



Vilja & Våga

Handbok för dig som
är förtroendevald

VÅRDFÖRBUNDET

Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen och utvecklingen av professionerna.

Vårdförbundet organiserar legitimerade barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor samt studenter inom respektive utbildning.

Vårdförbundets ändamål:

Vi ska 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.

INNEHÅLL

- 5 Hurra, jag har blivit förtroendevald - uppgifter för förtroendevald och avdelningsstyrelse
- 7 Vårdförbundets organisation - var är du i organisationen?
- 13 Arbetsmarknadens struktur
- 17 Lagar och avtal som du bör känna till
- 23 Medbestämmande/samverkan
- 27 Arbetstider
- 31 Arbetsmiljö/vårdmiljö
- 33 Lön och löneprocess
- 39 Grunden till ett bra fackligt arbete
- 43 Vårdförbundets politik
- 47 Grundläggande värderingar
- 49 Stöd & kontakter

FÖRSTA HJÄLPEN I DITT FACKLIGA UPPDRAG

Vi vet att du som ny förtroendevald sitter med många frågor och funderingar. Vad är mina uppgifter och min roll? Vad förväntar sig medlemmarna av mig? Vad måste jag kunna om lagar och avtal? Hur ska jag förhålla mig till arbetsgivaren? Som en starthjälp har vi skrivit denna handbok. Målet är att du på kort tid ska få en bra bild av din nya roll som förtroendevald. Ta dig att läsa den så snart du kan.

Lycka till och välkommen som förtroendevald i Vårdförbundet!



HURRA, JAG HAR BLIVIT FÖRTROENDEVALD

- uppgifter för förtroendevald och avdelningsstyrelse

Som förtroendevald i Vårdförbundet kommer du att få många utmaningar och spännande uppgifter. Någon är förtroendevald för några få medlemmar och andra kan representera flera hundra. Oavsett så är du som förtroendevald lika viktig för medlemmarna. Det är roligt och lärorikt att vara förtroendevald. Du får vara med i forum och träffa personer du annars inte skulle ha träffat. Du får information om vad som är på gång och du har en möjlighet att påverka. Du kommer att få utbildning för ditt uppdrag och du kommer att lära dig saker som du har nytta av i ditt fortsatta yrkesliv.

Uppgifter för förtroendevald på arbetsplatsen:

Att vara förtroendevald innebär att du har fått medlemmarnas förtroende att företräda dem på arbetsplatsen. Din viktigaste uppgift är därför att ta tillvara medlemmarnas intressen och företräda dem i frågor som rör arbetsplatsen.

Det kan du som förtroendevald t.ex. göra genom att:

- medverka i löneprocessen för Vårdförbundets räkning.
- företräda medlemmarna i olika förhandlingar och möten.
- ge stöd och råd till enskilda medlemmar.
- se till att lagar och avtal följs av arbetsgivaren.

- ta hjälp av Vårdförbundet
Direkt eller din avdelning när ett ärende blir för knepigt eller en fråga för svår. Du ska alltid kontakta avdelningen om en medlem riskerar att bli uppsagd.
- rekrytera fler medlemmar.
- verka för en god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor.
- kommunicera med lokalavdelningens styrelse.
- hålla medlemsmöten.

Uppgifter för lokalavdelningens styrelse

Avdelningsstyrelsen leder, samordnar och driver Vårdförbundets verksamhet inom avdelningen i överensstämmelse med stadgar, grundläggande värderingar, kongressbeslut, förbundsstyrelsebeslut samt årsmötesbeslut.

Lokalavdelningen är den naturliga mötesplatsen för

medlemmarna. Styrelsen stöttar de förtroendevalda och medlemmarna inom avdelningen.

Exempel på det är att avdelningsstyrelsen:

- företräder förbundet gentemot arbetsgivare.
- förhandlar om och tecknar lokala kollektivavtal.
- har kontakt med och påverkar politiker och tjänstemän.
- driver Vårdförbundets politik.
- planerar och genomför medlemsaktiviteter.
- stödjer och utbildar förtroendevalda.
- är länken mellan förbundsstyrelsen och avdelningen.
- ser till att medlemmarna ges möjlighet till inflytande och delaktighet i avdelningens arbete.

