånsbeskattas vilket anses ofördelaktigt för den enskilde medarbetaren. Arbetsmiljöverket utredde om belastningsskador kan förebyggas genom bland annat ändamålsenliga skor, men landade i ett nej till ändrade regler om arbetsskor.

Kansliet utvecklar och erbjuder löpande **stöd för strategi och taktik för och till lokal förtroendevaldorganisation**. Det handlar exempelvis om att vara lokal part, hur lokala kollektivavtal ska säkra ett hållbart yrkesliv, löneprocessen, semesterarbetet och stöd för fördjupad förståelse och vägledning för att implementera och tillämpa HÖK 22.

Under året genomfördes en kunskapsatsning med utbildningar för förtroendevalda och ombudsmän avseende det avtalspaket rörande LAS, Omställning och tjänstepension som träffades med SKR och Sobona i december 2021 samt regeländringar i LAS, omställning och tjänstepension. Ett sammanhållet erbjudande om stöd och vägledning till lokal förtroendevaldorganisation sätts i början av 2023.

Pågående förhandlingar och partsarbeten

Inom privat sektor pågår partsarbete tillsammans med Almega Vårdföretagarna om verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning inom Bransch Ambulans. I arbetet inhämtas arbetsplatsernas beskrivningar av arbetsmiljön som underlag för ett metodstöd. Arbetet slutförs i början av 2023.

Lön

Målet för Vårdförbundets lönearbete är att våra yrken ska värderas högre. Lönen ska spegla kunskap, kompetens och erfarenhet och ett tydligt jämställdhetsperspektiv finns med i alla förhandlingar och i opinionsbildningsarbetet. Inför kongressen i maj färdigställdes ett material med fakta, reflektionsfrågor och checklistor kring jämställdhet utifrån medlemmarnas verksamheter, *Jämställdhet – fakta, reflektion och praktik*. Materialet finns på webben. Arbetet för jämställda

löner fortlöpte också via TCO:s likabehandlingsnätverk, bland annat utifrån EU:s lönetransparensdirektiv, samt i de internationella nätverk som förbundet ingår i.

Som stöd till medlem vid lönesamtal uppdateras årligen en lönesnurra med den senaste partsgemensamma lönestatistiken på Vårdförbundets webb.

Medlemmarnas genomsnittliga löneutveckling år 2020-2021 samt medellön 2021 per sektor redovisas i tabellen nedan.

Tabell 2: Löneutveckling och medellön för Vårdförbundets medlemmar år 2021

År 2021 / per sektor	Kommun/region	Privat sektor	Statlig sektor
Löneutveckling i %	3,4 %	3,9 %	2,3 %
Löneutveckling i %, exklusive chefer	3,4 %	3,8 %	2,3 %
Medellön	37 703	40 109	41 781
Medellön, exklusive chefer	36 973	38 063	42 377

Löneutvecklingen för Vårdförbundets medlemmar kan jämföras med det så kallade industrimärket på 2,2 procent per år för industri och kommunal sektor (5,4 procent över 29 månader, från 1 november 2020 till 31 mars 2023). Avtalet inom industrin omfattar förutom löneökningar även högre avsättning till pensioner. (Källa: Arbetsgivarverket)

Under hösten skickades löneenkät ut till medlemmar anställda i kommuner, regioner och kommunala bolag som besvarades av drygt 20 000 personer. Enligt löneenkäten var den genomsnittliga löneökningen 5,3 procent under 2021-2022 för dessa grupper. I likhet med tidigare enkäter som genomförts från år 2019 har cirka 22 procent bedömts som särskilt yrkesskickliga. Löneutvecklingen 2021-2022 för särskilt yrkesskickliga var i regel högre än för övriga.

Nytt utbildningsmaterial inklusive seminariefilmer rörande särskilt yrkesskicklig har tagits fram i samarbete med professor Jonna Bornemark. Materialet vänder sig till medlemmar, förtroendevalda och chefer och finns i Kunskapsrummet på webben.

Arbetet med att ta fram en ny livslönerapport påbörjades under året. I rapporten jämförs livslönen för Vårdförbundets yrkesgrupper med livslönen för olika referensyrken för att göra en bedömning av vad som är en rimlig livslön för våra yrkesgrupper. Rapporten kommer under 2023.

Arbetsmiljö

Inom ramen för Valfärdens arbetsmiljöråd skedde under året arbete med att omhänderta den partsgemensamma avsiktsförklaringen om "Friska arbetsplatser" som slöts med SKR och Sobona i december 2021. Arbetet involverar samtliga

avtalsparter inom sektorn, samt AFA försäkring och Suntarbetsliv. Målet är att utveckla stödet till arbetsgivare och förtroendevalda för att förebygga arbetsmiljörisker och främja hälsa i kommuner, regioner och kommunala bolag. Arbetet består av tre delar: 1) kunskapssatsning på friskfaktorer, 2) utvecklat stöd för samverkan 3) uppföljning av arbetsmiljöarbetet under pandemin.

Inom samarbetet vid Suntarbetsliv har följande arbetsmiljöverktyg tagits fram för medlem att använda på arbetsplats.

- *Säkerhetsdialogen*, att använda för att förebygga hot och våld.
- *SAM-verkstan*, en grund för att etablera ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- *Friskfaktorstarten*, ett diagnostiskt verktyg för att välja insatser i arbetsmiljöarbetet.

Dessutom har material baserat på den senaste forskningen tagits fram för samtal vid arbetsplatsträffar:

- *Hur kan HR ge stöd i arbetsmiljöarbetet*
- *Återhämtning i praktiken*
- *Hitta rätt åtgärd i arbetsmiljöarbetet*

Vårdförbundet bevakar löpande Arbetsmiljöverkets regelförnyelsearbete som kommer att leda till revidering av Arbetsmiljölagens föreskrifter. Samarbete inleddes med sex lärosäten för att genomföra en gemensam medlemsundersökning på temat Hälsosamt yrkesliv.

En arbetsmiljöenkät genomfördes bland medlemmar i privat sektor inför kommande avtalsförhandlingar under 2023. Resultaten av enkäten låg till grund för gjorda yrkanden, bland annat om så kallad Flexpension.

Antalet huvudskyddsombud (HSO) ökade under året från 143 till 208. Det är en ökning som behöver fortsätta. HSO:s samordningsuppdrag innebär fokus på arbetsmiljöarbetets struktur hos arbetsgivaren så att skyddsombud ges förutsättningar att utöva sitt uppdrag inom fungerande ramar. HSO behöver tydligare involveras i skyddskommittéarbete hos arbetsgivare och vad som är ett rimligt antal SO att samordna.

HSO:s funktion på arbetsplatsen är en avgörande del för Vårdförbundets yrken att ta ledarskap över sin arbetsmiljö. HSO kopplas till fler arbetsplatser men ser olika ut över landet. Under året inleddes arbete utifrån kongressens uppdrag att se över och åtgärda de skilda ingångar HSO har runt om i landet så att fördelningen mellan HSO och SO blir jämn och koordinerad med rätt kunskap och stöd från kansliet.

