



Verksamhetsberättelse

2025



Innehållsförteckning

Inledning.....	3
1. Mobilisering och rekrytering.....	3
1.1 Mobilisering och rekrytering: Medlemskap och facklig representation.....	3
1.2 Mobilisering och rekrytering: Avtalsrörelse.....	5
1.3 Mobilisering och rekrytering: Medlemsarbete	6
1.4 Mobilisering och rekrytering: Påverkansarbete.....	7
2. Arbetstider och semester.....	8
2.1 Arbetstider och semester: Hållbara heltider	8
3. Arbetsmiljöorganisering	9
3.1 Arbetsmiljöorganisering: HSO nätverk	9
4. Lön	10
4.1 Lön: LÖV 2023 och 2024	10
4.2 Lön: Löneyrkande 2024.....	11
5. Yrkets utveckling.....	12

Inledning

Här redovisas en översikt av allt det som lokalavdelningen åstadkommit genom arbete utfört av medlemmar, förtroendevalda på arbetsplats, förtroendevalda på facklig tid samt styrelsen. Syftet med berättelsen är att visa en helhetsbild av hur långt arbetet har kommit i de frågor som ligger närmast dess medlemmar.

Som synes ligger stor tyngd vid den arbetsmarknadskonflikt som genomförts i samband med avtalsrörelsen 2024, som ledde till det nya centrala kollektivavtalet HÖK24, och som upptagit mycket av 2024.

1. Mobilisering och rekrytering

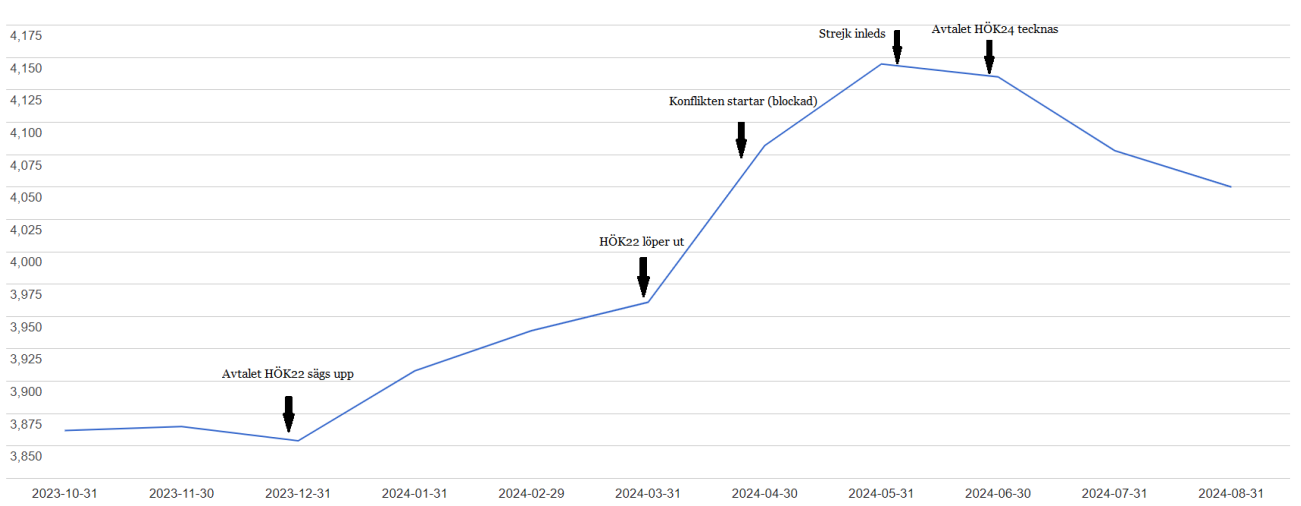
För att vara en stark lokalavdelning behöver vi vara många medlemmar och ha god facklig representation i de forum och samverkansgrupper där Vårdförbundet har möjlighet att träffa arbetsgivaren. Målet för verksamhetsåret har varit att öka i medlemsantal, öka antalet fackligt förtroendevalda på arbetsplats och fylla avsatt arbetstid för förtroendevald på facklig tid.

1.1 Mobilisering och rekrytering: Medlemskap och facklig representation

Under verksamhetsåret 2024 har medlemskap, samverkansrepresentation och facklig tid fördelats enligt följande:

Medlemmar

Under verksamhetsåret har avdelningen ökat i medlemsantal. Det syns en tydlig koppling av ökat medlemsantal i anslutning till avtalsrörelsen. Vidare minskar antalet medlemmar efter att avtalet slutits men sammanlagt konstateras att medlemsantalet ligger på en högre nivå än under förra verksamhetsåret.