VÅRDFÖRBUNDETS ORGANISATION

- var är du i organisationen?


Vårdförbundets organisation utgår från medlemmen och arbetsplatsen. Med våra 114 000 medlemmar har Vårdförbundet en stark organisation, vars uppbyggnad grundar sig i att tillvarata medlemmarnas fackliga intressen och utvecklingen av professionerna. Som förtroendevald finns det mycket stöd och hjälp att få.

Lokala avdelningar

Som medlem ingår du i en lokal avdelning. Vårdförbundet har 21 lokala avdelningar. På lokalavdelningen finns en eller flera från avdelningsstyrelsen.

Enheter

Från och med 2016 är Vårdförbundets kansli indelat i regionala och nationella enheter. På de sex regionala enheterna arbetar förbundsombudsmän och administratörer. De nationella enheterna är Vårdstrategiska, Förhandlingsstrategiska, Administrativa, Kommunikation och medlemsutveckling, Vårdförbundet Direkt



Som förtroendevald finns det mycket stöd och hjälp att få.

samt Stab. I Stockholm finns även redaktionen för medlemstidningen Vårdfokus samt förbundets ordförande och vice ordförande. Enheterna är ett stöd för de förtroendevalda.

Riksföreningar

Medlemmar med gemensam specialistutbildning eller arbetsområde finns i ett 30-tal riksföreningar.

Andra fackförbund

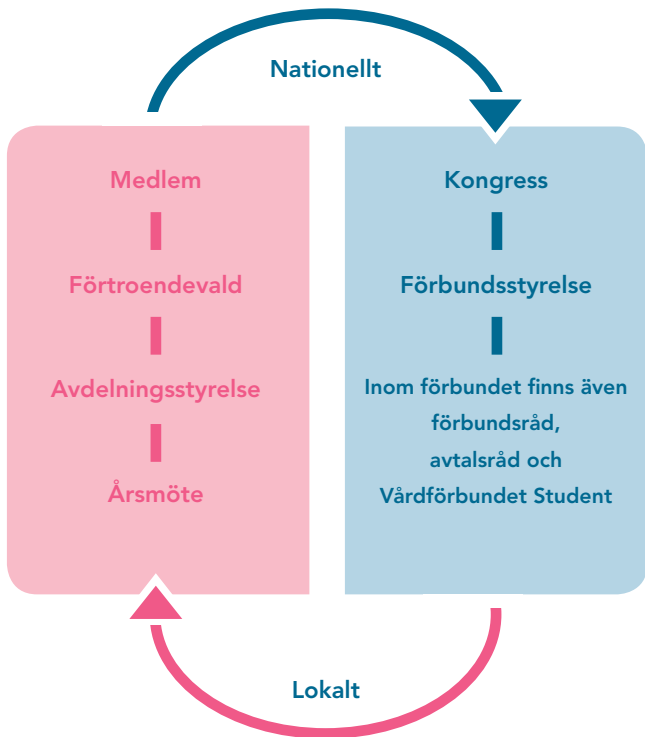
Vårdförbundet samarbetar med andra fackförbund i både centrala och lokala förhandlingar. Även om vi

inte tycker lika i alla frågor försöker vi alltid ha ett gott samarbete och en bra samtalston.

Arbetsgivare

På central nivå förhandlar Vårdförbundet med olika arbetsgivarorganisationer och sluter kollektivavtal. Det innebär förhandlingar, men också löpande kontakt under avtalsperioderna. Avtalen förhandlas om med några års mellanrum. SKL, KFS och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är exempel på arbetsgivarorganisationer som vi sluter kollektivavtal med.

▼ Vårdförbundets organisatoriska uppbyggnad



Kort om Vårdförbundet

- Yrkesförbund för legitimerade sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor.
- Vårdförbundet är partipolitiskt obundet.
- Drygt 114 000 medlemmar som arbetar inom landsting, kommuner samt statlig och privat vård.
- Våra medlemmar har alla yrkeslegitimation och minst tre års högskoleutbildning.
- Många medlemmar arbetar som chefer och ledare och många är specialistutbildade.
- Vi finns representerade över hela landet och har ca 5 000 förtroendevalda på arbetsplatserna.