Under året etablerades former för ändamålsenlig samordning och kvalitetssäkring av förbundets arbete för regionala skyddsombud, RSO. Ett introduktionsprogram för RSO togs fram med tillhörande nätverksträffar var sjätte vecka. Under hösten genomfördes ett internat för RSO. Utveckling av RSO-nätverket som nav för

förbundets regionala skyddsombudsarbete pågår kontinuerligt. Nätverket möjliggör koordinerade insatser över landet mot prioriterade företag för att förbättra arbetsmiljön och rekrytera skyddsombud. Antalet RSO utsedda av avdelningarna ökade under året från 14 till 28. Därutöver finns 9 kanslimedarbetare utsedda som RSO.

Yrkena och vårdpolitiken – påverkansarbetet

Vårdförbundets vårdpolitik stödjer fokusflyttningen mot en personcentrerad vård med fokus på hälsa. Påverkansarbetet bedrivs utifrån förbundets påverkans- och opinionsbildningsstrategi där prioriterade områden under 2022 varit 1) Kompetensförsörjning 2) Arbetsmiljö 3) Vårdens styrning och organisering.

Förutom att påverka arbetsplatsens och yrkets villkor genom samverkan och att teckna kollektivavtal, driver och bevakar vi våra frågor och politik genom att träffa politiker och beslutfattare, delta som sakkunniga i statliga utredningar och besvara remisser för frågor kopplade till vården och medlemmarnas yrken. Vi samarbetar med svenska och internationella yrkesorganisationer, fackliga sammanslutningar och intresseorganisationer. Vårdförbundet stöttar också forskningsprojekt, genomför egna utredningar och arrangemang och opinionsbildar i media.

Kompetensbristen fortsätter att vara hälso-och sjukvårdens största utmaning. Vårdförbundet för dialog om åtgärder med Nationella Vårdkompetensrådet, som inrättades på uppdrag av regeringen i januari 2020. Rådet representeras brett av regioner, kommuner, lärosäten, Socialstyrelsen och Universitetskanslersämbetet (UKÄ). Vi lyfter också frågan och våra förslag till lösningar i en rad andra sammanhang.

Yrke och karriär

Arbetet för professionernas utveckling sker inom strategiska områden i samarbete med yrkenas riksföreningar och professionsorganisationerna, både nationellt och internationellt. Digitala och fysiska mötesplatser har skapats för gemensamma frågor som utbildning, kompetensutveckling, forskning, ledarskapsutveckling, de etiska koderna mm.

Kompetensutveckling – rätt kompetens på rätt plats

I HÖK 22 finns överenskommelser om **partsgemensamma arbeten** kring specialistutbildning och karriärmodeller vilka är pågående. I partsarbetet lyfter Vårdförbundet att professionernas kompetens, högre utbildningsnivå och längre yrkeserfarenhet bidrar till bättre patientsäkerhet. Sambanden finns beskrivna i

Inspektionen för vård och omsorg (IVO) årliga rapporter och Socialstyrelsens rapport om kompetensförsörjning och patientsäkerhet. Dessa rapporter bekräftar och stärker Vårdförbundets vårdpolitik.

Partsarbetet om *specialistutbildning för biomedicinska analytiker, barnmorskor och röntgensjuksköterskor* handlar om att undersöka och spegla behovet av specialistutbildningar. Arbetet kommer att presenteras i en partsgemensam rapport under våren 2023 som grund för vidare dialog och påverkan.

Kommunikationsmaterial från partsarbetet om *karriärmodeller* används i karriärnätverket för lokala förtroendevalda. Nätverket följer upp hur arbetet med karriärmodeller utvecklas lokalt. En föreläsning hölls för kommunerna för att sprida kunskap om karriärmodeller.

Vårdförbundet verkar för att det i framtiden ska finnas avancerade specialistsjuksköterskor, **APN**, i den personcentrerade vården. Det långsiktiga påverkansarbetet drivs av en arbetsgrupp inom Vårdförbundet tillsammans med Svensk sjuksköterskeförening. Arbetsgruppen träffar regelbundet beslutsfattare och politiker på nationell-, region- och kommunnivå, lärosäten, riksdagspartiers socialutskott, SKR, myndigheter och regeringens nationella Vårdkompetensråd.

Utifrån EU:s Yrkeskvalifikationsdirektiv, YKD, samverkar Vårdförbundet med andra fackförbund för legitimeringsyrken (Sveriges Läkarförbund, Sveriges farmaceuter och Fysioterapeuterna) för påverkansarbete rörande **kontinuerlig kompetensutveckling** för hälso- och sjukvårdens professioner. YKD handlar om att EU:s medlemsstater måste erkänna yrkeskvalifikationer som förvärvats i en annan medlemsstat i syfte att öka mobiliteten inom EU. I direktivet påtalas också nödvändigheten av professionell kompetensutveckling, CPD (Continuing Professional Development) för att som legitimeringsyrke kunna arbeta utifrån den senaste forskningen och därmed säkerställa verksamheten och individens kompetensutvecklingsbehov. En arbetsgrupp har bildats för att ta fram förslag på genomförande av riksdagsseminarium.

Barnmorskor

Kongressen 2022 beslutade att arbetet med att företräda professionen barnmorskor ska intensifieras och tydliggöras och att kommunikationen till medlemmarna ska utvecklas.

Förbundets politik har konkretiserats i foldern *Vårdförbundets idé*;

Barnmorska som lanserades under hösten tillsammans med en visionsfilm för barnmorskor. Vårdförbundet bjuds nu in av organisationer, myndigheter och förbund till de forum där barnmorskans yrkes- och professionsfrågor finns på agendan. Dialogmöten har genomförts med medlemmar, förtroendevalda, politiker och berörda myndigheter. Exempelvis träffade förbundet Nationella



Vårdkompetensrådet gällande regeringsuppdraget kompetensförsörjningen av barnmorskor och Folkhälsomyndigheten kring framtagandet av den nationella handlingsplanen, SRHR. Dialogmöten genomfördes också med fyra politiska kvinnoförbund på temat "Hur gör vi för att säkra kompetensförsörjningen så att vi kan erbjuda en säker och trygg vård?" där Vårdförbundet presenterade konkreta förslag på lösningar. Responsen från kvinnoförbunden var mycket positiv.

I samband med internationella barnmorskedagen den 5 maj lyfte vi barnmorskors arbetsmiljö och framförde krav på rätt förutsättningar och villkor för ett hållbart yrkesliv. Resultat från Vårdförbundets Novus-undersökning visade att hälften av barnmorskorna funderar på att byta yrke som följd av den höga arbetsbelastningen. Vi lyfte bland annat fram rimliga förutsättningar för att arbeta heltid som nyckel till att lösa bemanning och kompetensförsörjningen av barnmorskor: "Det är inte brist på barnmorskor, det är brist på goda arbetsvillkor" (Arbetsbladet Debatt 5 maj), "Vi vore 800 barnmorskor till om alla kunde arbeta heltid" (Dagens Medicin 11 maj). Genomslaget var stort i både TV och debattartiklar i nationella och lokala medier.

