



*Vi är
vården*

ViljaVåga!

Handbok för dig som är förtroendevald
och skyddsombud i Vårdförbundet

Nu börjar din kunskapsresa – en ständigt pågående utveckling som kommer att göra dig mer och mer säker, men aldrig fullärd, precis som det ska vara. Som förtroendevald i Vårdförbundet kan du känna dig trygg i att du aldrig står ensam. Det finns alltid råd och stöd att få, dessutom kan du ta hjälp av medlemmarna på din arbetsplats som valt just dig att företräda dem.

Som nyvald har du säkert en hel rad frågor och funderingar. Kanske undrar du mest över dina uppgifter och din roll, eller vad det innebär att du både är förtroendevald och skyddsombud på din arbetsplats. Du vill säkert också veta mer om vad medlemmarna förväntar sig av dig och vad du kan förvänta dig tillbaka, samt vad du behöver kunna i fråga om lagar och avtal. Eller så undrar du kanske vilket stöd du kan räkna med från din arbetsgivare och hur du ska förhålla dig till din chef framöver.

Som hjälp på traven finns denna handbok som innehåller många svar. Syftet är att du snabbt ska få god överblick över din nya roll. Boken är en del av den utbildning du erbjuds från Vårdförbundet, där du också har möjlighet att få svar på frågor och utvecklade resonemang.

Välkommen som förtroendevald i Vårdförbundet!

**Ha denna handbok med dig
under hela utbildningen.
Här finns plats att göra egna
anteckningar. De hemuppgifter
som ingår i utbildningen hittar
du i slutet av boken.**

Innehåll

1. Din roll i Vårdförbundet.....	5
Uppdragsbeskrivning.....	6
2. Vårdförbundet - ett yrkesförbund.....	11
Våra grundläggande värderingar.....	12
Våra professioner.....	13
Vår idépolitik.....	14
Vår organisation.....	16
3. Den svenska partsmodellen.....	25
Vårdförbundets historia.....	27
Arbetsrättslig lagstiftning.....	28
Kollektivavtal.....	31
4. Lön.....	37
En önskvärd löneprocess.....	38
Vårdförbundets idé om lön.....	40
Checklista: Hur fungerar det på din arbetsplats?.....	42
5. Påverkan genom samverkan.....	47
Samverkansavtal.....	47
Medbestämmande.....	48
Centrala paragrafer.....	51
6. Arbetsmiljö.....	57
SAM, systematiskt arbetsmiljöarbete.....	59
OSA, organisatorisk och social arbetsmiljö.....	61
Vårdförbundets politik för ett hållbart yrkesliv.....	62
Centrala paragrafer ur AFS 2001:1.....	64
Checklista: Hur fungerar det på din arbetsplats?.....	68
7. Vårdförbundet: Vi är vården.....	73
8. Fackligt arbete på arbetsplatsen.....	79
Rekrytera medlemmar.....	80
Kommunikation och förhandlingsteknik.....	86
Stöd i ditt uppdrag.....	92
Grundutbildningens delar och hemuppgifter.....	96



**Du har fått medlemmarnas
förtroende**

Din roll i Vårdförbundet

Som förtroendevald och skyddsombud i Vårdförbundet får du ta dig an spännande uppgifter och möta intressanta utmaningar. Oavsett om det är några få medlemmar eller många du representerar är du lika viktig för dem som de är för dig.

Ditt uppdrag är roligt och lärorikt. Du deltar i forum och träffar personer du inte skulle ha mött annars och får information om vad som är på gång på din arbetsplats. Tillsammans med dem du representerar har du möjlighet att påverka vad som sker och vad ni vill ska hända. Du kommer också att få utbildning och stöd i ditt uppdrag, såväl som kunskap du har nytta av i ditt fortsatta yrkesliv.

Rent praktiskt innebär ditt uppdrag att du fått medlemmarnas förtroende att representera dem på arbetsplatsen. Din viktigaste uppgift är därför att ta tillvara

***”Förtroendevald i
Vårdförbundet är
idéburen ledare och
demokratiskt vald av
medlemmar”***

Vårdförbundets stadga

deras intressen och företräda dem i frågor som rör arbetsplatsen med utgångspunkt i Vårdförbundets politik.

Uppdragsbeskrivningen på följande sidor sammanfattar dina uppgifter liksom Vårdförbundets stöd till dig. Ta dig tid att läsa igenom den för att känna dig tryggare i din nya roll.

Uppdragsbeskrivning

FÖRTROENDEVALD I VÅRDFÖRBUNDET



Föreningar och företrädare medlemmar på arbetsplats

Medlemmarna är Vårdförbundet. Därför är det medlemmarna på arbetsplatsen som utser vem som ska vara förtroendevald.

Du som blir förtroendevald får i uppdrag att företräda Vårdförbundet på arbetsplatsen och att vara skyddsombud. Ditt engagemang lägger grunden, du växer och utvecklas i uppdraget med stöd av dina arbetskamrater, mer erfarna förtroendevalda, lokalavdelningen och Vårdförbundets utbildningar. Utgångspunkten för ditt uppdrag finns i medlemmarnas

gemensamma samtal om vad ni vill förändra och förbättra i arbetet, på arbetsplatsen, i yrkena och inom vården. Vårdförbundets vision och idéprogram ger vägledning och uttrycker viktiga gemensamma mål.

Uppdraget som förtroendevald ger stora möjligheter till dialog med arbetsgivaren om angelägna frågor. Det öppnar för inflytande och att kunna bidra till att villkor, våra yrken och vården blir bättre. Flera lagar skyddar de fackliga rättigheterna, till exempel lagen om facklig förtroendemän, medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen. →

Du inspirerar till aktivitet och engagerar dig i uppdraget:

- Du gör Vårdförbundet synligt och berättar att du är förtroendevald och skyddsombud.
- Du ställer frågan om att gå med i Vårdförbundet när du träffar studenter, nyanställda och andra som arbetar i våra fyra yrkesgrupper och inte är medlemmar.
- Du har en pågående dialog med medlemmarna, till exempel vid fikabordet, på medlemsmöten och arbetsplatsträffar.
- Du inspirerar och coachar medlemmarna att själva kunna agera och visar på allt stöd som finns i Vårdförbundet.
- Du driver era frågor i dialog med chefen, inom samverkan och andra lämpliga sammanhang. Självklart återkopplar du alltid till medlemmarna om hur det går.
- Du tar vara på möjligheterna att driva medlemmarnas frågor på arbetsplatsen.

”Utgångspunkten för ditt uppdrag finns i medlemmarnas gemensamma samtal om vad ni vill förändra och förbättra i arbetet, på arbetsplatsen, i yrkena och inom vården.”

- Du deltar i Vårdförbundets utbildningar, möten och andra aktiviteter. Det är där du stärker din kompetens, ger och får stöd och inspiration och etablerar ett nätverk med andra förtroendevalda.
- Du är ett aktivt skyddsombud som påverkar där du deltar, till exempel i möten, skyddsronder och i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Du agerar vid brister i arbetsmiljön och har ett nära samarbete med huvudskyddsombud och regionalt skyddsombud.
- Du samordnar dig med andra förtroendevalda inom samma arbetsplats eller koncern. Tillsammans prioriterar ni vilka frågor som behöver drivas – och hur.

➔

Din utbildning för uppdraget

När du är ny som förtroendevald deltar du i Vårdförbundets grundutbildning för förtroendevalda. Den hjälper dig att utveckla kunskap och kompetens som är användbar i uppdraget. Efter grundutbildningen fortsätter du att utvecklas genom temautbildningar och möten i din lokalavdelning.

Vårdförbundet och arbetsgivaren ansvarar för att du får den utbildning du behöver som skyddsombud.

Ditt stöd i uppdraget

Både som ny och erfaren i uppdraget kan du behöva stöd och hjälp. Vänd dig till din lokalavdelning som hjälper dig rätt. Alla frågor är välkomna och dialogen förtroendevalda emellan är en betydelsefull del av ditt lärande. Du kan också ta kontakt med Vårdförbundet Direkt. Dit kan du även hänvisa medlemmar som behöver stöd och rådgivning.



Din utveckling som ledare

När du är en aktiv och engagerad förtroendevald kommer du med säkerhet att utvecklas som ledare och få unik kompetens om yrkesfrågor, förändringsprocesser och vårdens organisation. Uppdraget skapar möjlighet till karriär inom yrket och ger samtidigt utveckling i det politiska ledarskapet. Många förtroendevalda går med tiden vidare till andra förtroendeuppdrag i Vårdförbundet och fortsätter på så sätt sitt engagemang.

Vad säger stadgarna

Vårdförbundets stadgar lägger grunden till uppdraget som förtroendevald och skyddsombud.

Förtroendevald i Vårdförbundet är idéburen ledare och demokratiskt vald av medlemmar.

Förtroendevald på arbetsplatsen är tillika skyddsombud.

Skyddsombud i Vårdförbundet är alltid förtroendevald.

Förtroendevald i Vårdförbundet ansvarar för att i dialog med medlemmar lyssna in behov, åsikter och idéer för att tillsammans finna och formulera konstruktiva krav och lösningar.



Besök
Mitt uppdrag i *Vi!*
vardforbundet.se/vi





**Den svenska
partsmodellen**

**Ett
yrkesförbund**

**Förtroendevald
och skyddsombud**

**Möjligheter att påverka
- hur hänger allt ihop?**

Vårdförbundet

- ett yrkesförbund

Vårdförbundet är ett yrkesförbund. Det innebär att vi är ett fackförbund som bygger på yrkestillhörighet. Vi organiserar oss för att påverka våra arbetsvillkor, yrken och och hälso- och sjukvården.

Enligt vår stadga ska vi ta tillvara medlemmarnas fackliga intressen och bidra till utvecklingen av professionerna.

Ett kännetecken för en profession är just att den organiserar sig och samlas i egna sammanlutningar. Medlemskapet i Vårdförbundet är en byggsten i vår yrkesidentitet och en del i den yrkeskultur vi utvecklar tillsammans.

Vårdförbundet bidrar till samhällets utveckling genom att ta initiativ i samhällsdebatten utifrån vår kunskap, bland annat genom att driva frågor om framtidens hälso- och sjukvård.

Vi är en samtalspartner för medlemmar i frågor som rör profession, anställning, lön, arbetsmiljö, utveckling och karriär. Det förutsätter att vi har idéer om arbetsvilkorens, professionernas och hälso- och sjukvårdens behov och utveckling – idéer som gagnar både medlemmar och samhället i stort.

Vad innebär det för dig som förtroendevald och skyddsombud i påverkansarbetet att du tillhör en profession och har legitimationsansvar?



Våra grundläggande värderingar

Vårdförbundets grundläggande värderingar återfinns i vår stadga:

Demokrati

Vårdförbundets organisation utgår från dig som medlem. Vårdförbundet präglas av öppenhet och insyn i den demokratiska processen. Rätten och möjligheten till delaktighet och medskapande i Vårdförbundet är vår styrka och utvecklar organisationen. Demokratin är en förutsättning för att Vårdförbundet ska vara ett starkt förbund.

Mänskliga rättigheter

Vårdförbundet ansluter sig till FN:s allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna, enligt vilken alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. Alla ska ha rätt till och tillgång till en god och väl fungerande hälso- och sjukvård som bygger på lika villkor, vetenskap och beprövad erfarenhet. Alla människor har rätt att leva i ett samhälle som främjar hälsa och där demokratiska fri- och rättigheter råder.

Mångfald

Olika åsikter inom förbundet ska ges möjlighet att föras fram och ska mötas med respekt. I Vårdförbundet är olikheter en tillgång och en möjlighet till utveckling.

Solidaritet

Vårdförbundets arbete bygger på gemensamt ansvar och solidarisk samverkan med och mellan kollegor.

Partipolitiskt obundet

Vårdförbundet är partipolitiskt obundet. När vi tar ställning i frågor sker detta utifrån Vårdförbundets politik och grundläggande värderingar.

Yrkesetik

Som medlem följer du de etiska koder som är fastställda för respektive yrke. Individens delaktighet, integritet och säkerhet är grundläggande värden som vägleder oss.

Internationellt samarbete

Vårdförbundet bedriver internationellt samarbete tillsammans med kollegor i andra länder för goda villkor och en positiv hälso-utveckling globalt. Allt internationellt samarbete utgår från våra grundläggande värderingar.

