



Verksamhetsplan

2025



Innehåll

Mobilisering och rekrytering - nuläge	3
Mobilisering och rekrytering - önskat läge	5
Arbetstider och semester - nuläge	6
Arbetstider och semester - önskat läge....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Arbetsmiljöorganisering - nuläge	8
Arbetsmiljöorganisering - önskat läge.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Lön - nuläge.....	10
Lön - önskat läge	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Yrkets utveckling - nuläge	12
Yrkets utveckling - önskat läge	13

Mobilisering och rekrytering: nuläge

Det finns utmaningar i att nå ut med information till medlemmar och förtroendevalda.

Information och utskick

Vi använder oss av sociala medier, epost och nyhetsbrev. Vi har utsett en ansvarig person för sociala medier som ytterligare stärker strukturen och sammanhållning med den information som går ut. Vid särskilda händelser kontaktar vi även berörda förtroendevalda och medlemmar direkt och inhämtar information och åsikter samt erbjuder deltagande. Vi genomför utbildnings- och informationstillfällen i olika teman och vid särskilda händelser.

Påverkan i forum

Vi gör allt vi kan för att representera medlemmarnas åsikter i samtliga forum. Det finns utmaningar i att ge insyn i arbetet styrelsen och förtroendevalda utför, särskilt på ett sådant sätt att medlem känner sig representerad.

Internt arbete

Gruppen med förtroendevalda på facklig tid fortsätter arbeta med intern struktur för att medlemmar ska få enhetligt, konsekvent och likvärdigt stöd.

Vi fortsätter arbeta för att omhänderta varandras kompetenser och underlätta arbetsbelastning vilket förbättrat samarbetet och sammanhållningen som lokal facklig organisation.

Facklig tid

Vi kan ha 800% heltidsfackliga år 2024 i Region Uppsala. I september 2024 fyller vi 750%. Inom Uppsala kommun finns 40% facklig tid som vi fyller. I resterande kommuner fyller vi 0 % och har ett arbete, som tillfälligt pausats på grund av konflikten, för att öka utfyllnaden.

Fördelning facklig tid	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 Häbo 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

Representation

Vid verksamhetsårets slut 2024 ser representationen av antalet förtroendevalda i samtliga verksamheter ut enligt följande på verksamhetsnivå.

	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
Sektionsnivå	-	12 / 17	-	10 / 28	1 / 8

Förtroendevalda

Vi vill öka antalet förtroendevalda så verksamhetsrepresentation finns på alla arbetsplatser. Vi har full representation i centrala samverkan i Region Uppsala. Men vill öka i kommunerna, verksamhetsområdes- och sektionsnivåer.

Studenter och nya i yrket

Vi möter studenter under grund- och specialistutbildningar, karriärkvällar och genom Medmässan (arbetsmarknadsmässa). Vi möter även nya i yrket inom Region Uppsala genom kliniskt utvecklingsår (KUÅ) varje termin.

Professionsdagar

Vi uppmärksammar våra professioner på de internationella professionsdagarna. Vi deltar i förbundets nationella synlighetsmånader.

Utbildningar

Vi erbjuder grundutbildningar och temautbildningar för förtroendevalda. Under året har även ett utbildningssamarbete med avdelning Gävleborg startats. Vi prioriterar kontakt med förtroendevalda och medlemmar när hjälp sökes.



Media

Vi skriver debattartiklar och deltar både i sociala- och traditionell media. Även lokala förtroendevalda medverkar i lokala medier för att lyfta viktiga frågor de brinner för.

Avtalsrörelse

Vi har genomfört en avtalsrörelse under 2024 med informationsträffar för medlemmar och förtroendevalda kring konfliktens påverkan men även för att prata om våra rättigheter under blockaden som berörde avdelningen.

Synlighet genomfördes i form av affisivering och samt informations- och godisutdelning på Akademiska sjukhuset där våra medlemmar passerar under sin arbetsdag. Inför 2025 förbereder vi för en ny avtalsrörelse med de lärdomar som dragits av händelser under 2024.