I Vårdförbundets nationella barnmorskenätverk förs regelbunden dialog om barnmorskornas professionsfrågor och arbetsmiljö utifrån aktuell forskning. Forskare föreläste för nätverket och under hösten introducerades digital forskarfika och forskarlunch för barnmorskor.

Arbetet med att etablera Vårdförbundets barnmorskor internationellt fortsatte under året. Som medlemmar i the European Midwives Association (EMA) och the European Forum of National Nursing and Midwifery Associations (EFNNMA), deltog Vårdförbundet i föreningarnas årliga möten. Förbundet är också representerat i EFNNMA:s styrelse. Vårdförbundet deltog i de nordiska och internationella organisationernas konferenser. Nordic Federation of Midwives höll kongress i Helsingfors i maj som bland annat handlade om erfarenhetsutbyte utifrån "Best Practice" i olika länder, digitaliseringen kopplat till barnmorskans roll och kulturella och sociala aspekter på amning. I september arrangerade The International Federation of Abortion and Contraception Professionals (FIAPAC) konferens i Riga på temat "Fertility Control Into the Hands of Women".

Biomedicinska analytiker



Inför yrkesdagen den 15 april gjorde Vårdförbundet en Novus-undersökning som uppmärksammande att bristen på biomedicinska analytiker blir allt större och konsekvenserna med kvalitetsbrister i analyser av patienters tester. I en debattartikel tillsammans med Institutet för biomedicinsk laboratorievetenskap, IBL lyfte vi vikten av ett vetenskapligt

förhållningssätt och en faktabaserad världsbild. Budskapen plockades upp i media runt om i landet. I samband med yrkesdagen genomfördes ett webinarium med ca 100 deltagare om pandemins påverkan på psykisk hälsa.

IBL:s Diagnostikforum genomfördes som digital konferens med temat "Bristen på biomedicinska analytiker". Den samlade bilden är mycket oroväckande och engagemanget var stort i konferensens chatt. Vårdförbundet föreläste utifrån Novus-undersökningen om att det är annan kompetens än biomedicinska analytiker på laboratorierna. Vi föreläste också om vårt arbete för specialistutbildning för biomedicinska analytiker och deltog i panelsamtal.

Arbete pågår med att ta fram "Vårdförbundets idé: Biomedicinsk analytiker". Professionens syn på biomedicinska analytikers roll i framtidens nära vård och diagnostik inhämtas genom genomförda och kommande workshops med IBL, studenter, nya i yrket och yrkeserfarna/visionärer.

Internationellt var kompetensförsörjningen och rekryteringen till professionen centrala diskussioner. Vid möte för det nordiska nätverket, NML, diskuterades detta och hur man arbetar med yrkesetiken.

På konferens arrangerad av den europeiska yrkesorganisationen EPBS (European Association of Biomedical Scientists), diskuterades olika aspekter av digitalisering inom yrkesutövandet och som pedagogiska verktyg.

Vid världsorganisationens, IFBLS, kongress, föreläste Maria van Kerhove från WHO om biomedicinska analytikerns roll i pandemin.

Röntgensjuksköterskor

Under Röntgenveckan i Göteborg i september med temat "Olympic Games for Radiology", deltog Vårdförbundet med välbesökt monter. Vårdförbundet föreläste om partsarbetet rörande specialistutbildning för röntgensjuksköterskor. Tillsammans med professionssammanslutningen, SFR arrangerade vi en välbesökt workshop om kompetensförsörjning och professionens framtid där många olika perspektiv lyftes fram.



I en gemensam debattartikel med SFR i Dagens Medicin lyfte vi budskapet att bristen på legitimerad personal inte går att lösa genom att snabbutbilda icke legitimerad personal. Detta kan istället förvärra bristen på röntgensjuksköterskor. (*Dagens Medicin*, 16 september).

I samband med yrkesdagen den 8 november presenterades Vårdförbundets Novus-undersökning om arbetssituationen som visar på akut brist på röntgensjuksköterskor över hela landet. Nära 90 procent upplevde hög arbetsbelastning under senaste året och 41 procent har tvingats avstå från att göra undersökningar och behandlingar på grund av brist på personal med rätt kompetens. Samtidigt presenterades förbundets förslag till lösningar, bland annat goda och säkra arbetsvillkor, reglerad specialistutbildning för röntgensjuksköterskor och professionens nyckelroll inom digitalisering och teknikutveckling en moderniserad vård närmare individen.

Internationellt hölls i juli den årligen återkommande kongressen European Congress of Radiology (ECR). Vårdförbundets resebidrag möjliggjorde för medlem att besöka kongressen i Wien. Temat var "Building bridges" som syftade på vikten av samarbete, dels inom radiologin, dels med externa parter. Ett annat tema var röntgensjuksköterskors upplevelser av att arbeta under en pandemi.

I december deltog Vårdförbundet i den internationella världskongressen inom radiologi som anordnas av International Society of Radiographers & Radiological Technologists (ISRRT). Där diskuterades hälso- och sjukvårdens utveckling, nya tekniska lösningar genom AI och etikens betydelse inom radiologin.

Sjuksköterskor

Inför sjuksköterskornas yrkesdag 12 maj lyfte Vårdförbundet kompetensbristen och kommunicerade en ranking över regionernas sjukskötersketäthet "Här är regionerna med lägst antal sjuksköterskor per 100 000 invånare, region Stockholm sämst i klassen" (pressmeddelande 10 maj). Vi lyfte också sjuksköterskornas krav för att locka fler kollegor och behov av förutsättningar i yrket med förslag på lösningar på sjuksköterskebristen.



På yrkesdagen släpptes vår Novus-undersökning om sjuksköterskors arbetssituation "Stark sammanhållning bland sjuksköterskor och stort intresse att bli distriktssköterska".

Under den internationella vård- och omsorgskonferensen *International Forum on Quality and Safety in Healthcare* i Göteborg höll Vårdförbundet ett fullsatt seminarium som handlade om åtgärder för att lösa bristen på sjuksköterskor,

säkerställa folkhälsan och patientsäkerheten. Konferensen lyfte fram hur viktig den personcentrerade vården är för en patientsäkervård och en god arbetsmiljö.

I Vårdförbundets internationella arbete för sjuksköterskor utgör det nordiska samarbetet genom sjuksköterskeorganisationen SSN utgör en stor del och intensifierades genom pandemin. Aktuella frågor var förutom Covid-19, erfarenheter och beredskap, kompetensförsörjning och utbildningsfrågor – grundnivå, specialistutbildningar och avancerade funktioner.