Medlemmar har rätt att delta på möten och aktiviteter som Vårdförbundet ordnar. I huvudsak på sin fritid, men de flesta kollektivavtal ger även medlemmarna rätt att få facklig information från sitt förbund ett antal timmar per år. Medlemmar får delta i val av förtroendevalda tillika skyddsombud på arbetsplatsen, lämna förslag till avdelningsstyrelsen och förbundsstyrelsen, lämna motioner till årsmötet och kongressen, nominera och delta i val av förtroendevalda samt kandidera till förtroendeuppdrag.

Förtroendevalda företräder medlemmarna på arbetsplatserna och hanterar de arbetsplatsnära frågorna såsom arbetsmiljö, villkor och vårdens utveckling. Förtroendevalda på arbets-

platserna är också skyddsombud. Förtroendevalda väljs av medlemmarna.

Avdelningsstyrelsen är verkställande organ för den lokala verksamheten. Mellan årsmöten är styrelsen avdelningens högsta beslutande organ. Mandatperioden följer kongressperioden.

Årsmötet är varje lokalavdelnings högsta beslutande organ. På årsmötet väljer medlemmarna avdelningsstyrelse, kongressombud och valberedning samt fattar beslut i övergripande strategiska lokala frågor. Årsmöte hålls varje år och val vart fjärde år.

Kongressen är förbundets högsta beslutande organ och består av 190 ombud samt förbundsstyrelsens

ledamöter. Kongressombuden representerar sin lokalavdelning och väljs av medlemmarna. Ombuden har rösträtt som inte får överlåtas. Ordinarie kongress sammanträder vart fjärde år.

Förbundsstyrelsen leder, styr och ansvarar för verksamheten mellan kongresserna. Förbundsstyrelsen väljs på kongressen.

I förbundsrådet ingår ordförandena från avdelningsstyrelserna. I det fall avdelningsordförande sitter i förbundsstyrelsen inträder i första hand vice ordförande i respektive avdelning. Förbundsrådet är rådgivande till förbundsstyrelsen.

Vårdförbundet Student är en organisation för medlemmar som studerar till

biomedicinsk analytiker, röntgensjuksköterska eller sjuksköterska och som vill engagera sig i utbildnings- och yrkesfrågor. Vårdförbundet Student består av en nationell styrelse som väljs vid ett årsmöte.

Avtalsrådet består av tolv förtroendevalda medlemmar varav kongressen väljer tio. Resterande två väljs av förbundsstyrelsen. Avtalsrådet är rådgivande till förbundsstyrelsen i centrala kollektivavtalsfrågor samt inför tecknandet av centrala kollektivavtal.

Förbundsvalberedningens och avdelningsvalberedningarnas uppgift är att mellan kongresser och årsmöten förbereda val genom att ta fram och föreslå kandidater till uppdrag i Vårdförbundet.

ARBETSMARKNADENS STRUKTUR

På svensk arbetsmarknad finns ett omfattande samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare, mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och mellan dessa organisationer och staten. I ett internationellt perspektiv är vårt arbetsliv mycket demokratiskt och kännetecknas av samarbete, en stark fackföreningsrörelse och väl utvecklade kollektivavtal som gör att viktiga frågor kan regleras utifrån olika branschers förutsättningar.

Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer

Samarbete och förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer sker både centralt och lokalt. Vårdförbundet ingår i Tjänstemännens Centralorganisation, TCO, som är en partipolitisk obunden sammanslutning av 14 självständiga fackförbund.

En arbetsgivarorganisation är en sammanslutning av arbetsgivare inom en viss bransch. De ska ta tillvara arbetsgivarnas intressen gentemot fackföreningar, lagstiftare och myndigheter. Några arbetsgivarorganisationer som Vårdförbundet



Den övervägande delen av den fackliga verksamheten sker i medlemsförbundens regi och utövas av förtroendevalda och ombudsmän.

har kollektivavtal med, en del via TCO, är Almega, Arbetsgivaralliansen, Kommunala Företagens Samorganisation (KFS), Pacta, Arbetsgivarverket och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). I flera av kollektivavtalsområdena koordineras förhandlingarna centralt genom TCO, men Vårdförbundet har ändå ett självständigt partsförhållande.

Några viktiga teman i centrala förhandlingar är lön, arbetstid, tjänstepension och försäkringar.