Representation

Vid verksamhetsårets slut 2024 ser representationen av antalet förtroendevalda i samtliga verksamheter ut enligt följande:

	1 september 2024	1 september 2023
Medlemmar (yrkesverksamma)	3357	3232
Förtroendevalda	159	149
Minst en förtroendevalda per VO Akademiska	16/16*	23 / 25*
Minst en förtroendevald per VO Lasarettet i Enköping	4/4*	4 / 5*
Minst en förtroendevald per VO Nära vård och hälsa	6/8	8 / 8
Minst en förtroendevald per kommun	6/8	5 / 8

*I samband med omorganisation skapades områden där vissa VO slogs samman

Vid verksamhetsårets slut 2024 ser fördelningen av representation i samverkansgrupper ut enligt följande.

Minst 1 per samverkan:	Region Uppsala	Akademiska sjukhuset	Lasarettet Enköping	Nära vård och hälsa	Kommuner
Central nivå	2 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2	5 / 8
VO nivå	-	15 / 16	4 / 4	3 / 8	7 / 21
Sektions-nivå	-	12 / 17	-	10 / 28	1 / 8

Facklig tid

Vid verksamhetsårets slut 2024 ser fördelningen av antalet förtroendevalda med facklig tid ut enligt följande. Förhandlingar har påbörjats kring facklig tid i kommunerna men ej färdigställt än på grund av konflikten.

	1 september 2024 (%)	1 september 2023 (%)
Facklig tid Region Uppsala	750/800	460/740
Facklig tid Enköping kommun	0/0	0/0
Facklig tid Heby kommun	0/0	0/0
Facklig tid Håbo kommun	0/0	0/0
Facklig tid Knivsta kommun	0/0	0/0
Facklig tid Tierp kommun	0/0	0/0
Facklig tid Uppsala kommun	40/40	40/40
Facklig tid Älvkarleby kommun	0/0	0/0
Facklig tid Östhammar kommun	0/0	0/0

1.2 Mobilisering och rekrytering: Avtalsrörelse

En stor del av arbetstiden under verksamhetsåret 2024 har gått åt till arbete under avtalsrörelse och konflikt innan HÖK 24 tecknades. Arbetet delades upp i två grupper där en grupp arbetade med konfliktorganisationen och den andra gruppen arbetade med det vardagliga fackliga arbetet som fortgick under hela tiden. Omfördelningen av arbetsuppgifter innebar att lokalerna på Akademiska sjukhuset lämnades och arbetet utfördes till stor del i föreningslokalen på Sankt Persgatan 7. Under konfliktarbetet har styrelsen samt förtroendevalda på facklig tid utfört följande:

- ✓ Genomfört veckovisa digitala informationstillfällen för förtroendevalda och medlemmar, samt fysiska träffar under och efter konflikten.
- ✓ Genomfört synlighetstillfällen där Vårdförbundet syns i lokaler där medlemmar passerat och delat ut godis, information samt diskuterat avtalsrörelsen.
- ✓ Spridit information genom en ökad närvaro på sociala medier (SoMe). En ny SoMe-ansvarig har utsetts och arbetar med att ytterligare stärka upp strukturen kring hur avdelningen delar och når ut med information till våra medlemmar. Nyhetsbrev och affischering för att uppmärksamma medlemmar på vad som pågår har även använts.
- ✓ Förtroendevalda och medlemmar medverkade i en demonstration som genomfördes i Uppsala. Arbetet kring detta innebar bland annat att söka demonstrationstillstånd, organisera, tillverka plakat och skyltar, göra informationshäften och kampsånger, skriva tal och ordna med fika.
- ✓ Påverkan på politiker och tjänstemän genom att stå utanför region- och stadshuset i Uppsala för att uppmärksamma dem på avtalsrörelsen.
- ✓ Debattartiklar har skrivits och förtroendevalda och medlemmar har medverkat i radio, tv och tidning.
- ✓ Hundratals förhandlingar om skyddsarbete har genomförts och fortsatt arbete pågår med att starta upp tvister där Vårdförbundet ställt sig oeniga till skyddsarbetets riktighet samt till arbetsgivarens förhandlingsskyldighet.
- ✓ Förhandling kring undantag i ambulansverksamheten och samhällsfara vid vissa beredskapslinjer.



1.3 Mobilisering och rekrytering: Medlemsarbete

Medlemmar

- ✓ Parallellt med konflikten pågick det ordinarie fackliga arbetet. Förtroendevalda med facklig tid hanterade inkomna medlemsärenden gällande exempelvis frågor, behov av stöd och hjälp på arbetsplatsen och rehab ärenden.