I det europeiska samarbetet genom EFN (Europeiska förbundet för sjuksköterskor) var fokus på professionsfrågor, förutsättningar, villkor, erfarenheter från pandemin, utbildningsfrågor samt arbetsgrupp inom APN. Vårdförbundet deltog under hösten i fysiskt möte i Slovenien där Ukrainakriget, flyktingströmmar, beredskapsfrågor, miljö- och klimatfrågor lyftes som prioriterade områden. Där var även fokus på etisk rekrytering när det gäller kompetensförsörjningen.

Det globala samarbetet med den internationella sjuksköterskeorganisationen ICN hade fokus på pandemins utmaningar, vaccinationsfrågor samt miljö- och klimatutmaningar. Vårdförbundet påverkar tillsammans med Svensk sjuksköterskeförening via den gemensamma medlemsorganisationen JSNO. Arbetet rörde främst APN samt WHO:s Globala strategi för barnmorskor och sjuksköterskor 2021-2025. I arbetsgruppen ICN Membership Task Force, representerade Vårdförbundet hela Europas medlemsländer med uppdraget att se över och föreslå förändringar gällande medlemskategorier och avgifter inom ICN.

Skolsköterska – elevhälsa

Nätverk för skolsjuksköterskor inom Vårdförbundet har etablerats och utvecklas. Där förs dialog kring aktuella professionsfrågor och förutsättningar för att utöva yrket.

Utifrån kongressens beslut i maj skedde beredningsarbete för att fortsätta utveckla politiken kring elevhälsa och betydelsen av det hälsofrämjande och förebyggande arbetet. I det ingår också att utreda optimal dimensionering av elevantalet per heltidsarbetande skolsköterska.

I regeringsunderlagets Tidöavtal finns direktiv för skolan om att avlasta lärarna genom övrig personal, statligt ansvar, tydligare reglering av kvaliteten i skolans verksamhet samt att förbättra elevhälsan. Vårdförbundet bevakar dessa områden och agerar utifrån skolsköterskans perspektiv.

Chefer och ledare

Vårdförbundets ledarprogram genomfördes för chefs-och ledarmedlemmar från hela landet och från olika verksamhetsområden. Där presenterades bland mycket annat förbundets verktyg mot etisk stress att användas för att förbättra

arbetsmiljön på arbetsplatsen. Utvärdering av ledarprogrammets kvalitet och innehåll pågår i samarbete med ett forskningsprojekt för personcentrerad vård vid Göteborgs Universitet.

Enligt kongressbeslut har arbete inletts med att starta en intresseförening för chefer. Löpande kontakter med och aktiviteter för chefsmedlemmar sker genom webinarier om aktuella ämnen, omvärldsbrev, mötesplatser, nätverksmöten och rådgivningen via Vårdförbundet Direkt.

Ett specifikt ombudsmannastöd för chefsmedlemmar har etablerats och vidareutvecklas. Till chefserbjudandet har adderats att särskilda ombudsmän stödjer chefer i behov av arbetsrättslig kompetens i anställningen.

Olika rekryterande insatser och aktiviteter för att bli fler chefs- och ledarmedlemmar prövas och utvärderas kontinuerligt. Chefsspecialisterna genomför många samtal, både med personer som varit kritiska och med de som är nyfikna på medlemskapet. Analys visar att det är viktigt att vi i ett tidigt skede när medlem blir chef når fram och tydliggör att medlem kan stanna kvar i Vårdförbundet. Medlem och blivande medlem uttrycker ofta att det gör skillnad att prata med Vårdförbundets chefsspecialister som kan vårdens ledarskap, till skillnad mot fackförbunden Ledarna och Vision.

Studenter

Vårdförbundet påtalade bristen på handledare och platser för studenternas verksamhetsförlagda utbildning, VFU, i flera forum och sammanhang. Att det finns VFU-platser med kompetenta handledare är av särskild vikt för att säkerställa den framtida kompetensförsörjningen. Utifrån Vårdförbundet Students årliga enkätstudie om VFU, presenterades ett antal förbättringsförslag. Bland annat bättre arbetsmiljö för studenter, tillgång till kliniska träningscentrum, interprofessionellt lärande och Peer Learning, studentinflytande via programråd vid lärosätena och att handledare och student ges tid och utrymme till reflektion och lärande. I juli meddelade regeringen att man tillsätter en samordnare och särskild utredare för att studenterna ska få sin VFU i tid, då tillgången på VFU-platser blivit en flaskhals – något som Vårdförbundet välkomnade och en framgång för vårt påverkansarbete i frågan.

Vårdförbundet Student framförde kritik mot de nya CSN-reglerna där fribeloppet återinfördes med övre gräns för hur mycket den med studiestöd kan tjäna. – att det kan leda till vikariebrist inom vård och omsorg där behovet av studenters arbetskraft är stort (*SVT Nyheter*, 20 augusti).

Vårdförbundet Student drev kampanjen #inteunder30k som syftar på ingångslönen 30 000 kronor. Detta riktmärke kommuniceras också i lönecoachning till studenter.



Vårdförbundets studentorganisation som representerar drygt 8000 studentmedlemmar, valde i oktober ny styrelse på ett år. Till ny ordförande valdes Marlene Juhl.

Vårdgalan och Vårdförbundets priser



I november genomfördes den årliga Vårdgalan återigen inför publik ledd av tv-profilen Patrik Ekwall. På den livesända galan uppmärksammas medlemmars viktiga arbete för personcentrerad vård genom Vårdförbundspriset, priset för årets vårdchef och årets studenthandledare. Galans syfte är bland annat att inspirera utifrån medlemsberättelser, synliggöra yrkena och förbundets vårdpolitik i samhällsdebatten. De nominerade till priserna bidrar till kunskapsspridning genom att dela sina berättelser i sociala medier.

Det *stora Vårdförbundspriset* delades mellan två vinnare. PD-mottagningen Dialysen på Östersunds sjukhus prisades för att de infört en digital plattform som bidragit till att öka andelen patienter med hemdialys från 15 till 60 procent. Ur motiveringen: "Här pratas inte bara om digitalisering – här används möjligheterna för att på riktigt främja en personcentrerad vård".

Den andra pristagaren blev Jasmine Glantz på Onkologen SUS Malmö. Hennes Cytostatika-projekt möjliggör för svårt cancersjuka patienter att få både effektiv smärtlindring och vård i hemmet, med närhet till anhöriga under sista tiden i livet. Hon har därmed "bidragit till förbättrad livskvalitet, skapat arbetsglädje och sparat resurser genom vård på patienternas villkor – kärnan i den personcentrerade vården."

Pris för *årets Vårdchef* gick till Jenny Grälls, enhetschef på Ersta Diakoni, Juliahemmet i Uppsala. Ur motiveringen: "Professionalism, engagemang och arbetsglädje är en kombination som gör att hon inte bara lyckas rekrytera utan också behålla medarbetare".

Årets studenthandledare blev Helena Ousbäck, ambulansen Skara kommun som "tack vare ambition, klokskap och engagemang gjort deras (studenternas) verksamhetsförlagda utbildning till något extra." och "... gjort blivande sjuksköterskor förberedda för vad som väntar i yrket."