Den övervägande delen av den fackliga verksamheten sker i medlemsförbundens regi och utövas av förtroendevalda och ombudsmän.

Arbetstagare är organiserade branschvis eller efter yrke som t.ex. Unionen, Vision, Polisförbundet och Vårdförbundet. De tre största arbetstagarorganisationerna i Sverige är TCO, Saco och LO. De tre största arbetsgivarorganisationerna i Sverige är Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarverket.

▼ Fackliga centralorganisationer

TCO

14 förbund

Organiserar tjänstemän

Till exempel:
Unionen
Vårdförbundet
Vision
Polisförbundet
Läraryrket

Fackliga centralorganisationer bedriver verksamhet på nationell nivå. De samverkar för att kunna utöva övergripande påverkan på samhället och åstadkomma förändringar på riksnivå.

LO

14 förbund

Organiserar yrkesarbetare

Till exempel:
Kommunal
IF Metall
Byggnads
Hotell- och
restaurangfacket

Saco

22 förbund

Organiserar akademiker

Till exempel:
Sveriges Ingenjörer
Fysioterapeuterna
Sveriges Arbetsterapeuter
Akademikerförbundet SSR
Lärarnas Riksförbund

▼ Arbetsgivarorganisationernas inriktning

SKL

Arbetsgivar- och medlemsorganisation för Sveriges kommuner och landsting/regioner.

Pacta

Arbetsgivarförbund förankrat både inom kommun- och landstingssektorn och det privata näringslivet.

Almega

Arbetsgivarorganisation. Medlem i Svenskt Näringsliv. Organiserar privat verksamhet.

Arbetsgivaralliansen

Fristående arbetsgivarorganisation för ideella och idéburna organisationer.

KFS

Arbetsgivarorganisation som bl.a organiserar ideell och kooperativ verksamhet.

Arbetsgivarverket

Statlig arbetsgivarorganisation. Organiserar t.ex. myndigheter, högskolor och Försvarsmakten.

LAGAR OCH AVTAL SOM DU BÖR KÄNNA TILL

Här presenteras några av de viktigaste lagarna som du kan komma i kontakt med i ditt uppdrag som förtroendevald. Du behöver inte kunna detaljerna i dem, men du bör känna till grunderna i dem.

Medbestämmandelagen

Medbestämmandelagen (MBL) reglerar arbetsgivarens skyldigheter att informera om verksamheten och förhandla om viktigare förändringar med facket. Exempel på frågor som arbetsgivaren ska förhandla med facket om är organisationsförändringar, chefstillsättningar och budget. För facket innebär lagen en rättighet, men inte en skyldighet, att vara med vid dessa sittningar. Lagen ger facket en möjlighet till påverkan och inflytande i frågor som arbetsgivaren ytterst bestämmer om.

Många arbetsgivare har så kallade samverkansavtal

som då i hög grad ersätter lagen. Samverkansavtalen ger facken och dig som förtroendevald ännu större möjligheter till inflytande och påverkan. Undersök om just din arbetsgivare har ett samverkansavtal och vad som i så fall står i just det.

Förtroendemannalagen

Förtroendemannalagen (LFF) ger dig som förtroendevald möjlighet att utföra ditt fackliga uppdrag på arbetstid. Om uppdraget handlar om den egna arbetsplatsen eller arbetsgivaren är det arbetsgivaren som står för din lön. I vissa fall kan det vara Vårdförbundet som står för din lön. Lagen ger dig också rätt att få gå på den fackliga utbildning som du behöver på betald arbetstid.

Inom kommuner och landsting finns det ett kollektivavtal som heter AFF/LAFF som kompletterar förtroendemannalagen.

Arbetstidslagen

Arbetstidslagen (ATL) innehåller regler om hur mycket man får arbeta per dygn, vecka och år. Lagen reglerar även frågor som pauser, raster, beredskap och jour. Ofta innehåller kollektivavtal andra skrivelser och då gäller de reglerna istället.

Arbetsmiljölagen

I arbetsmiljölagen (AML) finns det regler och skyldigheter för så väl arbetsgivaren som för arbetstagarna. Det är dock alltid arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för att upprätthålla

en god och säker arbetsmiljö.