Förtroendevalda

- ✓ Särskilda möten med information för förtroendevalda där frågor från arbetsplatsen togs upp.
- ✓ Huvudskyddsombuden (HSO) har stöttat upp i arbetsmiljöfrågor tillsammans med lokala skyddsombud via olika forum.
- ✓ Frågor kring lagar och regler har lyfts och diskuterats när förtroendevalda behövt stöd lokalt.

Studenter

- ✓ Träffat studenter under grund- och specialistutbildningar genom bland annat Medmässan (arbetsmarknadsmässa).
- ✓ Genomfört karriärkvällar för studenter där styrelseledamöter pratat om rättigheter och skyldigheter i arbetslivet.

Professionsdagar

- ✓ Uppmärksammat våra professioner på de internationella professionsdagarna, genom inlägg på SoMe, debattartiklar, utskick med fika och profilprodukter till arbetsplatserna.

Utbildningar

- ✓ Genomfört två grundutbildningar à fyra dagar och fem temautbildningsdagar för förtroendevalda.
- ✓ Samarbete kring grundutbildningarna har startats upp tillsammans med avdelning Gävleborg för att öka tillgängligheten för förtroendevalda.
- ✓ Träffat nya i yrket inom Region Uppsala genom kliniskt utvecklingsår (KUÅ) och pratat om rättigheter och skyldigheter i arbetslivet.



1.4 Mobilisering och rekrytering: Påverkansarbete

Media

- ✓ Skrivit debattartiklar och deltagit både i sociala- och traditionell media. Ämnen som bland annat tagits upp har varit ekonomiska läget, Akademiska sjukhusets kampanj "Tack och hej" samt kring de internationella professionsdagarna.

Politiker och ledning

- ✓ Deltagit i samverkan med arbetsgivaren där vi försöker påverka våra medlemmars villkor på arbetsplatsen.
- ✓ Träffat lokala politiker för att påtala behovet av satsningar på Vårdförbundets yrkesgrupper.
- ✓ Skapat relationer med politiker för kontinuerlig dialog kring viktiga intressefrågor som ger bättre insyn och påverkan.

2. Arbetstider och semester

Avtalsrörelsen 2024 har satt fokus på arbetstider och behov av hållbara heltider. Målet för verksamhetsåret 2024 har varit att genom påverkansarbete fortsätta arbeta för evidensbaserad arbetstidsförläggning och hälsosamma arbetstider för att uppnå ett hållbart yrkesliv.

2.1 Arbetstider och semester: Hållbara heltider

- ✓ Arbetsgivaren har efter Vårdförbundets förslag infört en ny mall i Region Uppsala för rapportering av semesterlistor. Denna är mer strukturerad och underlättar för oss att granska semesterlistor.
- ✓ Deltagit i arbetsgivarens kompetensförsörjnings initiativ där Vårdförbundet träffat ledning, HR och övriga fackförbund för att framföra förslag på förbättringar kring arbetstider, schemaläggning, sjukskrivningsprocesser och chefers förutsättningar.
- ✓ Genomfört utbildning för förtroendevalda i arbetsmiljö och hållbara arbetstider.
- ✓ Fokuserat på Vårdförbundets 8 måsten när Vårdförbundet pratar hållbara heltider med arbetsgivaren. Vilket innebär att vi drivit frågor som:
 1. Hållbara scheman som följer lagstiftning, kollektivavtal och evidens kring hälsosamma arbetstider.
 2. Att arbetspass normalt sett aldrig ska vara längre än 10 timmar
 3. Att dygnsvilan ska vara 11 timmar sammanhängande mellan arbetspassen
 4. Att jour och beredskap endast ska förekomma när det är absolut nödvändigt
 5. Att övertid och mertid ska minska, alltid vara beordrad och fördelas jämnt
 6. Att arbetstagare ska garanteras minst 4 veckors sammanhängande semester
 7. Att alla ska vara säkrad rast och paus under varje arbetspass
 8. Att det måste vara möjligt att arbeta heltid under hela yrkeslivet.



3. Arbetsmiljöorganisering

Vårdförbundet behöver upptäcka, följa upp och vidta åtgärder när arbetsgivaren bryter mot kollektivavtal och lagsstiftning. Det finns ett fortsatt stort behov av att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet. Avdelningens påbörjade arbete med en intern organisation för huvudskyddsombuden (HSO) fortsatte framåt under verksamhetsåret 2024.

3.1 Arbetsmiljöorganisering: HSO nätverk

I och med uppbyggnaden av HSO-organisationen pågår arbetet med att ha en HSO på varje förvaltning samt område på Akademiska sjukhuset och Lasarettet i Enköping.