Vårdgalan och årets finalister till priserna uppmärksammandes externt mer än något tidigare år. De syntes särskilt i lokalmedia med stora uppslag på orterna där finalisterna arbetar.



Vårdpolitiken

Vårdförbundet utformar och driver vårdpolitik utifrån värderingen att alla människor har samma värde och samma rätt till hälsa med idén om personcentrerad vård och jämlik hälsa. Arbetet sker bland annat genom löpande dialog med beslutsfattare, deltagande och kunskapsspridning i olika strategiska forum samt dialog och erfarenhetsutbyte inom förbundet och med medlemmar om vad som händer i omställningsarbetet.

Som ett led i att driva på omställningen till Nära vård, deltar Vårdförbundet i SKR:s mötesplats för dialog om framtida hälso- sjukvård- och omsorg med och mellan andra fackförbund. Socialstyrelsen är en viktig samarbetspartner som nationell kunskapsenhet inom hälso- och sjukvård. Förbundet har där löpande avstämningar i aktuella frågor med Chief Nurse Officer, CNO. I kontinuerliga kontakter med Nationella Vårdkompetensrådet för vi samtal om kompetensförsörjning och utveckling av professionerna.

Vårdförbundet deltog på Kvalitetsmässan i maj som värd för området Vård och Hälsa. Mässan är en mötesplats för alla som arbetar med att utveckla offentlig sektor och Europas största konferens och fackmessa om verksamhets- och samhällsutveckling. Syftet med förbundets deltagande är att bygga nätverk, sprida vår idé om personcentrerad nära vård och synliggöra professionernas kunskapsområden. Vi arrangerade föreläsningar med bland annat Vårdförbundspristagarna år 2021 som medlemmar erbjöds ta del av via digital plattform.

Mänskliga rättigheter – jämställdhet och etik

Mänskliga rättigheter och frågor om yrkesetik är del av Vårdförbundets grundläggande värderingar enligt stadgan. Att värna jämlikhet och jämställdhet är genomgående förhållningssätt i all verksamhet.

Vårdförbundet deltog på Mänskliga Rättighetsdagarna 2022.

Vi står upp för *rätten till abort* och påverkar aktivt i olika sammanhang t ex genom debattartiklar, öppna brev och demonstrationer. Vi uppmärksammande internationella aborträttsdagen 28 september genom bland annat debattartikel i Aftonbladet, blogginlägg, och i våra sociala medier.

I samarbete med Unizon sker arbete mot mäns våld mot kvinnor. Vårdförbundets medlemmar möter ofta i sin vardag konsekvenser av våldet och det förebyggande arbetet med jämlik hälsa kan inte underskattas. Under året arrangerade vi tillsammans två välbesökta webinarier med rubrikerna *Hur kan vi förändra?* och *Våga fråga*.

Vi deltar i *Rätt till vård-initiativet* – ett uppprop från 2008 av 27 organisationer som kräver att papperslösa och asylsökande ska ha rätt till vård på samma villkor som andra boende i Sverige. Där förs bland annat dialog kring ställningstaganden med anledning av Tidö-avtalet.

Tillsammans med RFSU pågår ett projektarbete på temat *Jämlig vård ur ett migrationsperspektiv* som ska leda till vidare påverkansarbete. Uppdatering av arbetet kommer under våren 2023.

Magnet Hospital – Magnetmodellen

Magnetmodellen är en strukturerad och certifierad organisationsmodell som tillvaratar sjuksköterskors kompetens genom teamarbete där omvårdnadskompetens finns på alla ledningsnivåer och personaltätheten är relevant för uppdraget. Modellen är beprövad i USA och sprids nu i Europa. Enligt forskning leder den till bättre behandlingsresultat och mer nöjda patienter. Sjukhus som använder modellen attraherar och får personal att stanna kvar, även vid arbetskraftsbrist.

Vårdförbundet deltar i den svenska forskargruppen inom ramen för Magnet4Europe som undersöker om en vetenskapligt underbyggd organisationsmodell kan införas vid europeiska sjukhus. Svenska sjukhus som ingår i projektet är Skåne Universitetssjukhus, Kalmar, Södertälje sjukhus och Akademiska sjukhuset i Uppsala.

Äldreomsorg

Utredningen om Äldreomsorgslag och stärkt medicinsk kompetens i kommun (S2020:16) lämnade sitt betänkande *Nästa steg/Ökad kvalitet och jämlikhet i vård och omsorg för äldre personer (SOU 2022:41)*. Vårdförbundet deltog i expertgrupp och referensgrupp till utredningen och har yttrat sig över betänkandet. Förbundet är positivt till flertalet av utredarens förslag som stärker den enskildes rättigheter och möjligheter till en personcentrerad äldreomsorg, men är tveksam till en särlagstiftning för äldre samt avsaknaden av integrerad vård och omsorg.

Under året startade Vårdförbundet tankesmedjan "Åldras i Sverige" med forskare, pensionärs- och professionsorganisationer samt arbetsgivarrepresentanter. Syftet är att genom samtal skapa underlag till utveckling av Vårdförbundets politik på äldreområdet.

Vårdförbundet deltog under Äldreomsorgsdagarna med många samtal och rekrytering av chefs- och ledarmedlemmar.

Internationell samverkan och solidaritet

Vårdförbundet verkar internationellt för att påverka frågor som rör solidaritet och hälsa, professionsfrågor för våra fyra yrken och villkorsfrågor för våra kollegor i andra länder. Facklig påverkan på Europainivå sker genom EPSU, European Public Services Union. På global nivå sker arbetet genom internationalen för offentliganställda, PSI.

Under 2022 präglades det internationella arbetet mycket av krig och konflikter i omvärlden. När Ryssland den 24 februari attackerade Ukraina, utlöste det en mängd solidaritetshandlingar från de fackliga organisationerna i Sverige och Europa. Vårdförbundet agerade tillsammans med de svenska förbunden med gemensamma uttalanden, kontakt med systerförbund i Ukraina och deltagande i regelbundna demonstrationer utanför Rysslands ambassad. Vårdförbundet bidrog även till insamlingar till förmån för ukrainska barn. De ryska och belarusiska förbund som stödde invasionen uteslöts från det internationella samarbetet i EPSU och PSI. Kriget påverkade mat tillgång, energipriser och inflation i världen vilket ledde till högre lönekrav från många organisationer inklusive EPSU och PSI.

I oktober deltog och talade Vårdförbundet vid en solidaritetsdemonstration för kvinnorna i Iran, vars frihet starkt beskurnits under det auktoritära styret.

Även **EU-institutionernas arbete** präglades till stor del av förhandlingar kring det gemensamma stödet för Ukraina och fördömandet av Ryssland. Under året kom flera initiativ som kan komma att påverka Vårdförbundets medlemmar. Dit hörde lanseringen av den europeiska strategin för vård och omsorg, som syftar till att säkerställa tillgång till vård av god kvalitet till rimlig kostnad i hela EU samt att förbättra situationen för både vårdtagare och vårdpersonal. Vårdförbundet ser positivt på förslaget som fokuserar mycket på arbetsvillkor, men har vid flera tillfällen framfört vikten av en större satsning på kompetensförsörjning.