Våra professioner

Vårdförbundet organiserar de fyra professionerna barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor. Vi har drivit utvecklingen av professionerna, kämpat för utbildningar, för mer forskning, för högre lön och bättre arbetsmiljö.

Alla våra yrken har nu legitimation, vilket är det viktigaste beviset på vår kunskap och lämplighet att arbeta i vården. Den är också ett tecken på att samhället erkänner att våra yrken kräver spetskompetens.

Vårdförbundets styrka är att vi agerar tillsammans och att vi har mycket gemensamt. Att vi alla tillhör en profession förpliktar och vi har ett gemensamt ansvar för att både utveckla våra yrken och hälso- och sjukvården. Vi är även specifikt efterfrågade av samhället, och utifrån våra professioner och våra etiska koder utgör vi en viktig aktör i samhällsutvecklingen.

”Att vi alla tillhör en profession förpliktar och vi har ett gemensamt ansvar för att både utveckla våra yrken och hälso- och sjukvården.”

Chefer

Vi vet att ledarskap har stor betydelse för hur kunskapen hos vårdens professioner bäst kommer till nytta. Att leda vården kräver ett unikt ledarskap och förståelse för vårdens alla delar. Chefer och ledare i vården behöver ha ett etiskt förhållningssätt och en bred kunskap om vårdens system och logistik för att kunna skapa effektiva flöden. Detta kommer i sin tur att leda till bra resultat för patienter och arbetstagare. Självklart behöver det finnas förutsättningar för detta. Därför organiserar Vårdförbundet även chefer och ledare inom våra professioner.

Chefs- och ledarmedlemmar har särskilda förmåner som ingår i medlemskapet, bland annat chefspecialister som enbart arbetar med chefs- och ledarfrågor och Vårdförbundet Direkt har en egen linje för chefer.



Vår idépolitik

Vårdförbundets politik och viljeinriktning utgår från vår vision och våra idépolitiska dokument. Vår styrka är en väl utvecklad politik som utgår från att vi är ett yrkesförbund. Med våra livsviktiga yrken är vi tillsammans en stark part att räkna med i utvecklingen av våra villkor, våra professioner och vården.

”Det finns en kraft i att våra yrken samlas i ett förbund för att tillsammans driva frågor om villkor, yrke och vård”

Vårdförbundets vision:

Vi är vården

Kongressen 2018 enades om en vision där vi ringar in de frågor vi fokuserar på för att yrkeslivet ska bli mer hållbart. Det finns en kraft i att våra yrken samlas i ett förbund för att tillsammans driva frågor om villkor, yrke och vård. Visionen är helt enkelt berättelsen om den framtid vi vill leva och arbeta i. Med hjälp av den kan vi tillsammans bidra till en positiv samhällsutveckling och verka för vård som låter människor ta kontroll över sin egen hälsa.

Ett växande medlemscentrerat yrkesförbund

Vägen till framgång är att vi tillsammans organiserar oss för att fortsätta driva hälso- och sjukvårdens utveckling mot en personcentrerad vård och arbeta för ett hållbart yrkesliv med hälsan i fokus för varje medlem. Ju fler vi är, desto större blir vår legitimitet och möjlighet att ta tillvara medlemmars intressen. Därför behöver vi ta gemensamt ansvar för att fler blir medlemmar genom att ställa frågan om medlemskap till våra kollegor och beskriva medlemskapets värde och innehåll.

Vårdförbundets politik finns beskriven i flera kongressbeslutade idéprogram. Idéerna omfattar fyra nivåer och berättar vad Vårdförbundet står för liksom vilken utveckling och framtid vi vill se inom dessa områden:

- Individens
- Arbetsplatsen
- Hälso- och sjukvården
- Samhället

Individen

Den politik som utgår från individen lyfter frågor om karriär och lön i ett hållbart arbetsliv. Bland annat vill Vårdförbundet

se en tydligare yrkesutveckling i samma steg och med möjlighet till karriär, oavsett vilket av våra fyra yrken det gäller. Lönepolitiken syftar till att öka livslönen och lönespridningen. Vi arbetar för en långsiktig och varaktigt stark positiv förändring av yrkenas löner i förhållande till andra yrken med motsvarande svårighetsgrad och utbildningsnivå. Genom ökad livslön, heltid som norm och högre pensionsavgifter vill Vårdförbundet ta bort pensionsgapet mellan kvinnor och män.

Arbetsplatsen

Vårdförbundets idé för arbetsplatsen handlar om att påverka, utveckla och bidra till lösningar och förändringar, så att alla våra medlemmar får en långsiktigt hållbar arbetsmiljö. Vi verkar för hälsosamma arbetstider, exempelvis genom krav på att vila och återhämtning ska ingå i arbetstiden vid nattarbete och att arbetspassens längd ska säkerställa vila på minst elva timmar per dygn. Vi verkar också för att våra medlemmar får fyra veckors sammanhängande semester under den lagstadgade semesterperioden och att beredskap och jour bara ska förekomma i den omfattning som är absolut nödvändig.

Hälso- och sjukvård

Det finns ett stort behov av utveckling för att möta befolkningens hälsoutmaningar. Vårdförbundet anser att fokus behöver ligga på att stärka hälsa och livskvalitet, istället för på sjukdom och diagnos. Våra professioner behöver få ett tydligt ansvar att utveckla och stödja den personcentrerade vården i hela verksamheten och kring varje människa utifrån vår kunskap. Vi vill förändra hälso- och sjukvårdens styrning för att sätta fokus på hälsa, tillgänglighet, närhet och patientsäkerhet, istället för på kostnader och produktion.

Samhället

Vårdförbundet vill dels främja hälsa, dels främja ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet i samhället. Ur vårt perspektiv bidrar personcentrerad vård och välfärd till att frigöra resurser och skapa ett hållbart samhälle, snarare än att främja individen på bekostnad av kollektivet. I vårt påverkansarbete verkar vi därför för jämställd och jämlik hälsa – för dem vi möter i vården och för oss som bemannar den. Rätten till hälsa lämnar ingen utanför.

Vår organisation

Medlemmarna

Det är medlemmarna som är Vårdförbundet, och ju fler vi är desto mer kan vi påverka. Alla medlemmar och förtroendevalda tillhör en avdelning, vars högsta beslutande organ är årsmötet. På årsmötet väljer medlemmarna avdelningsstyrelse, kongressombud och valberedning. Dessutom fattas beslut i övergripande strategiska, lokala frågor. Årsmöte hålls varje år och val vart fjärde år. Avdelningsstyrelsen är verkställande organ för den lokala verksamheten och mellan årsmötena är styrelsen avdelningens högsta beslutande organ. Hos arbetsgivare med riksomfattande verksamhet kan det bildas riksklubbar.

Medlemsinflytande

Medlemmarna väljer vilka kongressombud som företräder dem. Alla medlemmar kan skriva motioner till kongressen i ärenden som rör Vårdförbundets vision, mål, långsiktiga inriktningar och politiska ställningstaganden för verksamheten. Medlemmarna kan även skriva motioner till avdelningarnas årsmöten.

Kongressen

Kongressen är hela förbundets högsta beslutande organ och består av 190 ombud samt förbundsstyrelsens ledamöter. Ordinarie kongress sammanträder vart fjärde år och väljer då förbundsstyrelse. Dessutom fattas beslut om vision och mål under kommande kongressperiod. Kongressombuden representerar medlemmarna i den avdelning de tillhör.

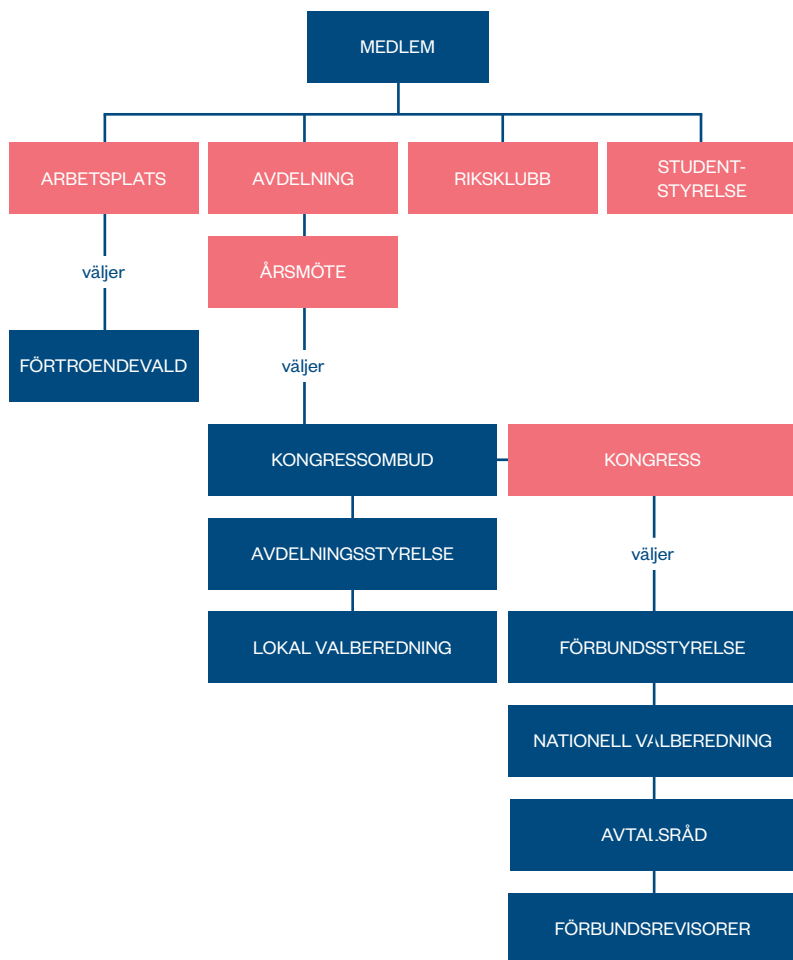
Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen leder, styr och ansvarar för verksamheten mellan kongresserna. Förbundsrådet, som består av ordförande från alla avdelningsstyrelser, och avtalsrådet, som består av tolv förtroendevalda medlemmar, är rådgivande till förbundsstyrelsen.

Vårdförbundet Student

Vårdförbundet organiserar även studenter som utbildar sig till något av våra yrken. Studentmedlemmarna väljer en nationell studentstyrelse på ett eget årsmöte och syftet är att påverka Vårdförbundet, lärosätena, vården och omvärlden i frågor som berör studenter och personer som är nya i yrket.

Vårdförbundets organisation utgår ifrån medlemmarna

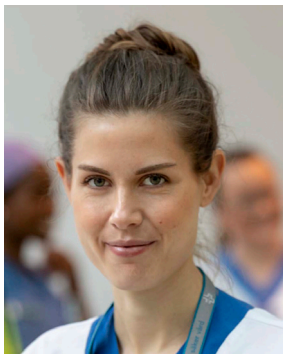


I Vårdförbundets stadga kan du läsa mer om de olika funktionernas uppdrag.

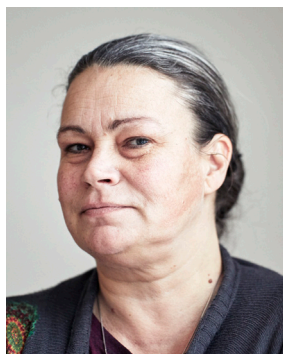


***Tillsammans
är vi starka***





***- hur blir vi
ännu fler?***



Vårdförbundets ändamål

I Vårdförbundet ska vi gemensamt

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

Reflektera över aktuella frågor på din arbetsplats:

Var det någon särskild fråga som gjorde att du och dina kollegor valde en förtroendevald på arbetsplatsen just nu?







**Arbetsmarknadens
parter samarbetar**

Den svenska partsmodellen

Samarbetet mellan arbetsgivarorganisationer och fackförbund gör den svenska arbetsmarknaden unik. Utöver den arbetsrättsliga lagstiftningen i Sverige regleras många villkor helt eller delvis i kollektivavtal.

På den svenska arbetsmarknaden finns ett omfattande samarbete mellan arbetsgivarparter och arbetstagarparter, det vill säga fackliga organisationer. Parterna förhandlar och sluter centrala kollektivavtal. På så sätt kan viktiga frågor om lön och arbetsvillkor regleras utifrån olika branschers förutsättningar, istället för med lagstiftning som gäller för alla.