I arbetsmiljölagen regleras också skyddsombudets roll och befogenheter. Som förtroendevald för Vårdförbundet är du tillika skyddsombud. Som skyddsombud har du stora möjligheter att tillsammans med arbetsgivaren bedriva ett bra arbetsmiljöarbete.

Lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd (LAS) reglerar vad som gäller vid anställningar och uppsägningar. Lagen innehåller t.ex. huvudregeln ”sist in-först ut” vid uppsägningar, regler om omplaceringar, uppsägningstid och om hur man räknar anställningstid. Ofta finns det dock i kollektivavtal andra regler och skrivningar om t.ex. uppsägningstid.

I dessa fall gäller kollektivavtalets regler. Kontakta alltid avdelningen om en medlem riskerar att bli uppsagd.

Diskrimineringslagen

Lagen innehåller ett förbud 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 t.ex. handla om att inte få en anställning p.g.a. något av ovanstående eller att få sämre lön, arbetsvillkor eller arbetsuppgifter. Arbetsgivaren har en skyldighet att se till att diskriminering inte förekommer samt i vissa fall även att vidta aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering.

Föräldraledighetslagen

I lagen finns regler om när en arbetstagare har rätt att vara föräldraledig och under vilka premisser. Generellt kan man säga att föräldraledighetslagstiftningen är generös till arbetstagarens fördel, men att det finns vissa formkrav och begränsningar. Kollektivavtal kan ha delvis andra formkrav samt innehålla skrivningar som gör att du får ett tillägg till den föräldrapenning som du får av Försäkringskassan.

Arbetsgivaren har enligt lagen en skyldighet att försöka möjliggöra för medarbetarna att kombinera yrkesliv och föräldraskap. En arbetsgivare får enligt lagen inte missgynna en medarbetare eller en arbetssökande på grund av en pågående eller kommande föräldraledighet.

Kollektivavtal

Alla offentliga arbetsgivare och många privata vårdaktörer har kollektivavtal. Ett kollektivavtal är ett avtal som är träffat mellan en arbetsgivare eller en arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation. Ett kollektivavtal innehåller kompletterande och som regel mer förmånliga villkor för din anställning. Exempel på sådant som regleras i centrala kollektivavtal är tjänstepension, försäkringar, extra ersättning vid sjukdom och föräldraledighet och ersättning vid övertidsarbete. Det finns också centrala kollektivavtal som reglerar hur löneprocessen ska gå till lokalt. Det kan också finnas lokala kollektivavtal som bara gäller hos en arbetsgivare om t.ex. medbestämmande/samverkan och om arbetstider.

▼ Förhållandet mellan lag och avtal



Det finns lagar som gäller för alla anställda i Sverige. Vissa av reglerna i lagarna är semidispositiva. Det innebär att man får träffa centrala eller lokala kollektivavtal i frågan. Då gäller kollektivavtalets regler istället för lagens. I vissa frågor kan eller ska den

anställda komma överens om annat med sin arbetsgivare, exempelvis om lön eller arbetstider. Huvudregeln är att man bara kan göra avsteg från lagen eller kollektivavtalet som innebär mer förmånliga villkor för den anställde.

Viktiga paragrafer enligt MBL

§ 10 Paragrafen ger arbetstagarorganisationen en ovillkorlig rätt till förhandling angående fråga som rör en medlem. Det är denna paragraf vi refererar till när vi påkallar förhandling om vi anser att en arbetsgivare gjort något fel, t.ex. betalat ut för lite lön eller brutit mot lag eller avtal.

§ 11 Under förutsättning att arbetsgivaren har kollektivavtal måste arbetsgivaren kalla till förhandling inför beslut om viktigare förändring. Beslut får normalt sett inte fattas innan förhandlingen avslutats.

§ 12 Arbetstagarorganisation har rätt att påkalla förhandling i frågor som arbetsgivaren beslutar om, men som inte är av den art att arbetsgivaren måste påkalla förhandling om den. Det kan vara frågor som medlemmarna tycker är viktiga och vill att ni ska lyfta.

§ 14 Om en lokal förhandling enligt § 11 avslutas i oenighet kan central förhandling påkallas. Det är Vårdförbundet centralt som avgör om en central förhandling ska påkallas.

§ 19 Arbetsgivaren är skyldig att fortlöpande informera om hur verksamheten utvecklas. Facket har rätt att ta del av böcker, räkenskaper och andra handlingar.