Tillsammans med andra fackliga organisationer och ibland med arbetsgivarorganisationer har Vårdförbundet drivit ett aktivt påverkansarbete gällande minimilöndirektivet, lönetransparensdirektivet och plattformsdirektivet. Framst har det handlat om att säkerställa arbetsmarknadsparternas autonomi och rätten att träffa kollektivavtal.

I oktober höll **EPSU** sin första paneuropeiska vård- och omsorgskonferens. Där deltog företrädare för arbetsgivarorganisationer samt för första gången, representanter från fackföreningar i Kazakstan och Georgien. Deklarationen "Bättre arbetsvillkor innebär hög vårdkvalitet" antogs och följdes upp av en gemensam demonstration på temat "Applåder räcker inte". Demonstrationen samlade deltagare från hela EU, inklusive Vårdförbundet, Kommunal och Vision och avslutades med uppvaktning av EU-kommissionären för sysselsättning och sociala rättigheter, Schmidt, där kraven att investera i vården framfördes.

Under året följdes utvecklingen av Covid-19-pandemin och hur vårdpersonal drabbats, t ex av långtidscovid. EPSU drev en lyckosam kampanj att erkänna Covid-19 som yrkesskada, vilket kom med i EU-kommissionens rekommendation till samtliga medlemsstater under hösten.

EPSU initierar allt fler Europeiska företagsråd, så kallade EWC. De ger arbetstagare möjlighet att få information och förhandla om företagsbeslut som berör anställda i företag som har verksamhet i flera länder inom EU/EES. Under året etablerade Vårdförbundet rutiner för deltagande i dessa företagsråd och är

nu involverat i olika steg av EWC med flera av de största internationella vårdarbetsgivarna.

Andra viktiga frågor var energikrisens påverkan på arbetsmiljön för offentliganställda, tredjepartsvåld samt skyddsutrustning för räddningspersonal med särskilt fokus på asbest (pga. EU-kommissionens tilläggsförslag till direktivet om Asbest på arbetsplatsen). Ett nytt EU-finansierat projekt "Insourcing och outsourcing - den sociala dialogens roll för att stärka offentliga tjänster och försvara sysselsättningskvaliteten", inleddes under hösten. EPSU ska tillsammans med PSI skapa en e-utbildning om insourcing som bygger på PSI-guiden "Framtiden är offentlig".

Inom **PSI** inleddes processen med nytt handlingsprogram "Människan före vinsten i värld med många kriser" inför kommande kongress i Geneve i oktober 2023. PSI deltog i påverkansarbetet gentemot WHO, både när det gäller det kommande pandemifördraget och översynen av IHR-reglementet.

Vårdförbundets solidaritetsprojekt med låg- och mellaninkomstländer handlade under 2022 om utvärdering av projektperioden 2018-2022 och ansökan om nya projekt ihop med PSI till perioden 2023-2028. Av de så kallade innovativa projekten som nu har avslutats, har projektet i Sydamerika om fackförbundens roll i en grön omställning visat goda resultat. Där har samtliga partners genomfört en mängd insatser och utbildningar. Nyligen lanserades "Behind the mask", som handlar om sjuksköterskors villkor i världen under pandemin.

Vårdförbundet avsätter varje år 100 000 kronor för att kunna bidra vid globala kriser och katastrofer. **Katastrofstödet 2022** skänktes till Röda Korsets arbete för att förena anhöriga och familjer i världen.

Opinionsbildning – Vårdförbundet i media

Vårdförbundets mediestrategi och framgångsfaktorer för opinionsbildningen är att vi både proaktivt lyfter nyheter som visar på värdet av medlemskapet och hakar på politiken genom att reagera på utspel och aktuella händelser. Vi berättar om vinster och presenterar våra förslag till lösningar på vårdens problem, ofta utifrån kartläggningar och undersökningar där vi presenterar siffror och fakta som ingång för våra argument. Vårdförbundets förtroendevalda, både nationellt och lokalt är de som ska synas som talespersoner och byggs som experter.

I gemensamma frågor **samarbetar vi med andra fackförbund och organisationer**, vilket ger mer kraft och tyngd i budskapen. Exempel på framgångsrika samarbeten under året där vi nått stort genomslag är utspel tillsammans med Sveriges Läkarförbund samt *Facken i välfärden*, tillsammans med Akademikerförbundet SSR, Sveriges lärare, Vision och



Kommunal och *Vårda vården* - upprop för personalens arbetsmiljö tillsammans med 12 andra fackförbund inom hälso- och sjukvården.



Inför höstens val till riksdag, region och kommun tog Vårdförbundet fram en **valplattform** med konkreta förslag för jämlik hälsa för invånarna och hållbart yrkesliv för professionerna. Plattformen användes i påverkansarbetet nationellt, regionalt och lokalt med syftet att få genomslag i partiernas valmanifest och vårdpolitik.

Trots att sjukvården var väljarnas viktigaste fråga så försvann frågan i valrörelsen som präglades av debatt om bensin- och elpriser.

Vårdförbundet fick likafullt genomslag för våra budskap i förslag och

argument hos mer eller mindre alla partier. Partierna menar att vårdplatsbrist och köerna för att få vård är de största problemen i vården. Alla ställer sig bakom att det oftast är brist på rätt utbildad personal som är skälet till dessa brister. Alla partier lyfte också mer eller mindre brister i personalens arbetsmiljö och arbetsvillkor som en förklaring till bristen på personal. Här syns en tydlig förändring i problemformuleringen, vilket Vårdförbundet bidragit till. Vårdförbundet nämndes också av flera partiledare i utfrågningar inför valet.

Vårdförbundets oberoende medlemstidning **Vårdfokus** har hög trovärdighet både hos medlemmar och journalistkåren. Vårdfokus fungerar som dörröppnare för förbundets påverkansarbete genom att skapa nyheter som förbundet kan haka på i mediakommunikationen och genom att artiklar sprids via nyhetsbyrå TT.

Företrädare för Vårdförbundet syntes och medverkade flitigt i olika media, nationellt och lokalt såväl i webbartiklar och tryckt press som tv och radio, sociala medier samt i poddar. Vårdförbundet höll i sin roll som expert och talesperson för hela vården med klart högre medieexponering än de andra vårdfacken. Ett fint kvitto på förbundets strategiska opinionsbildningsarbete fick vi genom en topp 10 placering på Dagens Opinions lista över landets 50 största opinionsbildare år 2022! Förbundsordförande Sineva Ribeiro rankades på plats 6 bland de talespersoner som syntes mest i media.