Ur ett internationellt perspektiv är vårt sätt att hantera arbetsmarknaden unik. Även om det finns arbetsrättslig lagstiftning på många områden är den förhållandevis ung, och det finns fortfarande frågor som bara regleras i

kollektivavtal, antingen helt eller delvis.

På arbetstagsidansida är vi organiserade branschvis, sektorsvis eller efter yrke. Vårdförbundet är ett yrkesförbund i likhet med till exempel Läkarförbundet eller Polisförbundet. Andra förbund organiserar sig efter bransch som Unionen (tjänstemän i privat sektor) eller efter sektor som ST (tjänstemän inom statlig sektor).

En arbetsgivarorganisation är en sammanslutning av arbetsgivare inom en viss bransch eller sektor. De tillvaratar arbetsgivarnas intressen gentemot fackföreningar, lagstiftare och

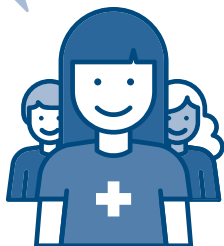
myndigheter. Några exempel på arbetsgivarorganisationer som våra medlemmars arbetsgivare tillhör är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Sobona, Almega Vårdföretagarna, Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarverket.

På central nivå förhandlar Vårdförbundet med dessa arbetsgivarorganisationer och sluter centrala kollektivavtal som förhandlas om med några års

mellanrum. Utöver förhandlingar har vi löpande kontakt kring gemensamma frågor i olika partsarbeten under avtalsperioderna.

Den svenska partsmodellen förutsätter fortsatt starka parter på båda sidor. Under de senaste åren har dock anslutningsgraden till många arbetstagarorganisationer sjunkit, vilket innebär att möjligheterna att påverka minskar.

Varför är det viktigt att vara många?



Ju fler medlemmar vi är i Vårdförbundet desto starkare blir vi som part och våra påverkansmöjligheter ökar. Vägen till framgång är att vi tillsammans organiserar oss. Därför behöver vi gemensamt ta ansvar för att vi blir flera.

Vårdförbundets historia

Barnmorskeförbundet	1886
Decemberkompromissen	1906
Svensk Sjuksköterskeförening, fackförbund 1933	1910
Saltsjöbadsavtalet	1938
Svenska laboratorieassistentföreningen	1942
Föreningen för röntgen-, radioterapi- och operationsassistenter	1963
Medicintekniska assistentföreningen	1964
Svenska hälso- och sjukvårdens tjänstemannaförbund (SHSTF)	1965
Offentliganställda får förhandlings- och konflikträtt	1966
Årtionde av grundläggande arbetsrättslig lagstiftning	1970
SHSTF ombildas till ett fackförbund	1977
SHSTF byter namn till Vårdförbundet	1997
Yrkesföreningarna blir fristående från Vårdförbundet	1999

Vårdförbundet idag:

- Vi organiserar legitimerade barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor samt studenter inom respektive utbildning.
- Vi är drygt 114 000 medlemmar.
- Våra medlemmar arbetar inom alla sektorer; regioner, kommuner, staten och privat sektor.

Arbetsrättslig lagstiftning

Här presenteras översiktligt några av de viktigaste arbetsrättsliga lagarna som du kan komma i kontakt med i ditt uppdrag. Den senaste versionen av lagtexten hittar du till exempel på riksdagen.se. Svensk lagstiftning beslutas i riksdagen och kan ha sin grund i politiska initiativ eller genomförande av EU-lagstiftning.

Lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd (LAS) innehåller grundläggande skyddsregler för en anställning. Lagen innehåller till exempel regler om anställningsformer och vad som gäller vid uppsägning eller avsked. Lagen tillåter i vissa fall annan reglering i kollektivavtal. Kontakta alltid Vårdförbundet Direkt för vidare åtgärd om en medlem riskerar att bli uppsagd.

Medbestämmandelagen

Medbestämmandelagen (MBL) innehåller grundläggande regler om vad som gäller när arbetsgivare och arbetstagarorganisationer förhandlar i olika frågor. Lagen säkerställer den fackliga organisationens förhandlingsrätt samt rätt till inflytande över

frågor som arbetsgivaren ytterst bestämmer om, till exempel organisationsförändringar, chefstillsättningar och budget. Hos många arbetsgivare har man tillsammans med de fackliga organisationerna tecknat samverkansavtal som ersätter vissa regler i MBL. Samverkansavtal kan också binda ihop reglerna i MBL och reglerna i arbetsmiljölagen. Läs mer i kapitlet *Påverkan genom samverkan*.

Förtroendemannalagen

Förtroendemannalagen ger dig som förtroendevald möjlighet att utföra ditt fackliga uppdrag på arbetstid. Du ska få möjlighet att använda den tid som krävs för uppdraget, så länge det är skäligt. Om det är fackligt arbete som rör den egna arbetsplatsen eller arbetsgivaren är det arbetsgivaren som står för din lön. Lagen ger dig också rätt att gå den utbildning uppdraget kräver på betald arbetstid. Motsvarande rättigheter finns även i arbetsmiljölagen uttryckta som rättigheter för dig som skyddsombud.

Arbetsmiljölagen

I arbetsmiljölagen (AML) finns regler för hur arbetsmiljön ska vara. Lagen beskriver också

skyldigheter för såväl arbetsgivare som för arbetstagare. Det är dock alltid arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för att upprätthålla en god och säker arbetsmiljö. I arbetsmiljölagen regleras skyddsombudets roll och befogenheter.

Som förtroendevald för Vårdförbundet är du även skyddsombud och som skyddsombud har du stora möjligheter att tillsammans med arbetsgivaren verka för ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Du har även tillgång till verktyg och forum för att skapa förbättringar i arbetsmiljön. Läs mer i kapitlet *Arbetsmiljö*.

Arbetstidslagen

Arbetstidslagen innehåller skyddsregler om hur mycket man får arbeta per dygn, vecka och år. Lagen reglerar även pauser, raster, beredskap och jour. Ofta innehåller kollektivavtal andra skrivningar och då gäller de reglerna i stället. Arbetstidslagen innehåller däremot inga regler om ersättning för arbete utöver ordinarie arbetstid eller på obekvämt arbetstid. Ersättningsfrågor regleras normalt i centrala eller lokala kollektivavtal. Är arbetsgivaren inte bunden av ett kollektivavtal eller om ersättningsfrågan inte



Arbetsrätt

De arbetsrättsliga lagarna är den del av lagstiftningen som reglerar förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare eller mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Många arbetsrättsliga lagar fungerar som skyddslagstiftning och går inte att avtala bort.

Vissa lagar är dispositiva, vilket betyder att de är förhandlingsbara. Om en bestämmelse i en lag är semidispositiv, betyder det att det är möjligt att avvika från den genom kollektivavtal. I vissa fall är detta tillåtet endast om kollektivavtalet träffas eller godkänns av en central facklig organisation.

Vad är arbetsrätt?

är reglerad i ett kollektivavtal behöver arbetstägaren komma överens i frågan i en individuell överenskommelse.

Diskrimineringslagen

Lagen innehåller ett förbud mot att diskriminera på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering i arbetslivet kan till exempel handla om att inte få en anställning, få sämre lön eller andra arbetsuppgifter och att detta sker utifrån någon av diskrimineringsgrunderna. Arbetsgivaren har en skyldighet att se till att diskriminering inte förekommer och i vissa fall även vidta aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering.

Semesterlagen

Semesterlagen reglerar rätt till semester, semesterlön och semesterledighetens förläggning. Den första semesterlagen 1938 gav arbetstägare rätt till två veckors semester. Idag omfattar semesterrätten enligt lagen 25 dagar. Semester utöver det är framförhandlad i kollektivavtal.

”Arbetsgivaren har en skyldighet att se till att diskriminering inte förekommer och i vissa fall även vidta aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering.”

Föräldraledighetslagen

I lagen finns regler om när en arbetstägare har rätt att vara föräldraledig och hur ledigheten kan förläggas. Generellt kan man säga att föräldraledighetslagstiftningen är generös till arbetstägarens fördel, men det finns vissa formkrav och begränsningar. Kollektivavtal kan innehålla andra formkrav och det är kollektivavtal som reglerar eventuella tillägg till den föräldrapenning som utgår från Försäkringskassan.

Arbetsgivaren har enligt lag en skyldighet att underlätta för medarbetarna att kombinera arbetslivet med föräldraskap. En arbetsgivare får heller inte missgynna en medarbetare eller en arbetssökande på grund av planerad graviditet eller kommande föräldraledighet.

Kollektivavtal

Alla offentliga arbetsgivare (kommuner, regioner och staten) har kollektivavtal med Vårdförbundet. Det har även många privata arbetsgivare inom vårdsektorn, men inte alla.

Som en del av den svenska partsmodellen har parterna – arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer - stora möjligheter att komma överens om reglerna på arbetsmarknaden. Det beror på att de arbetsrättsliga lagarna, som gäller för alla anställda i Sverige, i vissa delar är förhandlingsbara. Avtal som träffas mellan parterna kallas kollektivavtal och är normerande för alla som är anställda hos den arbetsgivare som har kollektivavtal, oavsett om man är medlem eller inte. Det betyder att arbetsgivaren normalt ska följa kollektivavtalet i förhållande till alla sina arbetstagare, inom kollektivavtalets tillämpningsområde.

Centrala kollektivavtal

Centrala kollektivavtal gäller för en hel bransch inom en viss sektor, medan lokala kollektivavtal gäller en arbetsgivare eller en arbetsplats. Vårdförbundet tecknar centrala avtal med ett

antal olika arbetsgivarorganisationer, till exempel SKR (Sveriges kommuner och regioner) när det gäller regioner och kommuner.

Arbetsgivare som tillhör en arbetsgivarorganisation blir bunden av de centrala avtalen. Om arbetsgivaren inte är bunden av ett kollektivavtal måste varje anställd komma överens med arbetsgivaren om alla villkor som inte är reglerade i tvingande lagstiftning. Det gäller exempelvis så viktiga saker som ersättning för övertid, tjänstepension, försäkringar, förmåner under föräldraledighet eller hur ofta lönen ska ses över.

Lokala kollektivavtal

För att det ska vara möjligt att teckna ett lokalt kollektivavtal krävs att det står i det centrala avtalet att det är möjligt med lokala avvikelser genom avtal. Lokala kollektivavtal kan till exempel gälla för en hel kommun, ett specifikt företag eller en specifik arbetsplats. Exempel på frågor som kan regleras i lokala kollektivavtal är ytterligare sänkt veckoarbetstid vid nattarbete och förhöjda ersättningar för obekvämt arbetstid eller övertidsarbete. Även samverkansavtal tecknas som ett lokalt kollektivavtal.

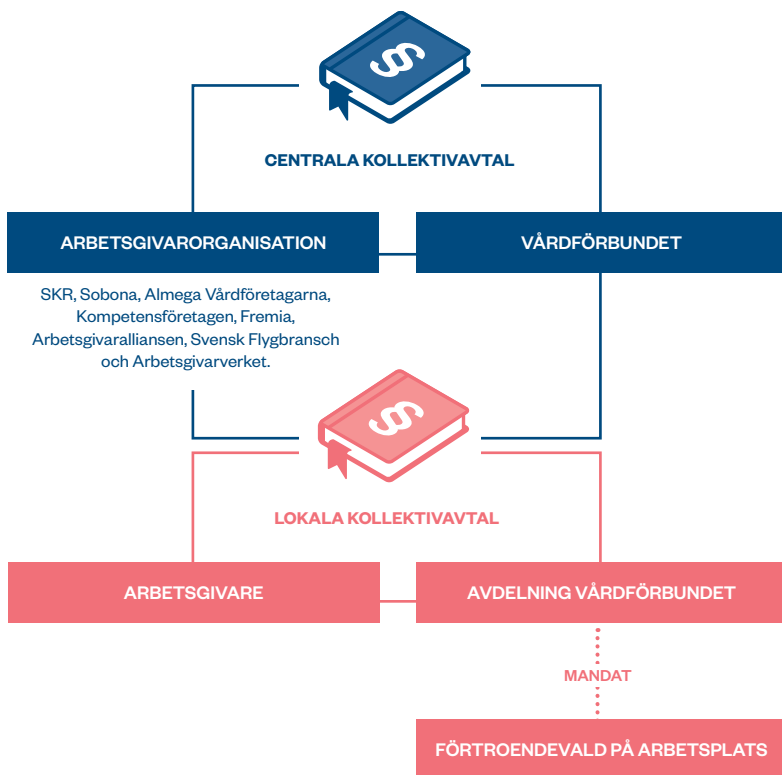
Vem tecknar kollektivavtal?