MEDBESTÄMMANDE / SAMVERKAN

En viktig del i ditt uppdrag som förtroendevald är att vara med och påverka verksamheten så att den blir så bra som möjligt ur medlemmarnas perspektiv. Därför ska vi gå igenom de möjligheter du har inom detta område lite närmare.

Förhandlingar och möten

Arbetsgivaren har en skyldighet att både informera om och förhandla om viktiga frågor för verksamheten. Därför kommer arbetsgivaren att kalla dig till förhandlingar och möten. Din uppgift är att företräda medlemmarna vid dessa.

När du går till ett möte som arbetsgivaren har kallat till, se till att du alltid har klart för dig om det är information enligt § 19 MBL eller förhandling enligt §§ 10-14 MBL. Du ska i god tid inför mötet få en kallelse där detta framgår samt eventuellt underlag du behöver ta del av inför mötet. Du har rätt

Kallelse

Du ska i god tid inför mötet få en kallelse där det framgår vilken typ av möte det är samt eventuellt underlag du behöver ta del av inför mötet.

Ha koll på ärendet

Du har rätt att förbereda dig inför ett möte med arbetsgivaren på betald arbetstid. Var väl förberedd; ha klart för dig vad problemställningen är och vilka lagar och avtal som du kan hänvisa till eller utgå ifrån.

att förbereda dig inför ett möte med arbetsgivaren på betald arbetstid. Förberedelserna kan t.ex. bestå i att läsa underlag och/eller inhämta medlemmarnas synpunkter på lämpligt sätt.

Du är utsedd av medlemmarna att företräda dem. Det innebär att de får lita på ditt goda omdöme då det är omöjligt att stämna av allt med dem.

Men försök att i så hög grad som möjligt bilda dig en uppfattning om vad medlemmarna tycker så att du har en möjlighet att föra deras talan på ett bra sätt.

Tanken med medbestämmande är att det som arbetstagarorganisationen säger ska kunna göra en reell skillnad. Det innebär att arbetsgivaren ska kalla till möte tidigt i processen. Arbetsgivaren får inte ta

beslut i frågan innan förhandling med facket har genomförts. Du som förtroendevald har ofta viktiga kunskaper och synpunkter som kan leda till bättre beslut.

MBL-/samverkansmöten ska protokollföras. Är det en 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. Det är bara då

det går att lyfta en fråga till central förhandling. Om du funderar på att lyfta en fråga centralt måste du direkt kontakta avdelningen för vidare hjälp. Förbundet har som regel sju dagar på sig att påkalla central förhandling. Det är inte alla frågor som lyfts till central förhandling. Att förklara sig oenig till ett beslut kan vara en viktig markering mot arbetsgivaren, även i de fall man väljer att inte sedan påkalla central förhandling i frågan.

Protokoll

MBL-/samverkansmöten ska protokollföras. Granska protokollet om det är korrekt; se till att besluten är tydliga och lämnar så lite utrymme för tolkningar som möjligt. Vid oenighet ska detta framgå i protokollet.



ARBETSTIDER

Arbetstidsfrågor är mycket viktiga frågor för Vårdförbundet. Våra medlemmar arbetar i en verksamhet som pågår dygnets alla timmar, årets alla dagar. Arbetstidens längd och förläggning har en avgörande betydelse för våra medlemmars hälsa och för deras möjligheter att bedriva en god och patientsäker vård.

Vårdförbundets mål

Vårdförbundets mål är moderna, flexibla arbetstider som ger möjlighet till att kombinera yrkesliv och fritid. Det innebär bland annat bra villkor vid nattarbete med möjlighet till återhämtning. En tillräcklig grundbemanning är en förutsättning för all form av schemaläggning och arbetstidsplanering.

Som förtroendevald har du med stöd av lagar och avtal möjlighet att påverka arbetsgivaren och argumentera för goda arbetstider och villkor för Vårdförbundets medlemmar. Du förväntas känna till Vårdförbundets ståndpunkter i

arbetstidsfrågor och kunna argumentera för dem gentemot arbetsgivare och medlemmar.