Nedan ges exempel på några av de viktigaste budskapen och där vi fick störst genomslag i medieexponering under året:

- **"En kriskommission krävs för sjukvården"** (*DN debatt*, 13 januari tillsammans med Läkarförbundet). Kravet på Kriskommission kommunicerades återkommande under året och vi fortsätter att driva och hålla i frågan.
- **Vårdförbundets arbetsmiljörapport: Yrken för livet kräver bättre villkor**
"Sex av tio i vården överväger byta jobb"
(Debattartikel *Aftonbladet*, 15 februari).
- **Nytt 2-årigt kollektivavtal HÖK 22**, för jämställt och hållbart yrkesliv
(*Dagens Medicin*, 4 april).
- **"Bristerna i välfärdssektorn har blivit en kronisk sjukdom"** (*DN Debatt*, 27 april genom Facken i välfärden-samarbetet).
- **Brist på labbpersonal hotar kvalitén** (april)
- **"Vi vore 800 barnmorskor till om alla kunde arbeta heltid"** (debattartikel *Dagens Medicin*, 5 maj). Om att förutsättningen är schyssta arbetsvillkor.
- **"Varför pratar ni inte om vården i valrörelsen?"** Vårdförbundets Novus-undersökning visar att väljarnas dom är hård. (Debattartikel *Aftonbladet* 5 september).
- **"Försök inte inskränka aborträtten, politiker. Motståndet kommer att vara massivt"** (Debattartikel *Aftonbladet* 28 september)
- **"En skamfläck för svensk vård"**. Vårdförbundet kräver förlossningsvård närmare patienterna och kritiserar centraliseringen av förlossningsvården och nedläggningen av förlossningsenheter i landet som följd.
(*Dagens Nyheter*, 17 oktober).
- **"Barn ska inte berätta för mamma att hon har cancer"**. Kritik mot Tidöavtalets begränsning av möjlighet till tolk i vården (*DN Debatt*, 21 oktober tillsammans med 9 andra fackförbund inom vården).
- **"Att anmäla papperslösa patienter strider mot vår professionsetik"**, kritik mot Tidöavtalets förslag om "anmälningsplikt". (*Dagens Medicin*, 27 oktober).
- **"Bemanningskrisen inom hälso- och sjukvården riskerar förvärras – mer resurser behövs"**. Vårdförbundet kritiserar regeringens budgetproposition för att inte ge tillräckliga ekonomiska medel för att säkra bemanningen. (Pressmeddelande, 8 november).
- **"Tidöavtalet struntar helt i välfärds-krisen"**. Facken i välfärden kritiserar att Tidöavtalet "visar förbluffande brist på helhetssyn kring välfärdens färdriktning, personalförsörjning och finansiering".
(Debattartikel *Aftonbladet* 16 november).
- **"För kort dygnsvila för vårdanställda – scheman görs om efter EU-kritik"** (*SR*, 9 december) Om nytt kollektivavtal omfattande en miljon anställda inom vård, omsorg och räddningstjänst. Vårdförbundet ser avtalet som en seger som kommer att göra stora skillnader för medlemmarna.
- **Vårda vården så att vi kan vårda er, ministern"** (*Aftonbladet*, 12 december). Under uppropet #vårdavården samlade Vårdförbundet, tillsammans med 12 andra fackförbund, nära 50 000 namnunderskrifter för att lyfta krav på bättre arbetsmiljö inom hälso- och sjukvården, fler vårdplatser –

rätt kompetens på rätt plats, samt krav på tillsättande av kriskommission. Namninsamlingen överlämnades till sjukvårdsministern.

- **Hot och våld mot personal i vården måste tas på allvar.** (Sineva Ribeiro på *DN Debatt*, 21 december). Vårdförbundets Novus-undersökning visar att hot och våld mot vårdpersonal ökar. Vårdförbundet anser att arbetsgivare måste visa nolltolerans mot hot och våld och presenterar lösningsorienterade krav.
- **Rekordmånga sjukhus i stabsläge**
Sineva Ribeiro varnar för allvarliga konsekvenser för patientsäkerheten och ökade vårdskador som följd av hög belastning på vården samtidigt som bemanningen är låg. (*Dagens Nyheter*, 24 december).

Demokratiutveckling och kongress 2022



Vårdförbundets kongress genomfördes i maj i Uddevalla, där 190 ombud deltog. Temat var *En höjd röst* för en växande förening och utformades utifrån medlemsdialog. Medlemsfokus och medlemsrekrytering är fortsatt prioriterat. Även utvecklingen av den demokratiska organisationen ska fortsätta under kongressperioden. Inledningen av kongressen och valet av ny förbundsstyrelse live-streamades och i övrigt

återrapporterades händelserna på kongressen löpande. Intervjuer med både kongressombud och ledamöterna i den nya förbundsstyrelsen filmades och spreds till medlemmar via bland annat sociala medier.

I november hölls en digital extrakongress med förslag om att ge förbundsstyrelsen mandat att skjuta på ordinarie kongressens beslut om medlemsavgiftshöjning, som skulle skett från 1 januari 2023. Det med anledning av den ökade inflationen och samhällsutvecklingen mot lågkonjunktur 2023. Extrakongressen beslutade att skjuta på avgiftshöjningen i 6 månader och ge förbundsstyrelsen mandat att besluta om ytterligare förskjutning upp till 18 månader beroende på det samhällsekonomiska läget.

Utveckling av den demokratiska organisationen fortlöpte under året med bland annat riktade insatser för fler riksklubbar i privat och statlig sektor. Utvecklingsforum är etablerade för engagerade medlemmar inom bemanningsbranschen. Arbete pågår för att kunna erbjuda mötesplats för dessa medlemmar samt för att utveckla informationen till bemanningsanställda på Vårdförbundet webbplats.

Som stöd för det lokala valberedningsarbetet har valberedare till avdelningsstyrelserna fått erbjudande om utbildning och digitalt verktyg för nomineringsarbetet.

Ledning, arbetssätt och verksamhetsstöd

Det tvärfunktionella **samarbetet** i organisationen utvecklas och utökas fortlöpande, liksom samarbetet med andra fackliga organisationer och övriga externa aktörer. Vi arbetar alltmer tillsammans över organisatoriska gränser i verksamhetens alla frågor, både tillfälligt i projekt och i permanenta samarbeten. Genom samarbete ökar förståelsen för varandras uppdrag, därmed utvecklas också metoder för att löpande förbättra samarbetet och det ger ett mycket bättre resultat i verksamhetens olika delar. Vi får också större tyngd och genomslag för våra frågor när vi driver dem tillsammans med andra aktörer.

Utveckling av medarbetarskapet och chefsutveckling sker med syftet att fortsätta arbetet för ett gemensamt förhållningssätt, gott arbetsklimat och förutsättningar för att driva förändring och utveckling. Under höstens medarbetardagar höll Tobias Degsell en mycket uppskattad föreläsning på temat "Samarbete och dess betydelse för framgång". En inspirationsföreläsning på temat hövlighet genomfördes också under året.

En vägledning för **arbete på annan plats** togs fram för att hjälpa chefer och medarbetare till överenskommelser som blir positiva för såväl verksamheten som medarbetare.