För Vårdförbundets del är det lokala avdelningar som har rätt att teckna lokala avtal. Avdelningen kan i sin tur delegera det till förtroendevalda ute på arbetsplatsen. Detta mandat ser olika ut på olika avdelningar.

Kontakta alltid Vårdförbundet Direkt eller din avdelning om

du får frågor om avtal som du känner dig osäker på eller om din arbetsgivare vill att du ska skriva på någon typ av avtal för Vårdförbundets räkning.

Du hittar alla centrala kollektivavtal på vardforbundet.se









Lön engagerar - prata lön!

Lön

Vi vet att lön är en viktig fråga för våra medlemmar. Lönesättningen sker hos arbetsgivaren och ska föregås av en process som följer intentionerna i våra centrala löneavtal.

Frågan om lön engagerar många av våra medlemmar. Som förtroendevald har du en viktig roll i löneprocessen även om själva lönesättningen är individuell. Alla medlemmar behöver ha förståelse för processen och hur lönesättning fungerar på arbetsplatsen. En aktiv, lokal lönebildning kräver att medlemmarna är involverade i och har inflytande över verksamhetens mål, kvalitet och resultat. Dessutom behöver alla vara engagerade och väl förberedda inför sina lönesamtal.

På den svenska arbetsmarknaden finns ingen lagstiftning om lön eller att lönen ska ses över varje år. Lönebildning sker istället genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter och

genom att kollektivavtal tecknas, vilket är en del av den svenska partsmodellen och unikt för vårt land. Finns det inget kollektivavtal så finns det inga gemensamma regler eller garantier för hur löneprocessen ska gå till.

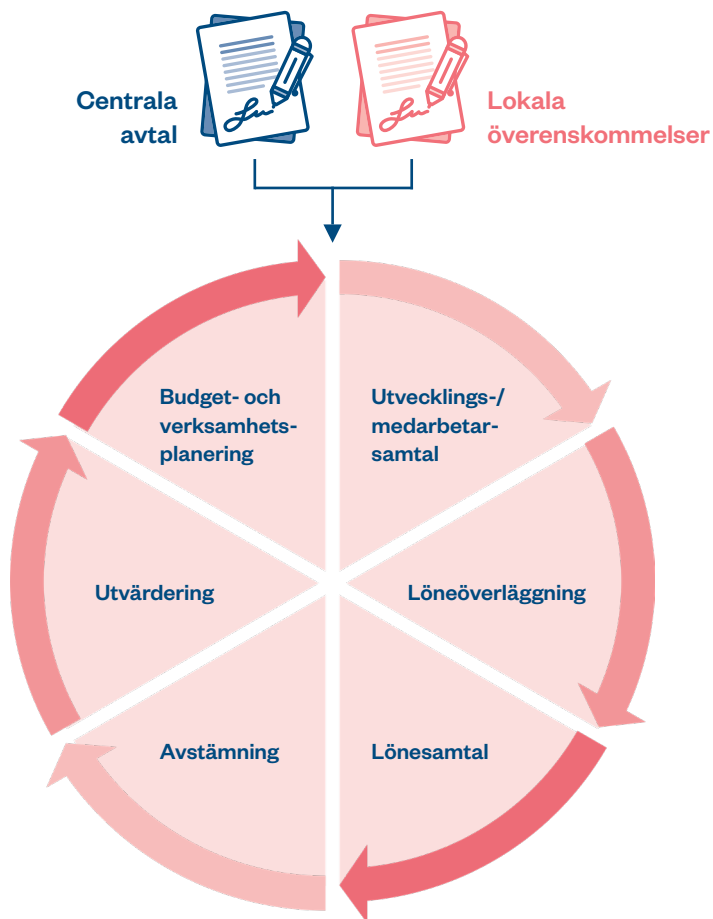
Individuell lönesättning och centrala löneavtal

Vårdförbundet tror på individuell och differentierad lönesättning. Vi tror också att det fungerar som bäst när chef och medarbetare har en dialog om lönen kopplad till lokala lönekriterier och individens prestation.

En önskvärd löneprocess

Förutsättningarna för hur lönen ska sättas beskrivs i de centrala avtal som Vårdförbundet tecknar med de olika arbetsgivarorganisationerna. Dessa avtal utgör en

grund. Utöver dem finns lokala överenskommelser om hur själva processen ska gå till. I stora drag kan de olika stegen i processen se ut så här:



Olika steg i en önskvärd löneprocess

Beroende på var du är förtroendevald kan du bli involverad i löneprocessen på din arbetsplats på olika sätt. I vilket fall behöver du känna till de övergripande dragen i ett fungerande samarbete mellan arbetsgivaren och Vårdförbundet.

Under *förberedelsearbetet* innan löneöverläggningen tittar Vårdförbundet på nuläget, exempelvis med hjälp av statistik över lönenivåer, lönespridning och löneökningstakt. Vi arbetar med att lyfta fram våra medlemsgruppers betydelse och behovet av långsiktiga satsningar. Tillsammans med arbetsgivaren ska lönekriterier tas fram som speglar löneavtalet, verksamhetens behov och möjligheten att kompetensförsörja genom att både behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Vårdförbundet bevakar så att ingen diskriminering eller missgynnande av föräldralediga sker. Vi tittar på om det finns grupper eller individer vars lönesättning sticker ut negativt och om det då finns möjlighet till åtgärder även utanför revisionen.

I samband med *lönesamtalen* coachar vi medlemmarna. Vi



Prata
lön!

Det är viktigt att du som förtroendevald diskuterar löneprocessen tillsammans med arbetsgivaren så att båda parter medverkar till att löneavtalets intention efterföljs.

peppar och uppmuntrar dem att förbereda sig ordentligt inför sina samtal och ställa krav på kvalitet i samtalen och på att deras prestationer ska löna sig. Prata mer om lön på arbetsplatsen!

I *löneavstämningen* följer Vårdförbundet och arbetsgivaren tillsammans upp hur löneprocessen fungerat. Vi tittar på hur utfallen blev, vilka satsningar som gjordes, till exempel på särskilt yrkesskickliga samt följer upp så kallade snedsitsar och eventuella frågor om diskriminering eller missgynnande. Dessutom ser vi till så att inte sjukskrivna medlemmar har glömts bort.

Utvärdering av löneprocessen är viktig och görs gärna i samband med avstämningen inför att nästa process startar upp. Frågor vi ställer då är om parterna är nöjda

med hur processen genomfördes, om vi lever upp till löneavtalets intentioner och hur vi kan lära och göra bättre nästa år.

Det sker även mycket arbete och möjlighet att påverka lönen vid tidpunkter som inte anges direkt i löneavtalen. Utrymme för lönehöjningar måste finnas med redan när budgeten förbereds och innan den beslutas. Medarbetar-/utvecklingssamtalet (som inte är ett lönesamtal) ger tillfälle för medlemmar att prata med och uppmärksamma chefer på sambandet mellan verksamhetsmål, kompetensutveckling, motivation, resultat och lön.

Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år. Om det finns mer än tio anställda ska kartläggningen dokumenteras. Syftet med kartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Om kartläggningen visar på löneskillnader ska en analys göras. Analysen kan innefatta lönenivåer, lönespridning och andra jämförelser som är lämpliga att göra på gruppnivå. Arbetet med lönekartläggningen ska ske i samverkan med fack-

förbunden, så det är viktigt att du som förtroendevald håller dig uppdaterad kring arbetsgivarens arbete vad gäller detta.

Vårdförbundets idé om lön

Vårdförbundets lönepolitik syftar till att öka livslönen och lönespridningen. Vår lönepolitik har sedan länge inneburit att lönen ska vara individuell och differentierad och spegla individens bidrag till verksamhetens utveckling och mål. Vi vill att lönesättningen ska ske så nära medlem som möjligt, i en process där medlemmen, medlemmens närmaste chef och en förtroendevald på arbetsplatsen är aktörer.

Livslönen är hela livets lön

Erfarenhet, särskild yrkesskicklighet och utveckling i yrket ska löna sig. Begreppet livslön beskriver lönen under ett helt yrkesliv. Vi menar att den som är mest erfaren och i slutet av sin yrkeskarriär ska ha dubbelt så hög lön som den som är ny i yrket. Vårdförbundet har jämfört livslön med andra mer mansdominerade yrken med lika lång utbildningstid

och svårighet i yrket. Det skiljer cirka 30 procent i livslön mellan en civilingenjör och en barnmorska eller specialistsjuksköterska. Det är en viktig jämställdhetsfråga som vi måste fortsätta arbeta med.

God utbildning utgör förutsättningen

En förutsättning för goda förstälöner är en utbildning med hög kvalitet. Det gör det möjligt att profilera våra yrken gentemot andra yrken inom hälso- och sjukvården. Dessutom blir det möjligt att jämföra dem med andra akademiska yrken med motsvarande svårighetsgrad och utbildningsnivå. Vårdförbundet behöver därför fortsätta att arbeta för en utbildning med hög kvalitet, attraktivitet och status som är anpassad till framtidens hälso- och sjukvård – dit både kvinnor och män söker sig.

Lönestrukturen är en jämställdhetsfråga

Vi ska stänga pensionsklyftan mellan kvinnor och män. Det allmänna pensionssystemet och tjänstepensionssystemen är till stor del avgiftsbestämda pensioner som grundas på hela livslönen där alla år har betydelse. En

bra pension förutsätter därför tillräckligt höga pensionsavsättningar, jämställda villkor, hög livslön och hållbara arbetsvillkor där heltid under hela arbetslivet är möjligt. Den sammanpressade lönestrukturen inom våra yrken är ett jämställdhetsproblem som vi delar med andra akademiska yrken i den kvinnodominerade välfärdssektorn. Detta får individuella ekonomiska konsekvenser i form av låg livslön och låg pension, och leder till att det saknas personer med rätt kompetens som vill arbeta i välfärdssektorn under de villkoren.

Deltidsarbete påverkar livslönen

Många i våra yrken arbetar deltid med hänvisning till den egna hälsan. Ofta handlar det om behovet av mer tid för vila och återhämtning vid arbete på obekväma arbetstider, exempelvis vid ständigt natt- eller rotationstjänstgöring. Detta, tillsammans med svag löneutveckling och liten lönespridning, leder till en låg framtida pension som innebär att gapet mellan kvinnor och mäns pensioner är större än löneskillnaderna. Lösningen är ökad livslön, förutsättningar att arbeta heltid samt högre pensionsavsättningar.



Checklista:

Hur fungerar det på din arbetsplats?

Använd checklistan som utgångspunkt i det fortsatta arbetet med lönefrågor på din arbetsplats

- Finns det tydliga, väl kända lönekriterier på arbetsplatsen?
- Hur har de arbetats fram, behöver de omarbetas?
- Hålls lönesamtal med närmsta chef?
- Sker lönesamtal vid ett annat tillfälle än medarbetar- eller utvecklingssamtal?
- Vad står det i ert löneavtal?
- När är senaste lönekartläggningen enligt diskrimineringslagen gjord? Vad visar den?
- Prata lön med medlemmarna på arbetsplatsen. Samla till exempel till ett medlemsmöte. Vad är deras frågor och funderingar? Ni kan titta tillsammans på de digitala guiderna om lön som finns i Kunskapsrummet på Vårdförbundets webbplats.



**Vi har många möjligheter
att påverka i praktiken**

Påverkan genom samverkan

Utgångspunkten för samverkan är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som berörs direkt. Samverkansavtal lägger grunden för bättre möjligheter att påverka i praktiken.

Med den svenska partsmodellen som bakgrund finns olika verktyg som samspelar för att vi som fackförbund och du som förtroendevald och skyddsombud tillsammans med dina medlemmar ska ha möjlighet att påverka på er arbetsplats.

Samverkansavtal

Som du kanske kommer ihåg ger medbestämmandelagen och kollektivavtal fackliga organisationer rätt till information och inflytande i arbetsgivarens verksamhet.