Mobilisering och rekrytering: önskat läge

Medlemmar ska veta vad vi gör och de ska se Vårdförbundet lokalt i flera relevanta forum. De ska känna sig rätt representerade, få stöd och vilja vara en del av vår organisation.

Förtroendevalda ska få förutsättningar att utföra sina uppdrag med stöd från lokal avdelning genom bland annat utbildning, skriftligt material och coaching. Förtroendevalda ska veta vart de kan vända sig för svar på olika frågor genom en tydlig struktur för kontaktvägar.

Det ska finnas en utvecklad lokal organisation med interna rutiner som säkerställer informationsöverföring och struktur mellan mandatperioder och personer.



Arbetstider och semester: nuläge

Semester

Arbetsgivarna ger oss sällan möjlighet till semester när vi önskar eller behöver det. Vi blir uppmanade till att förlägga semester i perioder och inte utifrån våra egna önskemål och behov. Det förekommer att vi uppmanas att sälja semesterveckor och ta på oss övertidspass för att verksamheten ska fungera. I vissa fall avbryts beviljade semestrar.

Inför granskning efter eventuella lag- och kollektivavtalsbrott av semesterlistorna har vi nu en förbättrad struktur, där arbetsgivaren numera lämnar in underlaget i tid och på ett mer organiserat sätt. Vi har ett etablerat forum med Region Uppsala för att förbättra semesterförfarandet men saknar liknande forum i kommunerna.

Vi fortsätter att tvista och yrka skadestånd i de fall vi noterar kollektivavtalsbrott kopplat till arbetstider och semester.

Övertid

Det finns ett högt uttag av allmän och extra övertid, främst till följd av bristande bemanning och kompetensförsörjning. I de flextidsavtal vi har idag ser vi stort mörkertal av övertid som maskeras som flextid och det är svårt att få ut sin kompenstationstid när man behöver det.

Övertidsfrågan har satts på agendan under avtalsrörelsen, och vi ser det som avgörande att fortsätta arbeta med denna fråga för att skapa bättre förutsättningar för våra medlemmar.

Vi granskar systematiskt övertiden och upptäcker brott mot kollektivavtal och arbetstidslagen. I dessa fall agerar vi genom tvister eller begäran om åtgärder enligt arbetstidslagen §19a.

Lokala kollektivavtal och schemaläggning

Det förekommer att vi inte får ut vår lagstadgade rast i tid eller återhämtning under arbetspassen. På vissa arbetsplatser har vi måltidsuppehåll men saknar utvärdering. Fortbildning på arbetstid prioriteras lågt av arbetsgivaren.

Det finns flera lokala kollektivavtal som påverkar schemaläggning men vi ser ett behov av att utvärdera och förbättra dessa ytterligare för att uppnå en evidensbaserad arbetstidsförläggning. HÖK24 innebär ett behov av omförhandlingar av lokala arbetstidsavtal. Reglerna om dygnsvilan påverkar våra scheman och vi ser ett fortsatt behov av sänkta veckoarbetstidsmått för större del av medlemmarna.



Stöd och information

Vi ser ett behov av att förbättra och tillgängliggöra mer information och stöd i frågan om arbetstider och semester för medlem, förtroendevald och chefer.

Arbetstider och semester: önskat läge

Genom påverkansarbete fortsätter kampen för evidensbaserad arbetstidsförläggning och hälsosamma arbetstider för att uppnå ett hållbart yrkesliv. Vårdförbundets 8 måsten ligger till grund i samtalen med arbetsgivaren.

Semesterns förläggning ska utgå från de anställdas behov, och arbetsgivaren ska följa överenskommelser om semesterplanering utan att uppmana till att sälja semesterveckor eller ta övertidspass.

Övertid ska minska och maskering av övertid som flextid ska upphöra. Fortbildning ska prioriteras och vara en självklar del av arbetsvillkoren. Sänkt veckoarbetstid ska omfatta fler, och att detta ska vara en standard, inte undantag.

Genom uppföljning upptäcks och vidtas åtgärder när arbetsgivaren bryter mot kollektivavtal och lagsstiftning kring arbetstider, schemaläggning och semester. Där det är möjligt ges förslag som förebygger ytterligare avsteg.