Vårdförbundet vill bl.a. ha en centralt reglerad bestämmelse om bra villkor vid nattarbete som ska gälla för alla medlemmar. Det krävs för att försäkra sig om en säker vård och långsiktiga hållbara arbetsförhållanden i en verksamhet som pågår dygnet runt.

Vårdförbundet vill också få till stånd en förändrad syn på jour- och beredskap. Vårdförbundet anser att obersättningen ska höjas och att den lagstadgade dygnsvilan på 11 timmar ska schemaläggas för alla, liksom rast under arbetspasset.

Du kommer att få lära dig mer om förbundets ståndpunkter på våra fakliga utbildningar.

Några arbetstidsbegrepp:

Beredskap innebär att arbetstagen står till arbetsgivarens förfogande på plats utanför arbetsstället för att, efter viss inställelsetid, kunna utföra arbete.

Jour innebär att arbetstagen står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete.

Mertid innebär att anställd med deltidstjänst jobbar fler timmar än vad arbetstagen är anställd för. Mertiden ska vara beordrad.

Obekväm arbetstid innebär ordinarie arbete på obekväm arbetstid, det vill säga kvällar, nätter och helger.

Pauser innebär ett kortare

Hälsosamma arbetstider är livsviktigt.
Både för din hälsa och vårdens säkerhet.

avbrott från arbetet. Pauser räknas in i arbetstiden och den anställde måste finnas kvar på arbetsplatsen.

Rast är ett längre avbrott i den dagliga arbetstiden. Enligt arbetstidslagen ska en arbetstagare ha en rast senast efter 5 timmars arbete. Under rasten har den anställda ingen skyldighet att stanna kvar på arbetsplatsen. Rasten räknas inte in i arbetstiden.

Raster kan bytas ut mot **måltidsuppehåll** om det

finns skäl med hänsyn till arbetsförhållandena, sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses. Måltidsuppehåll ingår i arbetstiden, till skillnad från raster.

Ta alltid kontakt med din lokala avdelning om du får frågor kring måltidsuppehåll.

Övertid innebär extra arbetstid som arbetsgivare kan beordra anställda att arbeta utöver deras ordinarie arbetstid.

Övertidsbegränsningar enligt ATL

8 § När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

8 a § Övertid utöver allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra övertid). Extra övertid och allmän övertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

ARBETSMILJÖ/ VÅRDMILJÖ

Vardagen i vården ser väldigt olika ut för olika medlemmar. Medan vissa har en bra arbetsmiljö arbetar andra under förhållanden som skapar ohälsa. Direkt eller på sikt. Vårdförbundet är övertygat om att det krävs en god arbetsmiljö för att kunna skapa en god och säker vård. Därför använder vi istället begreppet vårdmiljö.

Arbetsmiljö – vårdmiljö

En hälsosam vårdmiljö är en god arbetsmiljö där hälsa samt god och säker vård uppnås. En vård som utgår från patientens behov och förutsättningar, det vill säga en personcentrerad vård.

Viktiga förutsättningar för en hälsosam vårdmiljö är bland annat att det finns utrymme för samverkan, god ledning och organisering, möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling och en arbetsplanering som tillåter återhämtning.

I din roll som skyddsombud har du en viktig uppgift i att påtala faror och risker som du ser och

att komma med förslag till förbättringar som leder till en hälsosam vårdmiljö. För att ligga steget före och förhindra att ohälsa eller olyckor uppstår måste man ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete som både är förebyggande och löser konkreta problem

som ändå uppstår. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för att skapa en god arbetsmiljö, men de bästa lösningarna för att komma dit nås när fack och arbetsgivare arbetar tillsammans och bidrar med sina olika perspektiv.

Vad innebär det att vara skyddsombud?

Som skyddsombud ska du

- företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor.
- verka för en tillfredsställande arbetsmiljö.
- vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall och över att arbetsgivaren uppfyller kraven i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt har en organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.
- bevaka att arbetsgivaren uppfyller kraven i arbetsmiljölagen.

Läs mer på www.av.se/skyddsombud.

LÖN OCH LÖNEPROCESS

Vårdförbundet vill att lönen ska sättas så nära medlemmarna som möjligt – i verksamheten. Vi vill ha en aktiv lokal lönebildning, där lönesättningen är integrerad i verksamhetsplaneringen och där goda insatser ska värderas och lönesättas.