Och förtroendemannalagen ger dig som fackligt förtroendevald rätt att verka i uppdraget. Arbetsmiljön är arbetsgivarens ansvar, men Arbetsmiljölagen ger dig som skyddsombud en rad rättigheter och verktyg att använda i påverkansarbetet för att uppnå inflytande. Genom de samverkansavtal vi har på många arbetsplatser kan vi knyta ihop dessa lagstiftningar. På arbetsplatser som inte har samverkansavtal gäller det som står i lagstiftningen.

Ett samverkansavtal är ett kollektivavtal om medbestämmanderätt. Avtalen finns till för

att organisera hur inflytande ska gå till och kräver att det finns en facklig organisation som skriver på avtalet och agerar motpart. Avtalet omhändertar lagreglerna, men skapar också bättre utrymme till dialog och möjlighet för varje medarbetare att bidra till arbetsplatsens utvecklings- och arbetsmiljöarbete. Kort sagt, samverkansavtalet lägger grunden för goda chanser att påverka i praktiken – om det används på rätt sätt.

”Ett samverkansavtal är ett kollektivavtal om medbestämmanderätt.”

Utgångspunkten för samverkan är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som berörs direkt. Basen i samverkanssystemet är medarbetarens inflytande. Möjligheten att påverka den egna arbetssituationen sker i det dagliga arbetet, genom medarbetar- eller utvecklingsamtal och på arbetsplatsträffar.

Som förtroendevald har du en viktig uppgift i att uppmuntra medlemmar att ta tillvara på de möjligheter som dessa samtal ger. Det är du som kan lyfta fram att det går att påverka det egna

”Utgångspunkten för samverkan är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som berörs direkt.”

arbetet och er gemensamma arbetsmiljö. I dialog med chefen kan former utarbetas så att medarbetarna ser sitt inflytande i vardagens arbete.

Samverkan, i form av möjlighet till påverkan, är målsättningen – oavsett om det finns samverkansavtal eller inte, och oavsett var du är förtroendevald. Om det inte finns ett samverkansavtal företräder du dina medlemmar i medbestämmandeförhandling och inom ramen för arbetsmiljöarbetet.

Medbestämmande

Arbetsgivaren har en skyldighet att informera och förhandla med fackliga organisationer som de har kollektivavtal med om frågor som är viktiga för verksamheten. Därför kommer arbetsgivaren att kalla dig till förhandlingar och möten. Din uppgift är då att företräda medlemmarna och Vårdförbundet.

Medbestämmandelagen

Som du kunnat läsa tidigare i handboken reglerar medbestämmandelagen rätten till information om och inflytande på arbetsgivarens beslut, och förtroendemannalagen ger möjlighet att tillvarata denna rätt. Många av de viktigaste rättigheterna förutsätter att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Och för att kunna ta tillvara på rättigheterna i praktiken förutsätts att det finns förtroendevalda på arbetsplatsen.

Rätt till inflytande

När du går till ett möte som arbetsgivaren kallat till ska du vara uppmärksam på om det är informationspunkter eller förhandlingspunkter som ska avhandlas. I god tid inför mötet ska du ha fått en kallelse där detta framgår. Du ska också ha fått det underlag du behöver inför mötet.

Du har rätt att förbereda dig inför ett möte med arbetsgivaren på betald arbetstid. Förberedelserna kan till exempel bestå i att läsa underlag och inhämta medlemmarnas synpunkter. Även om du är utsedd av medlemmarna att företräda dem är det omöjligt att stämma av allt med dem i förväg. De får helt enkelt lita på ditt

”Arbetsgivaren får heller inte ta beslut i viktiga frågor innan förhandling med facket har genomförts.”

goda omdöme. Försök att bilda dig en uppfattning om vad medlemmarna tycker och håll dig insatt i vad Vårdförbundets politik säger, så att du har en möjlighet att föra Vårdförbundets talan på ett bra sätt. Om medlemmarnas vilja och Vårdförbundets beslutade politik skiljer sig åt, kontakta en lokal styrelseledamot för att resonera vidare.

Rätt till information

Tanken med medbestämmande är att arbetstagarorganisationen ska kunna göra en reell skillnad. Det innebär att arbetsgivaren ska kalla till möte tidigt i processen. Arbetsgivaren får heller inte ta beslut i viktiga frågor innan förhandling med facket har genomförts.

Tänk på att du som förtroendevald har viktiga kunskaper och synpunkter som kan leda till bättre beslut.

Vem förhandlar?

Det kan finnas lokala frågor på arbetsplatsen som du som förtroendevald kan förhandla och teckna kollektivavtal om. Kontakta alltid Vårdförbundet Direkt eller din avdelning om du känner dig osäker. Varje avdelning har en lokal delegationsordning som reglerar vem som har mandat att göra vad.

”Varje avdelning har en lokal delegationsordning som reglerar vem som har mandat att göra vad.”

Några typer av förhandlingar

Inflytandeförhandlingar innebär att vi har rätt till inflytande och kan påverka genom att lämna synpunkter och ge förslag till arbetsgivaren. Det är dessa förhandlingar som är en viktig del i uppdraget som förtroendevald och som ingår i samverkansprocessen.

Intresseförhandlingar innebär förhandling om att teckna kollektivavtal. Här är det viktigt att noga bedöma risker, konsekvenser och följsamhet till Vårdförbundets politik.

Twisteförhandlingar handlar om tolkningar och tillämpningar av lagar och avtal. De kan röra brott mot kollektivavtal på en arbetsplats, men också brott mot lag eller avtal som rör enskilda individer. Här är det viktigt att kontakta din avdelning och lokal ombudsman innan du går vidare.

Om ni inte är överens

MBL- eller samverkansmöten ska protokollföras. Om det är förhandling är det viktigt att det framgår av protokollet om ni var överens med arbetsgivaren eller inte. Är ni inte överens med arbetsgivaren ska det framgå av protokollet att ni är oeniga och vad oenigheten består i. Det är bara då det går att lyfta en fråga till central förhandling men också för att visa medlemmarna att arbetsgivaren fattat beslut i strid mot det som Vårdförbundet fört fram. Om du funderar på att lyfta en fråga centralt måste du kontakta din avdelning för vidare rådgivning.

Det är inte alla frågor som lyfts till central förhandling, men att förklara sig oenig till ett beslut kan vara en viktig markering mot arbetsgivaren – även om inte central förhandling sedan påkallas i frågan.



Centrala paragrafer

MBL § 10 Ger fackliga organisationer en allmän rätt att förhandla.

MBL § 11 Den primära förhandlingsskyldigheten. Innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändringar av verksamheten ska de på eget initiativ förhandla med alla organisationer som de har kollektivavtal med. Det innebär att arbetsgivaren måste vänta med beslut tills förhandlingarna är avslutade. Några exempel på frågor som omfattas av förhandlingsskyldigheten och som vi som fackförbund typiskt sätt vill vara med att påverka är organisationsförändringar, förändringar i bemanning, arbetsbelastningsfrågor, budget, arbetstidens förläggning och chefstillsättningar.

MBL § 12 Arbetstagarorganisationen har rätt att påkalla förhandling i frågor som arbetsgivaren beslutar om, men som inte faller under den primära förhandlingsskyldigheten. Det kan vara frågor som medlemmarna tycker är viktiga och vill att ni ska lyfta.

MBL § 14 Om en lokal förhandling enligt MBL § 11 avslutas i oenighet kan central förhandling påkallas och arbetsgivaren får inte fatta beslut förrän den är genomförd.



MBL § 19 Arbetsgivaren är skyldig att fortlöpande informera om hur verksamheten utvecklas. Vi har rätt att ta del av böcker, räkenskaper och andra handlingar som behövs för att ta tillvara våra medlemmars intresse.

MBL § 38 och 39 Särskild primär förhandlingskyldighet. Innan en arbetsgivare tar beslut om att anlita en entreprenör, till exempel ett bemanningsföretag, måste de kalla till förhandling med arbetsgivarorganisationen. I denna fråga finns även en facklig vetorätt som gäller under vissa förutsättningar.

Förtroendemannalagen § 6 Som facklig förtroendeman har du rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget så länge ledigheten är skäligen och inte medför betydande hinder.

Förtroendemannalagen § 7 Du har rätt till betald ledighet när du är ledig för facklig verksamhet som rör din arbetsplats.

Vi kan påverka!



För att vi som förbund ska kunna påverka i praktiken krävs det att det finns förtroendevalda. Det krävs också att du tillsammans med drygt 5 000 andra förtroendevalda har förutsättningar för att utföra era uppdrag.



Reflektera över Vårdförbundets påverkansmöjligheter:

Vad behövs för att du och dina medlemmar ska kunna påverka på er arbetsplats?





Mötestermer

Adjungera

Möjlighet att ta med en person till ett möte för att uttala sig i en fråga.

Ajournera

Senarelägga/skjuta fram en fråga till nästa möte eller genom att ta en kort paus i befintligt möte.

Bordlägga

Beslut att uppskjuta ett ärende till ett senare tillfälle.

Dagordning

Agenda/lista på ärenden för ett möte.

Enig/oening

Parterna är överens respektive inte överens.

Justera

Skriva under på att det som står i ett protokoll stämmer med innehållet i mötet.

Kallelse

Formell inbjudan till möte eller förhandling.

Protokoll

Nedskrivnen sammanfattning om vad som tagits upp och beslutats på ett möte.



Vi är varandras arbetsmiljö

Arbetsmiljö

Som skyddsombud är du en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och samverkan. Arbetsgivaren är ansvarig, men de bästa lösningarna nås när fackförbund och arbetsgivare arbetar tillsammans.

När du väljs till förtroendevald i Vårdförbundet blir du automatiskt även skyddsombud på din arbetsplats. Så ser det inte ut i alla fackförbund, men ur vårt perspektiv är verksamhetsfrågor och arbetsmiljöfrågor så beroende av varandra, att vi valt att knyta ihop uppdragen. Genom att ha båda rollerna kan vi dra nytta av den information och de forum vi får tillgång till, i respektive uppdrag.

Vem har ansvar för arbetsmiljön på arbetsplatsen?

Ansvarig för arbetsmiljön är alltid arbetsgivaren. Detta kan inte delegeras till någon annan. Däremot ska arbetsgivaren delegera

arbetsmiljöuppgifter till enskilda chefer. Arbetsgivaren ska se till att arbetsmiljöarbetet blir utfört och att kraven på en god arbetsmiljö uppfylls. Dessutom bär arbetsgivaren ansvaret om något skulle inträffa. Det är dock ett uttalat krav att det organiserade arbetsmiljöarbetet ska bedrivas tillsammans med arbetstagarna och deras representanter, det vill säga skyddsombuden. De bästa lösningarna för att skapa en god arbetsmiljö nås när fackförbund och arbetsgivare arbetar tillsammans och bidrar med sina olika perspektiv.

Vilken är din roll som skyddsombud?

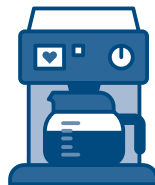
Skyddsombudet är arbetstagar-
nas representant i arbetsmiljö-
arbetet. I skyddsombudsrollen
företräder du medarbetare inom
ditt skyddsområde, vanligtvis
din arbetsplats. Du företräder
medarbetarna i det systema-
tiska arbetsmiljöarbetet, det vill
säga arbetet med att undersöka,
genomföra och följa upp verk-
samheten. Om det finns skydds-
ombud för andra än Vårdförbun-
dets yrken på din arbetsplats så
samarbetar du med dem och
ni för fram frågor som rör era
respektive medlemsgrupper.
Finns det flera skyddsombud
från Vårdförbundet behöver ni
utse ett huvudskyddsombud
för att samordna arbetet. Det är
viktigt att den som blir huvud-
skyddsombud har tillräckliga
förutsättningar för uppdraget och
inte ansvarar för alltför många
skyddsombud.

Utgångspunkten i arbetsmiljö-
arbetet är förebyggande, och
systematiskt arbete med arbets-
miljön ska vara en naturlig del i
den dagliga verksamheten. Även
arbetstagarerna har skyldigheter
att medverka i arbetsmiljö-
arbetet och delta i de åtgärder
som behövs.

Enligt Arbetsmiljölagen har du
som skyddsombud bland annat:

- rätt till utbildning i arbetsmiljö-
arbete.
- rätt att ta del av handlingar och
uppgifter som rör förhållanden
i arbetsmiljön.
- rätt att delta vid planering av
nya lokaler eller ändring av
lokaler.
- rätt att begära åtgärder för en
tillfredsställande arbetsmiljö.
- rätt att avbryta arbeten som
kan leda till omedelbar och
allvarlig fara för arbetstagarers
liv eller hälsa.