Satsning på en gemensam utbildning i **projektledning** slutfördes för chefer och medarbetare, totalt drygt 50 deltagare. Det mynnade även ut i att en organisationsgemensam struktur och mallar för projektarbete togs fram.

Den årligen återkommande **medarbetarundersökningen** hade hög svarsfrekvens och gott resultat. **Arbetsmiljöpolicyn** reviderades som anpassning till den organisation kansliet har idag.

Anpassning till nytt lagkrav för **hantering av visseblåsning** rörande förbundets agerande och företrädare pågår i samarbete med TCO. Arbetet kommer att slutföras före utgången av 2023.

Digital utveckling och IT-stöd

Centralt i kansliets uppdrag är att fler enskilda såväl som grupper av medlemmar ska uppleva nytta och värde av sitt medlemskap i förbundet. Genom digitalisering som syftar till mer personifierad information kan vi tillgängliggöra information och kunskap så att fler får del av det som är viktigt för just dem.

Webbplatsen uppdaterades så att den nu i högre utsträckning är utformad utifrån vad vi vet att medlemmarna söker på webben Förstudie påbörjades kring hur *Mina sidor* kan utvecklas så att medlem när de loggar in på webbsidan "hittar sig själv" och det som är väsentligt för dem utifrån arbetsplats, avdelningstillhörighet, yrke osv. Ett projekt som ska förbättra den tekniska plattformen och metoderna för utskick av nyhetsbrev pågick under året och slutförs i början av 2023. Syftet med dessa åtgärder är att medlem i högre

utsträckning ska uppleva att den information de får från Vårdförbundet är relevant för just dem.

Utvecklingsarbetet för ett i förbundet enhetligt uppbyggt **arbetsplatsregister** fortsatte under hela året. Att medlem är registrerad på rätt arbetsplats är en förutsättning för att tillgängliggöra individualiserad information om och till medlem. Vi kommer också att få tillgång till en mer detaljerad arbetsplatsstruktur. Arbetet slutförs i början av 2023.

Utveckling av **automatiserad rådgivning** till medlem pågår som komplement till den vanliga rådgivningen. Syftet är förbättrad medlemservice med högre tillgänglighet där medlem själv, via modern teknik, kan söka information och få svar på frågor utan mänsklig kontakt. Under 2022 utvecklades en smart FAQ med på webbplatsen med över 350 frågor och svar. En SMS-tjänst lanserades där medlem som väntar i telefonkö får ett sms med information eller länkar till aktuell information. Under 2023 kommer FAQ och Chatbot att introduceras.

Ett projekt rörande **systemstöd för dataanalys** pågår för att åstadkomma rationaliseringar och förbättringar i hanteringen av data och statistik och hur det sedan kan visualiseras. Målet är att kvalitetssäkra informationen för bättre och mer lättillgängliga beslutsunderlag samt att få bort kostsamma flaskhalsar.

I syfte att undersöka **IT-säkerheten** genomfördes ett större penetrationstest med goda resultat. Inga IT-incidenter inträffade under året vilket tyder på stabil IT-drift och hög grad av informationssäkerhet. De registerutdrag som begärts och personuppgiftsincidenter som inträffat har hanterats enligt etablerad rutin. För att stärka IT-säkerheten infördes krav på tvåstegsinloggning även för förtroendevalda med e-postadressen vardförbundet.se

Vårdförbundet hyr datorer och mobiltelefoner som byts ut efter att ha använts ett visst antal år. Under året **byttes alla bärbara PC:s** mot nya liksom merparten av alla mobiltelefoner.

Genom avtal med Lexicon365, tillhandahålls internt **utbildningar i Microsofts program**. 120 unika användare tog del av utbildningarna under året.

Arbetet med att **automatisera och effektivisera administrativa processer** fortsatte, till exempel:

- Teknisk modernisering av e-post och SMS-utskick från verksamhetssystemen slutfördes.
- FAQ för hantering av dator och dess system tillgängliggjordes på intranätet.
- Styrprinciper för IT-verksamheten togs fram som stöd vid kravställning på framtida IT-system och vid inköp.
- Inskanning av alla medarbetares personakter slutfördes för att möjliggöra digital åtkomst oavsett varifrån arbetet utförs.

Ekonomi, fastighet och lokaler

Kongressen 2018 beslutade att det egna kapitalet skulle värdesäkras under kongressperioden, d.v.s. uppräknas med hänsyn till inflationen, vilket uppfylldes med god marginal. Förutom aktiva åtgärder för att öka medlemsantalet och hålla kostnaderna nere, innebar pandemin att förbundets verksamhetskostnader blev lägre. Med sikte på att bibehålla en ekonomi i balans under innevarande kongressperiod, beslutade kongressen i maj 2022 om en höjning av medlemsavgiften för yrkesverksamma medlemmar från 1 januari 2023. Därefter förändrades världsläget med höga energipriser och inflationsnivå som belastar hushållens ekonomi, samtidigt som vi ser en trend med ökade utträden ur förbundet. I november beslutade en extra sammankallad kongress att skjuta på avgiftshöjningen vilket beskrivits tidigare.

Medlemsutvecklingen och de ekonomiska konsekvenserna följs noga och analyseras löpande. Arbete sker också kontinuerligt för säkra en långsiktigt hållbar ekonomi.

Vårdförbundets **kapitalförvaltning** följer fastställd placeringspolicy. Kapitalportföljen viktades om under året som följd av geopolitisk oro samt ambitionen att öka andelen placeringar i aktivt hållbara fonder. Omplaceringarna innebar att stora kapitalinkomster genererades till förbundet.

Förbundets **verksamhetslokaler** ses över och anpassas kontinuerligt. Inriktningen för lokalerna är att hitta effektiva och ändamålsenliga lösningar, försöka minska den totala lokalkostnaden och att alltid använda arbetsgivarpartens resurser där det är möjligt. Hyresavtalen för verksamhetslokalerna i Uppsala och Gävle är uppsagda och dialog pågår med avdelningarna.

Det systematiska brandskyddsarbetet organiserades för de 19 verksamhetskontoren utanför Stockholm och leverantör upphandlades för att genomföra det operativa arbetet.

Vårdförbundet äger sex **bostadsrätter** i Stockholm som tillhandahålls för förbundsstyrelseledamöter och medarbetare med annan bostadsort. För första gången på 14 år renoverades ytskikt i samtliga lägenheter och inredningen standardiserades.

Det nyrenoverade **Vårdförbundets hus** invigdes i början av året efter att pandemirestriktionerna lyfts. Lokalerna har anpassats för att vara funktionella, hållbara och stödja verksamhetens arbetssätt. Huset fungerar som en tillgänglig, modern och inbjudande mötesplats och arbetsplats för medlemmar, förtroendevalda och anställda.





Vårdförbundet är ett växande yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen. Vi är cirka 114 000 barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor som arbetar för en personcentrerad nära vård och ett hållbart yrkesliv. Tillsammans utvecklar vi villkor, yrke och vård.