Genom utbildningar, information och skriftligt stödmaterial ska kunskap spridas om arbetstider och semester till medlemmar, förtroendevalda och chefer.



Arbetsmiljöorganisering: nuläge

HSO nätverk

I och med uppbyggnaden av HSO-organisationen har antal huvudskyddsombud (HSO) utökats, men behöver fortsatt bli fler inom de olika förvaltningarna i Regionen samt i kommunerna. För närvarande finns HSO i Nära vård och Hälsa och på Akademiska sjukhuset men saknas på Lasarettet i Enköping samt i flertalet av kommunerna.

Arbetet med en intern strukturering av vår HSO-organisation fortsätter och vi deltar i nationella och lokala HSO-nätverk. Det finns ett fortsatt behov av ett mer utbrett nätverk för lokala skyddsombud.

HSO-nätverket och förtroendevalda på facklig tid fortsätter stötta lokala skyddsombud när det efterfrågas och försöker stärka dem i rollen och höja deras kompetens. Vi genomför grund- och temautbildningar i arbetsmiljö.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det finns ett fortsatt behov av att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet, med särskilt fokus på att prioritera riskbedömningar som ett centralt verktyg för att bedöma och utvärdera arbetsmiljön. Genom att arbeta aktivt med riskbedömningar kan vi öka delaktigheten och påverka de förändringar som arbetsgivaren planerar att genomföra. Skyddsombuden behöver fortsatt stöd när de ska medverka i riskbedömningar, och HSO-nätverket spelar en viktig roll i att stötta skyddsombuden i denna process. Dessutom kan HSO-nätverket behöva ge ytterligare stöd vid andra möten med arbetsgivaren. Ofta saknar arbetsgivaren tillräcklig förståelse för vikten och funktionen av riskbedömningar, vilket gör det ännu viktigare att vi fortsätter driva frågan.

Chefernas förutsättning

Inom arbetet med kompetensförsörjning i Region Uppsala lyfter vi chefernas arbetsmiljö och förutsättningar för dem att genomföra sitt uppdrag.



Arbetsmiljöorganisering: önskat läge

Genom en robust huvudskyddsombudsorganisation och samverkansstruktur för samtliga arbetsgivare inom avdelningen ska interna rutiner och informationsöverföring säkerställas mellan mandatperioder och personer.

Skyddsombud ska kunna utföra sina uppdrag och lättillgängligt få stöd när de behöver det. Grund- och temautbildningar genomförs, mötesplatser skapas, information sprids och skriftligt stödmaterial om arbetsmiljöarbete för skyddsombud och chefer ska finnas.

Systematiskt arbetsmiljöarbete, med lagar och regler som grund, ska vara en naturlig del av arbetsgivarens beslut och förändringar. Riskbedömningar ska genomföras med adekvat tidsplanering, framförhållning och kvalitet. Samverkan ska vara välfungerande.



Lön: nuläge

Vi har inte jämställda löner och har en bristande lönebildning. Lönespridningen mellan nyexaminerad och pension är mycket låg, arbetsgivaren väljer att satsa löneutrymmet på de nytexaminerade istället för de särskilt yrkesskickliga. I Uppsala har vi lägre snittlöner än riksnivån. Vi har inte uppnått en individuell, differentierad eller prestationsbaserad lönesättning.

Löneprocessen

Lön, lönekriterier och lönebildning diskuteras sällan öppet på arbetsplatser och kan ibland upplevas kontroversiellt. Vi ser ett behov av att öka samtalsämnet och synliggöra de brister som förekommer. Vidare ses ett behov av att lokal förtroendevald i större utsträckning finns med i löneöversynen och behöver engageras ytterligare i medverkan för förankring och engagemang kring lön, kriterier och särskilt yrkesskicklig.

Chefers förutsättningar

Chefer får inte förutsättningar för att följa löneavtalen vilket leder till frustration och ger en sammanpressad lönebild. Vi saknar adekvata lönekriterier på flertalet arbetsplatser och våra medlemmar får inte lönesamtal enligt avtal. Lönesättning och lönebildning upplevs felaktig, orättvis och undermålig.