Tips på hur ni kan få
koll på arbetsmiljöläget
hos just er hittar du i
verktygslådan **Vi!**
vardforbundet.se/vi



Arbetsmiljölagstiftning

Vardagen i vården ser olika ut för olika medlemmar i Vårdförbundet. Medan vissa har en bra arbetsmiljö arbetar andra under förhållanden som på olika sätt skapar ohälsa. Det kan vara sociala, organisatoriska eller fysiska förhållanden, och samtliga omfattas av lagstiftningen.

I arbetsmiljölagen finns de grundläggande krav som gäller för hur vi ska ha det på jobbet. Arbetsmiljölagen gäller för alla arbetsgivare oavsett om de har kollektivavtal eller inte. Mer specifik reglering finns i de föreskrifter som Arbetsmiljöverket utarbetar.

SAM, systematiskt arbetsmiljöarbete

I korthet kan man beskriva det systematiska arbetsmiljöarbetet som ett system av undersökningar, riskbedömningar, åtgärder och uppföljning som ska ses som en sammanhållen enhet där delarna hänger ihop. Med alla delar på plats finns grunden för att hantera alla arbetsmiljöförhållanden och skapa förutsättningar för en bra arbetsmiljö.

Arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten och det är viktigt att arbetsgivaren, arbetstagarna och skyddsombuden tillsammans avgör hur ni ska samverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är ofta praktiskt att utveckla de former för samarbete som redan finns, till exempel arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och skyddskommittéer.

Arbetsmiljöpolicy och handlingsplaner

Arbetsgivaren ska upprätta en arbetsmiljöpolicy som beskriver på vilket sätt man avser uppnå de krav som gäller för arbetsmiljön, det vill säga översätta kraven till den egna verksamheten. Arbetsgivaren ska också göra handlingsplaner för hur arbetsmiljömålen uppnås. Planen ska ange vilka åtgärder som vidtas, när och av vem de ska genomföras samt hur dessa ska följas upp.

”Det är ofta praktiskt att utveckla de former för samarbete som redan finns, till exempel arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och skyddskommittéer.”



Två centrala föreskrifter som rör arbetsmiljöarbetet

AFS 2001:1 - om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och

AFS 2015:4 - om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA).



SAM-hjulet

***SAM + OSA =
bra arbetsmiljö***

Riskbedömningar

Riskbedömningar är en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna. Detta kan exempelvis göras genom skyddsronder eller enkäter och här spelar du som skyddsombud en viktig roll som deltagare för att det ska bli gjort och omhändertaget. Detta gäller även när ändringar i verksamheten planeras, eftersom det medför risker för ohälsa eller olycksfall. Även om detta är arbetsgivarens ansvar är det något du som skyddsombud ska verka för och vara delaktig i. De åtgärder som inte kan genomföras direkt läggs i en skriftlig handlingsplan. Alla åtgärder behöver följas upp för att se om de haft avsedd effekt, om det behövs ytterligare åtgärder och för att se att det inte skapats nya risker.

Olyckor och tillbud

Om olycksfall sker på en arbetsplats, eller om något allvarligt tillbud som skulle kunna leda till en olycka eller ohälsa inträffar, ska arbetsgivaren utreda orsaken. På så sätt förebyggs risken att det händer igen. Som skyddsombud behöver du känna till hur tillbudsanmälningar görs och var de rapporteras.

OSA, organisatorisk och social arbetsmiljö

Brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön orsakar ohälsa hos många arbetstagare och antalet anmälda arbetssjukdomar som beror på organisatoriska och sociala orsaker ökar i Sverige. För mycket arbete, i kombination med brist på återhämtning, ohälsosam arbetstidsförläggning och problem i relationer på arbetsplatsen, till exempel samarbetsproblem och mobbning, är exempel på sådant som ligger bakom den här typen av arbetssjukdomar.

Orsakerna till ohälsa ligger främst i hur arbetsgivaren organiserar och leder arbetet, liksom i det sociala samspelet på arbetsplatsen. Här har vi som legitimerade yrken även ett särskilt ansvar i vår yrkesutövning som kan inverka på hur vi mår i arbetet. I fokus står det systematiska arbetsmiljöarbetet, alltså att kartlägga risker och vidta åtgärder innan ohälsa uppstår. Redan i planeringen behöver arbetsgivaren uppmärksamma risk för ohälsa relaterad till exempelvis arbetsbelastning, möjlighet till återhämtning, arbetssätt, arbetstider och så vidare. Föreskriften



Arbetsbelastning



Arbetstider



**Kränkande
särbehandling**

*3 viktiga områden
för OSA*

om OSA kom till för att förtydliga och komplettera det systematis- ka arbetsmiljöarbetet på dessa områden.

Arbetsgivaren ska sätta upp mål för att främja en god social och organisatorisk arbetsmiljö i samverkan med arbetstagarna. Eftersom du som skyddsombud är företrädare blir du alltså en del av det systematiska arbetsmiljö- arbetet och samverkan.

Vårdförbundets politik för ett hållbart yrkesliv

En god arbetsmiljö bidrar till både hälsa och välbefinnande, möjligheten att utöva sitt yrke, att utvecklas i yrket och kunna vara med och utveckla verksamheten. Det är därför viktigt med ett sys- tematiskt arbetsmiljöarbete, där fokus ligger på det förebyggande arbetet. Detta arbete sker i sam- verkan med arbetsgivaren. Brister i arbetsmiljön riskerar att leda till arbetsskador, ohälsa, brister i patientsäkerheten, etisk stress samt svårigheter att rekrytera och behålla rätt kompetens. Vård- förbundets idé är att det krävs en god arbetsmiljö för att kunna skapa en hälsosam vårdmiljö.

Arbetsgivaren ansvarar för att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete, bland annat genom att löpande undersöka den sociala och organisatoriska arbetsmiljön samt kontrollera så att det är balans mellan kraven i verksamheten och de resurser som finns att tillgå. Skyddsombu- den bevakar att så sker. Arbetet sker i dialog mellan medarbetare, förtroendevalda tillika skyddsom- bud samt arbetsgivare i samver- kan och skyddskommitté. För att bedriva ett aktivt och förebyggan- de arbetsmiljöarbete på arbets- platsen behöver förtroendevalda tillika skyddsombud få erforderlig tid och utrymme för att verka och agera i sin roll.

Hälsosamma arbetstider

En viktig arbetsmiljöfråga för många av våra medlemmar är hälsosamma och förutsägbara arbetstider. Att arbeta oregelbun- det och på obekväma arbetstider medför stora påfrestningar för hälsan och påverkar dessutom privatlivet. Hälsosam arbetstids- förläggning som grundar sig på forskning, med möjlighet till vila och återhämtning mellan arbets- passen, är en nödvändig förut- sättning för att kunna göra ett bra jobb och arbeta patientsäkert. Det

är också en förutsättning för att kunna bidra till vårdens utveckling med hjälp av professionskunskapen. Nattarbete påverkar sömnens kvalitet och kan leda till negativa hälsoeffekter, därför behövs extra vila och återhämtning. En tillräcklig grundbemanning är en förutsättning för all form av schemaläggning och arbetstidsplanering.

Som förtroendevald och skyddsombud har du med stöd av lagar och avtal möjlighet att påverka arbetsgivaren och argumentera för goda arbetstider och villkor för Vårdförbundets medlemmar. Tänk också på att vi alla är med och tar ansvar för hälsosamma arbetstider genom att inte acceptera dubbelpass, indragen semester eller återhämtningstid.

När arbetsmiljöarbetet inte fungerar

När arbetsmiljöarbetet inte fungerar är det skyddsombudets uppgift att påtala det för arbetsgivaren. Vidtar denne ingen åtgärd så finns möjligheten enligt arbetsmiljölagen att vända sig till Arbetsmiljöverket med begäran om åtgärd (Arbetsmiljölagen 6 kap. 6 a §).

Det är också möjligt, om det är akut och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa och skyddsombudet inte hinner rådfråga arbetsgivaren, att göra ett skyddsstopp (Arbetsmiljölagen kap. 7 §).

Kontakta Vårdförbundet Direkt eller din avdelning om du upplever att arbetsmiljöarbetet inte fungerar och du tror att det kan gå så långt att ni hamnar i dessa situationer. Vi erbjuder hjälp och rådgivning. Håll även fortlöpande kontakt med andra skyddsombud för att samarbeta i dessa frågor.

Tips och vägledning till ditt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet ger bäst resultat när arbetsgivare och arbetstagare samarbetar och på detta område finns mycket information samlad och inspiration att hämta på partsgemensamma sidor på nätet:

Offentlig sektor: [suntarbetsliv.se](https://www.suntarbetsliv.se)

Privat sektor: [prevent.se](https://www.prevent.se)

Statlig sektor: [partsradet.se](https://www.partsradet.se)

På Arbetsmiljöverkets webbplats [av.se](https://www.av.se) hittar du alla föreskrifter och annan information.



Centrala paragrafer ur AFS 2001:1

3 § Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

5 § Det skall finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Det skall finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall gå till.

Arbetsmiljöpolicy och rutinerna skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

8 § Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.

När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas.

Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.



Centrala paragrafer ur AFS 2015:4

9 § Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.

10 § Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till

1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra,
2. vilket resultat som ska uppnås med arbetet,
3. om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur,
4. vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras, och
5. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet.

Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkterna 1–5.

11 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna.

12 § Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.

13 § Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Ytterligare verktyg: Till bägge dessa föreskrifter finns allmänna råd som är Arbetsmiljöverkets kommentarer kring vad enskilda paragrafer innebär i praktiken.





Arbetsdidermer

Beredskap

Arbetstgaren står till arbetsgivarens förfogande på plats utanför arbetsstället för att efter viss inställelsetid kunna utföra arbete.

Jour

Arbetstgaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete.

Obekväm arbetstid

Arbete på kvällar, nätter och helger. Ersättningsregler.

Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstiden kan vara högst 40 timmar per vecka. I verksamheter som bedrivs veckans alla dagar är siffran lägre. De flesta av Vårdförbundets centrala kollektivavtal ger dessutom sänkt veckoarbetstid vid nattarbete.

Pauser

Kortare avbrott från arbetet. Pauser räknas in i arbetstiden och arbetstgaren måste finnas kvar på arbetsplatsen.



Rast

Ett längre avbrott i den dagliga arbetstiden. Enligt arbetstidslagen ska en arbetstagare ha en rast senast efter fem timmars arbete. Under rasten har den anställda ingen skyldighet att stanna kvar på arbetsplatsen. Rasten räknas inte in i arbetstiden.

Måltidsuppehåll

Raster kan bytas ut mot måltidsuppehåll om det finns skäl, till exempel i arbetsförhållandena, vid sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses. Måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Allmän övertid och mertid

Övertid är den tid du arbetar utöver ordinarie heltid, mertid är det motsvarande för deltidsanställda. All övertid och mertid ska vara beordrad och inte vara planerad. Taket för övertid och mertid är 200 timmar/år.

Extra övertid och mertid

Utöver de 200 timmarna allmän övertid/mertid kan arbetsgivaren vid särskilda skäl beordra ytterligare 150 timmar extra övertid/mertid.





Checklista: Hur fungerar det på din arbetsplats?

*Använd checklistan som utgångspunkt i
samtalet med din chef*

- Hur ser inflytandet och det systematiska arbetsmiljöarbetet ut på din arbetsplats?
- Finns det ett lokalt samverkansavtal?
- Finns upparbetade forum för delaktighet, till exempel medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar?
- Finns det en skriftlig arbetsmiljöpolicy med rutiner för arbetsmiljöarbetet?
- Genomförs regelbundna kartläggningar, riskbedömningar, skyddsronder, medarbetarenkäter och så vidare?
- Upprättas handlingsplaner efter kartläggningarna, av vilka och var sköts detta?



- Genomförs riskbedömningar fortlöpande och när större förändringar i verksamheten planeras?
- Har de som ansvarar för arbetsmiljöarbetet utbildning i frågorna?
- Finns det årliga sammanställningar av ohälsotal, olycksfall och tillbud?
- Sker det årliga uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Finns mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?
- Hur ser det ut med uttag av allmän övertid/mertid och extra övertid/mertid?
- Är övertiden/mertiden tydligt beordrad så att arbetsgivaren verkligen tar sitt arbetsmiljöansvar och inte överlämnar till "frivilliga" att lösa situationen?