I kommunerna finns en tanke om att ha en HSO per kommun samt en övergripande HSO som samordnar dessa. I dagsläget finns en HSO i Heby kommun samt en i Uppsala kommun som även agerar övergripande HSO.

- ✓ HSO möten har använts för att dela med sig av erfarenheter kring vad som pågår inom de olika verksamheterna och samordna resurser kring det fackliga arbetet kopplat till detta. Struktureringen av nätverket innebär en möjlighet att samla på sig arbetsmiljöärenden och få en överblick i organisationen samt att kunna samordna krav på åtgärder. Under kommande verksamhetsår behövs fortsatt arbete framåt för att stärka organisationsstrukturen kring arbetet.
- ✓ HSO gruppen har stöttat förtroendevalda på arbetsplats med strategier för det systematiska arbetsmiljöarbetet, i riskbedömningar och på möten med arbetsgivare.
- ✓ 2023 års övertidslistor granskades och användes under arbetet i avtalsrörelsen.

4. Lön

Under verksamhetsåret har löneöversynen 2023 slutförts och löneöversynen för 2024 startats upp. På grund av avtalsrörelse och konflikt med arbetsgivarsidan är årets löneöversyn kraftigt försenad. Samtliga löneprocesser är uppstartade och tidsplanen ser olika ut mellan de olika regionerna och kommunerna, inget utfall för 2024 finns att redovisa under verksamhetsåret.

4.1 Lön: LÖV 2023 och 2024

Redovisning av utfall i löneöversyn under åren 2023 samt 2024.

Arbetsgivare	Industrins märke	Snitt ökning % 2024	Industrins märke	Snitt ökning % 2023
Region Uppsala	3,3%	Ej klar	4,1%	3,5%
Enköping kommun		Ej klar		2,16%
Heby kommun		Ej klar		4,39%
Häbo kommun		Ej klar		1,91%
Knivsta kommun		Ej klar		2,43%
Tierp kommun		Ej klar		3,01%
Uppsala kommun		Ej klar		3,26%
Älvkarleby kommun		Ej klar		2,99%
Östhammar kommun		Ej klar		3,19%

Under 2023 och 2024 ser vi i resultat och dialog med arbetsgivare att Vårdförbundet som kollektiv legat under det normerande industrimärket. Endast enstaka arbetsgivare utmärker sig med att stärka Vårdförbundets medlemmars köpkraft och livslön.

Tidigare år, som inte haft lika kraftig påverkan av inflation, har industrimärket legat runt 2,0 %. Under dessa år har Vårdförbundets medlemmar i avdelning Uppsala fått ett resultat som legat över detta hos majoriteten av arbetsgivare.

Det är därför anmärkningsvärt att det under de senaste två åren funnits en ovilja hos arbetsgivaren att säkra reallöneökningar och ett resultat som når över märket, och således strävar mot att jämställa lönerna.



4.2 Lön: Löneyrkande 2024

Löneyrkanden är ställda separat till regionen och respektive kommun. Se bilaga 1-10.

Gemensamma yrkanden för samtliga arbetsgivare har varit:

- Jämställda löner enligt Jämställdhetsmyndighetens rapport *Indikator för likvärdigt arbete* från 2022.
- Att all typ av utbildning, så som relevanta universitetskurser och vidareutbildningar, ska omhändertas och belönas i löneöversynen.
- Att en fortsatt prioritering sker av *särskilt yrkesskickliga*, både genom att identifiera dessa personer och att de hämnar rätt i lönestrukturen.
- Chefer ska få tillgång till ytterligare ekonomiska medel för att kunna justera löner som inte speglar erfarenhet och kunskap, utanför löneöversynen.
- Att retroaktiv lön betalas ut från 1 april, som kan göras hos alla arbetsgivare enligt avtalet HÖK24.



5. Yrkets utveckling

Under verksamhetsåret 2024 kan konstateras att det fortsatt finns få karriärvägar för våra professioner samt att det råder en stor kompetensbrist på våra professioner ute i verksamheterna. Under året har kompetensbristen resulterat i att våra professioner ersatts av andra yrkesgrupper. Under verksamhetsåret 2024 har avdelningen:

- ✓ Genomfört riskbedömningar och förhandlingar med arbetsgivaren i frågor som berör uppgiftsväxling. Dessa förhandlingar har slutat i oenighet där Vårdförbundet varit kritisk mot att legitimerade yrken ersätts av olegitimerad personal.
- ✓ Avdelningen ser också att arbetsgivaren fortsätter att erbjuda kontrakt för studenter för våra yrkesgrupper samt för barnmorskestudenter från andra lärosäten under sista terminen. Det har inkommit medlemsärenden kopplade till dessa avtal där det i slutänden visat sig ekonomiskt ofördelaktigt för medlem.