Stöd och påverkan

Vi har ökat vårt digitala stöd för analys av löner och lönebildning. Vi har skapat och genomför löneutbildningar. Vi coachar medlemmar, förtroendevalda och chefer inför lönesamtal och löneprocessen.

Vi träffar politiken sporadiskt för att diskutera lön. Det är tydligt att politiken saknar insikt i vikten av förbättrad lönebildning för våra yrkesgrupper och vilken situation vi har. Det finns en bristande hantering och planering av budget för våra löner. Befintligt löneutrymme används inte alltid och alla arbetsplatser efterfrågar inte högre budget för lönebildning.



Lön: önskat läge

Vårdförbundets professioner ska få jämställda löner med jämförbara yrken, en stor lönespridning (minst dubbla pensionslön som ingångslön) och en lönebildning där individuell kompetens och prestation premieras. Det ska genomföras lönesamtal med grund i utarbetade lokala lönekriterier som särskiljs från medarbetarsamtal och lönebeskedsamtal.

Fortsätta påverka politiken för att avsätta ökade ekonomiska medel för våra professioners löner och löneutveckling.

Påverkansarbeten ska användas för att alla former av studiekontrakt genomförs med full bibehållen lön och utan återbetalningsskyldighet.

Ökad insyn och delaktighet i löneprocessen ska finnas för medlemmar och förtroendevalda genom att erbjuda aktiviteter samt material för medlemmar, förtroendevalda och chefer.



Yrkets utveckling: nuläge

Kompetensmodeller

Det finns få karriärvägar för våra professioner, det som bäst kopplas till lön i dagsläget är chefskap. Region Uppsala utvecklar kompetensmodeller och arbetar med att skapa olika typer av karriärvägar. Fler kliniska handledare och disputerade sjuksköterskor och barnmorskor anställs i kliniken. Vi ser dock fortsatt att vägen till forskning är krokig för våra professioner. I kommunerna saknar vi arbetet kring kompetensmodeller, vi ser färre karriärvägar och en brist i efterfrågan på specialistsjuksköterskor.

AST

I samband med HÖK24 finns nu Akademisk Specialisttjänstgöring (AST). Med denna förändrade förutsättning ska vi fortsätta arbeta för att arbetsgivarna ska implementera AST för alla våra yrkesgrupper istället för deras tidigare sätt med studentkontrakt.

Delaktighet

Akademiska sjukhuset finns med i arbetet med magnetmodellen men vi ser ett behov av att våra medlemmar blir mer delaktiga i processen. Akademiska sjukhuset har chefssjuksköterska och våra professioner finns i samtliga ledningsnivåer i Region Uppsala och Uppsala kommun.

Kompetensförstärkning

Samtidigt som karriärvägar utvecklas ser vi också att kompetensbristen leder till att våra professioner ersätts av andra yrkesgrupper. Vårdförbundets förtroendevalda ställer sig oeniga till uppgiftsväxlingen våra arbetsgivare utför i samverkan och är aktiva i riskbedömningar. Våra kompetenser och vår akademi behöver förstärkas och genom detta kan vi komma att överta vissa arbetsmoment från andra yrken. Det finns också behov av att lämna ifrån icke yrkesspecifika arbetsmoment till andra yrken och professioner för att vi ska räcka till.



Yrkets utveckling: önskat läge

Kompetensmodeller inom avdelningens samtliga arbetsgivare, för att tydliggöra olika karriärvägar för våra professioner, ska användas och kopplas till en tydlig löneutveckling.

Karriärvägar, genom Akademisk specialisttjänstgöring, ska innebära utbildning på arbetstid med bibehållen lön och utan kontrakt om återbetalningsskyldighet och bindningstid. Möjligheten att forska ska vara en tydlig karriärväg för Vårdförbundets alla professioner.

Vårdförbundet påverkar i frågor som berör uppgiftsväxling och bevakar våra legitimerade professioners unika kompetensområden.

Det ska finnas ett nätverk för student- och chefsmedlemmar så att de känner en naturlig tillhörighet till Vårdförbundet.