A series of 20 horizontal blue lines spanning the width of the page, providing a template for writing.



**Våra professioner är med och
utvecklar framtidens vård**



Vårdförbundet: Vi är vården

Vårdförbundet påverkar framtidens vård på många olika sätt och vårt påverkansarbete sker utifrån mål och inriktning som kongressen och förbundsstyrelsen fattat beslut om.

Alla förtroendevalda och medarbetare har direktkontakt med arbetsgivare och beslutsfattare både nationellt och lokalt. Vi bjuds även in att delta i olika statliga utredningar. Där är vi med som sakkunniga eller referenser i utredningar om vård, arbetsmiljö och liknande frågor. Vi får också in ärenden på remiss från Regeringskansliet och andra myndigheter och organisationer. Att besvara dessa är en viktig del i arbetet med att föra fram våra viktigaste frågor.

Opinionsbildning i medier är en viktig kanal till allmänheten. Gå gärna in på vardforbundet.se för att läsa om frågor vi driver i linje

med vår vision: *Vi är vården*. Här följer ett par exempel.

Personcentrerad vård och jämlik hälsa

Hälso- och sjukvården i Sverige håller på att ställas om. Vårdförbundets drivkraft är att vi vill se en personcentrerad vård med jämlik hälsa som det övergripande målet. Det är det mest framgångsrika sättet att ta vara på vårdens möjligheter och möta befolkningens hälsoutmaningar. En sådan omfattande omställning kräver långsiktighet och mod.

Alla människor har samma värde och samma rätt till hälsa. Alla människor har förmågor och



Vill du lära dig mer om personcentrerad vård?

Starta en studiecirkel tillsammans med några kollegor! Vårdförbundet har tagit fram ett material ni kan använda: **Att ändra perspektiv - en studiecirkel om personcentrerad vård.**



Partnerskapet



Studiecirkel personcentrerad vård

resurser och ska respekteras för det. Därför ska det övergripande målet vara en jämlik hälsa i befolkningen med hjälp av offentlig finansierad, demokratiskt styrd och personcentrerad vård. Det innebär:

- Att vården utgår från den unika personen och dennes rätt till hälsa.
- Att vården efterfrågar personens förmågor och är aktiverande.
- Att vården är sammanhållen.
- Att vården alltid möter varje människa med värdighet, medkänsla och respekt.

I personcentrerad vård arbetar interprofessionella team i partnerskap med de personer som använder deras tjänster och är i behov av deras kunskap. Personcentrerad vård hjälper människor att identifiera förmågor, utveckla kunskap, kompetens och det självförtroende som behövs för att kunna fatta välgrundade beslut om sin egen hälsa och vård.

Erfarenheter och forskning visar att personcentrerat arbetssätt ger oss en bättre vårdmiljö. När tilliten ökar, vårdresultaten blir bättre och resurserna används mer effektivt, blir både

patienter och personal nöjdare. Forskningsresultat och mer information hittar du på GPCC - Centrum för personcentrerad vård, gpcc.gu.se

Vårdförbundets idé om en hälsosam vårdmiljö

Det krävs en god arbetsmiljö för att kunna skapa god och säker vård. Likaså ger en vård som utgår från patientens behov och villkor mycket bättre förutsättningar för en hälsosam arbetsmiljö. Ur vårt perspektiv ger personcentrerad vård ofta betydligt bättre arbetsmiljö, eftersom den minskar samvetsstressen som påverkar många av våra medlemmar negativt. Därför använder vi det utvidgade begreppet hälsosam vårdmiljö. Detta innebär alltså en god arbetsmiljö där både hälsa och god och säker vård uppnås. En hälsosam vårdmiljö tar hänsyn till både vårdtagarens och medarbetarnas behov

I en hälsosam vårdmiljö ska både vårdtagarens behov och medarbetarnas rätt att må bra tillgodoses. Det handlar om att skapa förutsättningar för en

*När vi mår bra
mår alla bättre!*



långsiktigt hållbar arbetsmiljö för att räcka hela yrkeslivet. Den yrkeskunskap som finns hos Vårdförbundets medlemmar och förtroendevalda är ett viktigt redskap för att påverka arbetsmiljön och hälsan på arbetsplatsen till det bättre.

AST – Akademisk specialisttjänstgöring

Idag minskar såväl andelen som antalet specialistsjuksköterskor i Sverige. Med en bra utbildning och bra villkor för de som utbildar sig till specialister kan vi vända trenden. Vårdförbundet har tagit fram modellen akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor (AST) där specialistutbildningen är en del av anställningen. Modellen innebär att man som sjuksköterska kan söka utbildningsanställning med full lön och villkor enligt kollektivavtal. Idag erbjuder flera arbetsgivare i landet AST eller utbildningsanställningar med liknande villkor till de som läser till specialistsjuksköterska, men även den som läser till barnmorska får ofta betald utbildning av arbetsgivaren.

Specialistutbildningar för samtliga professioner

Trots den tekniska och medicinska utvecklingen inom vården finns idag ingen reglerad specialistutbildning för barnmorskor, röntgensjuksköterskor eller biomedicinska analytiker. Vårdförbundet arbetar för att det ska finnas för samtliga av våra professioner.

Utveckling och stöd i professionsfrågor

Vårdförbundet arbetar för att alla medlemmar ska kunna utvecklas under hela yrkeslivet. Vi har bland annat anställda yrkeshandläggare som arbetar med varje professions specifika frågor och som kan ge stöd i dem. Vårdförbundet samarbetar med ett stort antal svenska, nordiska, europeiska och internationella yrkesorganisationer, fackliga sammanslutningar och intresseorganisationer. Det ger oss stora möjligheter att vara med och verka för att både utveckla professionerna och värna dess intressen.

GÖRA



VÅRDFÖRBUNDET

- Att möta medlemmar
- Göra ut VFS politik
- Bevaka medlemmarnas färdiga rättigheter
- Utbilda fortbildningskurser
- Stötta enskilda medlemmar
- Prata ykesfrågor

VÅRDFÖRBUNDET

REKRYTERA

Ditt engagemang gör skillnad!

MEDLEMMA
/ARBETSGIVARE

Fackligt engagemang på arbetsplatsen

Många medlemmar, aktiva medlemmar och engagerade förtroendevalda är grunden i det fackliga arbetet. I detta avsnitt har vi därför samlat de delar som är viktiga för dig i det praktiska arbetet som förtroendevald på din arbetsplats.

Ha koll på dina medlemmar

Börja med att skaffa dig en översikt över vilka som är medlemmar på din arbetsplats. Om dina kollegor inte syns när du är inloggad på Vårdförbundets webbplats kan det bero på att de är felregistrerade i medlemssystemet. Be dem då att ändra detta själva. Det kan också bero på att de inte är medlemmar – och då vet du vilka du kan börja med att bjuda in.

Var synlig

Se till att det finns tydlig information på arbetsplatsen om att det är du som är förtroendevald och skyddsombud för Vårdförbundet,

exempelvis genom att själv bära klämman. Det bör också finnas information på eventuella anslagstavlor på arbetsplatsen. Håll utkik efter särskilt kampanjmaterial.

Svara på frågor

Som förtroendevald kommer du att få många olika frågor. Känner du dig osäker kan du alltid vända dig till Vårdförbundet Direkt eller till din avdelning för rådgivning. Ta reda på vem på din avdelning som kan erbjuda stöd. Ibland kan det vara till god hjälp att berätta för medlemmarna var de själva kan hitta information och vem de kan vända sig till.

Samarbete med arbetsgivaren

Meddela din chef att du valts till förtroendevald och skyddsombud på arbetsplatsen. Vårdförbundet skickar även en skriftlig anmälan till din arbetsgivare. För att kunna skapa ett gott samarbetsklimat redan i ett tidigt skede bör ni diskutera förutsättningarna för ditt fackliga uppdrag och hur mycket tid du behöver, så att ni tillsammans kan planera för ett bra upplägg.

Ordna medlemsmöten

Medlemsmöten är oumbärliga för att diskutera frågor som är angelägna på er arbetsplats liksom hur ni kan förändra och påverka. På mötena kan medlemmarna ge dig råd och berätta vilka frågor de tycker att du ska arbeta med. Som förtroendevald och skyddsombud får du också information och förslag på förändringar som du och dina kollegor behöver ta ställning till.

Du kan kalla till spontana möten genom att be om några minuter på en arbetsplatsträff eller liknande, eller genom att bjuda in till ett lunchmöte. Det är bättre att ha fler korta möten än få långa möten, eftersom du på så vis har bättre möjlighet att fånga in synpunkter och agera

snabbt. Om det av något skäl är svårt att få till fysiska möten kan nyhetsbrev eller e-post vara ett bra alternativ.

Rekrytera medlemmar

En förutsättning för hela den svenska partsmodellen och våra kollektivavtal är en hög anslutningsgrad på båda sidor av arbetsmarknaden. Idag är vi många medlemmar i Vårdförbundet, men vi skulle kunna vara många fler. Som förtroendevald på arbetsplatsen är du viktig i arbetet med att öka antalet medlemmar. Att bjuda in kollegor som inte redan är medlemmar till samtal om medlemskapet i Vårdförbundet gör stor skillnad. Kom ihåg att alltid ställa frågan om medlemskap till nya kollegor!

Fundera kring ditt eget val

Börja med att fråga dig själv varför du är medlem. Har din syn på medlemskapet förändrats från det att du gick med till idag? Är du själv trygg i varför du är medlem är det mycket lättare att sälja in idén till en vän eller kollega.



Våga fråga: Är du medlem?

Våga fråga

Det absolut bästa sättet att rekrytera en ny medlem är vid det personliga mötet. Våga fråga: "Är du medlem?" Ta tillfället i akt och bjud in kollegor som inte redan är medlemmar till samtal om medlemskapet. Uppmuntra medlemmarna på din arbetsplats att göra detsamma. Ju fler som berättar om fördelarna med att vara medlem, desto fler blir intresserade.

Låt Vårdförbundet synas på arbetsplatsen

- ♡ Sätt upp affischer och anslag.
- ♡ Bjud in till medlemsmöten.
- ♡ Bjud in till diskussioner om olika frågor.
- ♡ Tipsa om aktiviteter från avdelningen.
- ♡ Ha på dig klämman som visar att du är förtroendevald.

Att rekrytera och bli fler medlemmar är avgörande för vårt arbete. Genom att vara många medlemmar gör vi större skillnad och har mer möjlighet att påverka.

Miss inte nya kollegor

När det kommer nya kollegor till din arbetsplats har du möjlighet att presentera dig som förtroendevald och dela ut ett välkomstkit från Vårdförbundet, oavsett om de är medlemmar eller inte. Kontakta din avdelning för att få kit att dela ut på din arbetsplats.

3 sätt att bli medlem

Visa hur lätt det är att bli medlem:

1. Fyll i och skicka in ansökan som finns i "Välkomstkittet".
2. Gå in på vardforbundet.se och fyll i ansökan om medlemskap.
3. Ring Vårdförbundet Direkt på 0771-420 420 och ansök om medlemskap.

Tre månader kostnadsfritt medlemskap

Ytterligare ett argument för att bli medlem är att nya medlemmar får de tre första månaderna av medlemskapet kostnadsfritt. Mer om det kan du läsa på vardforbundet.se/tre.



Här finns några saker att tänka på inför samtalen:

- ♥ Välj ett bra tillfälle.
- ♥ Var uppmärksam och visa att du lyssnar.
- ♥ Bjud in till dialog och låt kollegan berätta. Lyssna aktivt vad personen tycker är viktigt och vilka behov den har.
- ♥ Väv in dina argument i samtalet och utgå ifrån hur det är på er arbetsplats. Fokusera på dina främsta argument.
- ♥ Följ upp samtalet vid ett senare tillfälle, bjud in och ge mer information om du lovat det.

Tips för bra samtal!

Varför medlem?

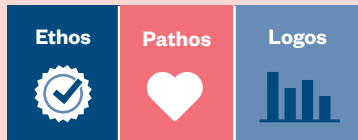
Under din tid som förtroendevald kommer du samla på dig många exempel. Här kan du lista dem och använda som inspiration när du pratar om medlemskapets värde med kollegor som ännu inte är med.

<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____



Retorik handlar om det vi förmedlar

Aristoteles definierade tre verktyg eller strategier, som vi medvetet eller omedvetet använder och som uppfattas när vi kommunicerar:



Ethos: Karaktär och trovärdighet

Vad vi förmedlar genom vår person

Pathos: Känslor och tilltro

Hur vi säger det

Logos: Förnuft och logik

Vad vi säger

Enkelt förklarat handlar begreppen om vad vi förmedlar genom vår person, vad vi säger och hur vi säger det. Det handlar inte om att försöka bli någon annan än den du redan är, men genom att reflektera kan du alltid fortsätta att jobba på att bli den bästa retoriska versionen av dig själv.

Kommunikation och förhandlingsteknik

Vikten av kommunikation är inget nytt för oss i våra yrkesgrupper. Men hur trygg du än är i kommunikationen i din profession, är det viktigt att ha respekt för de nya situationer du kan hamna i genom ditt uppdrag som förtröendevald och skyddsombud. Det kan handla om samtal med medlemmar eller potentiella medlemmar, medlemmar som av någon anledning är kritiska till Vårdförbundet eller medlemmar som är frustrerade över arbetsgivarens agerande. Det kan också vara samtal med arbetsgivare på olika nivåer och i olika sammanhang eller kommunikation med myndigheter och media.

Generellt är det lätt att kategorisera människor utifrån det som syns, men vad finns där bakom? Fundera över erfarenhet, bakgrund och värderingar hos dem du möter.



Några tips kring retorik och kroppsspråk:

- Alla är unika. Var dig själv och tänk på att du alltid kan jobba på att vara den bästa versionen av dig själv.
- Fakta är viktigt, men det räcker långt att vara begriplig.
- Visa att du är engagerad och har energi för de frågor du brinner för.
- Använd gärna egna erfarenheter för att konkretisera det du vill säga.
- Med ögonkontakt fångar du uppmärksamhet och skapar kontakt.
- Tänk på att sträva mot att ha ett öppet kroppsspråk. Tänk dig att du gestaltar en öppen dörr. Det ger ett vänligt, lugnt, tryggt och ödmjukt intryck.
- Händerna är ett viktigt kommunikationsverktyg. Med dem kan vi förstärka, förklara och förtydliga vad vi vill säga. Tänk på att de bästa rörelserna är de som kommer naturligt.

- Röstens förmedlar känslor; kroppsspråk och röst hänger ihop. Tänk på att inte tala för fort. Betona viktiga ord för att styra uppmärksamheten till dem. Att göra en paus ger tyngd åt det du vill säga.
- Om du brukar bli nervös i olika sammanhang kan det vara skönt att tänka på att det oftast känns mer än det syns. Tillåt dig att vara nervös och försök istället att se nervositeten som en energikälla som kan hjälpa dig att fokusera. Ta några djupa andetag.

Förhandlingsteknik

Som förtroendevald och skyddsombud kan du ha nytta av olika förhållningssätt i olika sammanhang. Förhandlingsteknik är inte något statiskt, det kan finnas olika sätt att påverka. Fundera på vad det är för fråga du pratar om och vem som är din motpart för att hitta det förhållningssätt som har störst chans att nå framgång.

Olika förhållningssätt



***Vilket
förhållningssätt
är mest
framgångsrikt?***

- Bevaka att arbetsgivaren följer lag och avtal
- Framföra klagomål
- Tillrättavisa eller hota
- Förmana och leta efter fel
- Predika och mästra kring något som är fel
- Ge råd utan att de efterfrågas

- Ta initiativ till att flytta fram positionerna
- Framföra önskemål
- Argumentera eller uppmana
- Berömma något bra
- Hitta och föreslå kreativa lösningar
- Ge konstruktiv feedback

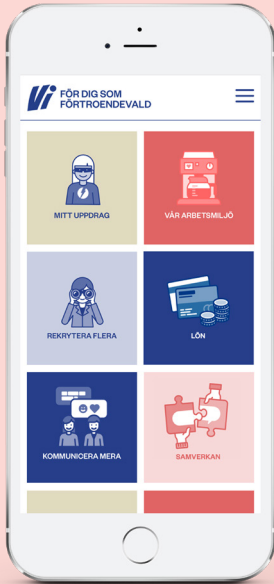


Förhandling

Att vara väl förberedd är nyckeln till en framgångsrik förhandling. Samla fakta, formulera argument och lägg upp en strategi. Skriv ner dina frågor till arbetsgivaren i förväg så att du inte glömmer något. Se till att du har nödvändig tid för förberedelse och efterarbete i samband med förhandlingar och att du löpande för dialog med medlemmarna.

- *Läs Vårdförbundets idépolitik som rör den aktuella förhandlingsfrågan.*
- *Ta reda på arbetsgivarens inställning.*
- *Finns det goda exempel på annat håll?*
- *Är andra fackliga organisationer med i förhandlingen, vilken är deras inställning? Kan vi samarbeta?*
- *Mobilisera medlemmar och skapa opinion på arbetsplatsen eller utanför.*

Under förhandlingen: Var nyfiken, lyssna och ställ frågor - både de du förberett och när något är oklart. Låt dig inte provoceras och låt inte känslorna ta över. Om du behöver stämma av något med någon annan i Vårdförbundet, ajournera så länge det behövs. Under förhandlingen är det viktigt att anteckna vad som sägs, ibland kan det därför vara bra att ni är två förtroendevalda som är med. Kom då överens innan om era roller och den gemensamma strategin. Om förhandlingen slutar i oenighet, se till att få med Vårdförbundets skäl för detta i protokollet. Kommunicera med medlemmarna!



*Det ska
vara lätt att
göra rätt!*

Vi! -en tjänst för dig som är förtroendevald i Vårdförbundet

Vi! är en verktygslåda för förtroendevalda, full av redskap för att göra det lättare för dig och medlemmarna att påverka på arbetet.

Välkommen till Vi!
vardforbundet.se/vi

Verktygslådan Vi!

När du genomfört grundutbildningen har du lärt känna andra förtroendevalda och personer som har fackligt uppdrag på din avdelning. Det är ett stort stöd för dig i ditt fortsatta uppdrag, men det finns ännu mer stöd att få.

Vi! gör det lätt för dig att ta små eller stora fackliga steg på arbetsplatsen. Kolla i **Vi!** vilket ämne som intresserar dig. I varje ämne finns verktyg som tar olika lång tid, passar för olika tillfällen eller olika antal personer.

- Eftersom du är ny i uppdraget är **Snabbstarten** kanske något för dig?
- Vill du komma igång med **Samverkan**? Här finns verktyg som tar dig framåt steg för steg.
- Hur pratar ni om arbetsmiljö på din arbetsplats? I **Vår arbetsmiljö** hittar du olika verktyg att skaffa dig koll.

Mer stöd i ditt uppdrag

Det finns alltid råd och hjälp att få från Vårdförbundet.



Vårdförbundet Direkt

Ger dig rådgivning via telefon 0771-420 420 alla vardagar kl 08:00–17:00. Du kan också ställa din fråga via webbformulär och få svar senast nästa vardag. Rådgivarna har en bred kunskap och ger dig råd och stöd i många frågor.



Vårdförbundets webbplats

På vardforbundet.se finns all den information du behöver. Här hittar du exempelvis centrala kollektivavtal och lönestatistik. Det finns särskilda sidor för dig som är förtroendevald och när du är inloggad kan du bland annat se dina medlemmar. Du kan även göra webbutbildningar i Kunskapsrummet.



Avdelningar

Vårdförbundet är indelat i avdelningar, vilken avdelning du tillhör beror på var du bor eller vilken arbetsgivare du har. Avdelningarna har egna sidor på webbplatsen och där hittar du bland annat kontaktuppgifter till avdelningsstyrelsen.



Medarbetare i Vårdförbundet

Vårdförbundets kansli har anställda i hela landet och här arbetar ombudsmän, jurister, rådgivare, kommunikatörer, förhandlare och en mängd ytterligare kompetenser. Kansliet arbetar efter de politiska riktlinjerna som beslutats av kongressen samt stöder och ger service till förtroendevalda och medlemmar.



Följ Vårdförbundet på sociala medier

Vårdförbundet finns på Instagram, Facebook, Youtube, LinkedIn och Twitter. Många avdelningar har dessutom egna konton och även bloggar. Följ Vårdförbundet på de medier du använder och dela de inlägg som du vill hjälpa till att sprida. När någon inom Vårdförbundet skrivit en debattartikel, insändare eller uttalat sig i en aktuell fråga, är detta ett snabbt sätt att få information och sprida det vidare till medlemmar och allmänheten.



Läs nyhetsbrevet

Det skickas regelbundet ut både nationella och lokala nyhetsbrev. Se till att du har rätt e-postadress anmäld i Vårdförbundets medlemssystem så att du får nyhetsbrevet. Här får du viktig information och bra koll på vad som är på gång. Förmedla informationen genom att prata om den med dina medlemmar.





Grundutbildningen för dig som är ny förtroendevald och skyddsombud har tre syften:

- att du ska känna trygghet i uppdraget.
- att ge förutsättningar för dig att bli aktiv på din arbetsplats.
- att skapa ökad kännedom om Vårdförbundet.

Utbildningen innehåller flera olika delar. Handboken är den del som ger dig den snabba överblicken. De andra delarna är fyra utbildningsdagar samt webbutbildningar som du hittar i Kunskapsrummet. Går du utbildningen med digitala träffar, så ingår även självstudier.

Grundutbildningen Vilja Våga



Hemuppgifter som du gör före och efter utbildningen för att komma igång i ditt uppdrag

*Dina
hemuppgifter*

- Tänk efter och formulera vilka som är de viktigaste frågorna på din arbetsplats. Gäller det lönestrukturen, arbetsmiljön, annat? Vad behöver förändras? Vad vill ni påverka? Har ni förslag på förbättringar?
- Ta reda på vilket löneavtal som gäller för din sektor.
- Ta reda på om det finns ett samverkansavtal som gäller på din arbetsplats.
- Kontrollera att du företräder rätt medlemmar enligt Vårdförbundets medlemssystem. När du är inloggad på webbplatsen kan du se det under "Medlemmar". Om dina kollegor inte finns med där kan det bero på att de är felregistrerade. Det kan också vara så att de inte är medlemmar ännu – och då vet du vilka som du kan börja med att bjuda in!
- Vilket är nästa steg när du kommer tillbaka till arbetsplatsen? Har du fått inspiration att driva den fråga som är viktig för dig och dina medlemmar?
- Om du inte redan haft ett samtal med din närmaste chef om ditt förtroendeuppdrag, dina förutsättningar för att utföra det och ert samarbete – ta initiativet och boka in det.
- Håll ett medlemsmöte där du berättar om det viktigaste du lärt dig på grundutbildningen. Under mötet kan ni fortsätta samtala om vilka frågor ni tillsammans vill driva. Kolla med din avdelning vad det finns för möjligheter att bjuda medlemmarna på något att äta eller dricka.
- Kolla vad det finns för affischer i medlemsbutiken att sätta upp på arbetsplatsen för att göra Vårdförbundet mer synligt.



Så hanterar vi personuppgifter i Vårdförbundet

I ditt uppdrag som förtroendevald och skyddsombud kan du komma att hantera personuppgifter. Då är det viktigt att tänka på:

- Att fackligt medlemskap räknas som en känslig personuppgift, varför du behöver vara extra varsam när du hanterar medlemmars personuppgifter.
- Att inte spara några personuppgifter om medlemmar på din telefon eller i arbetsgivarens dator.
- Att agera snabbt om du misstänker att personuppgifter kommit bort eller hamnat hos fel person. Kontakta då personuppgifter@vardforbundet.se.
- Att din behörighet i Vårdförbundets medlemssystem styrs av vilken arbetsplats du är registrerad på. Om något är fel ska du kontakta Vårdförbundet Direkt.
- Att radera personuppgifter du fått av andra när de inte längre behövs.

Du har väl genomfört webbutbildningen om GDPR *"Så här hanterar vi personuppgifter i Vårdförbundet"*? Den finns i Kunskapsrummet.



Förkortningar

AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
APT	Arbetsplatsträff
ATL	Arbetsstidslag (1982:673)
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
OSA	Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
SAM	Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner (Arbetsgivarorganisation)

Vårdförbundet är ett växande yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen. Vi är fler än 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.

vardforbundet.se



Adolf Fredriks Kyrkogata 11, Box 3260, 103 65 Stockholm. Telefon 0771-420 420