Din roll i löneprocessen

Förutsättningarna för hur lönebildning ska gå till och för hur din lön ska sättas beskrivs i de kollektivavtal som tecknas mellan Vårdförbundet och de olika arbetsgivarorganisationer som Vårdförbundet tecknar kollektivavtal med.

De kollektivavtal som Vårdförbundet sluter utgör en grundnivå. Därutöver finns lokala överenskommelser med arbetsgivarna.

Kollektivavtalen reglerar dels din rätt till inflytande, dels förutsättningarna för lön och lönesättning.

Lön är en fråga som engagerar. Som förtroendevald har du en viktig roll

i löneprocessen. Exakt hur denna process ska gå till framgår i det kollektivavtal som gäller hos din arbetsgivare, men i stora drag ser processen ut så här:

Inledande överläggning mellan fack och arbetsgivare

I överläggningen går man bl. a igenom när och hur lönesamtal ska ske, vilka underlag och lönekriterier som ska tillämpas samt hur de ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna ser ut.

Lönesamtal mellan medarbetare och chef

Samtalet ska ske med lönesättande chef. Det ska vara en dialog kring mål, resultat och lön. Medarbetaren ska få en tydlig motivering till den föreslagna löneökningen. Lönesamtalet kan ske i ett eller flera steg.

Lönesamtalet ska ha en tydlig koppling till de utvecklings-/medarbetarsamtal som förts under året.

Avstämning mellan fack och arbetsgivare

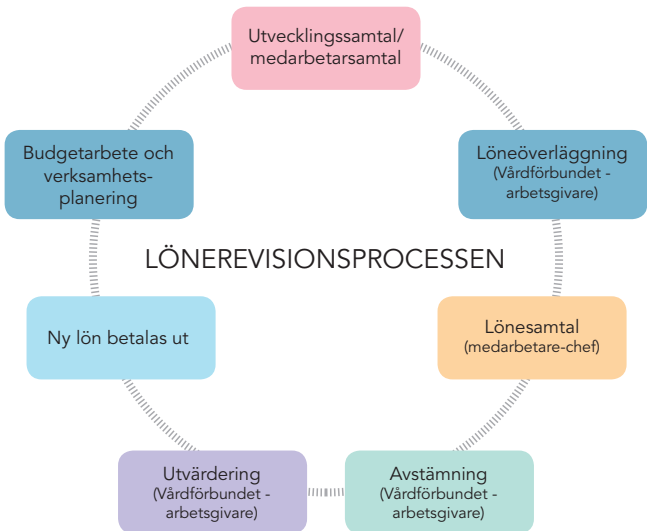
En utvärdering av utfall samt uppföljning av vad man kom överens om i överläggningen ska ske.

Utbetalning av lön

I många avtal ska lönen revideras varje år.

Andra viktiga uppgifter för dig som är förtroendevald som har samband med lön är att delta i budgetarbetet, se över lönekriterier, medverka i arbetet med lönekartläggning och att efter bästa förmåga bevaka att diskriminerande lönesättning inte förekommer.

Som förtroendevald har du flera viktiga uppdrag i löneprocessen på din arbetsplats. Arbeta tillsammans med dina kollegor för att få till en bra process på arbetsplatsen med goda och väl förberedda lönesamtal.



▼ Vanliga frågor du kan få om lön

Jag förhandlar min lön själv, vad gör egentligen Vårdförbundet åt våra löner?

Vårdförbundet tror på en individuell lönesättning. Vi tror att den blir allra bäst när du och din chef har en dialog om just din lön kopplat till ditt arbetes krav och din individuella prestation. Däremot gör Vårdförbundet mycket för att det samtalet och utfallet ska bli så bra som möjligt. Det gör vi till exempel genom att i alla forum vi kan lyfta fram vikten av våra yrkesgrupper.

Vi arbetar också, tillsammans med arbetsgivarna, fram hur löneprocessen och lönekriterierna ska se ut för att ni i era samtal ska kunna fånga upp det som vi anser bör vara lönegrundande. Vi bevakar också att diskriminering inte förekommer.

Vill du som medlem ha tips och råd inför ditt lönesamtal kan du alltid få det. Vi är aldrig längre bort än ett telefonsamtal!

Vad tjänar en sjuksköterska/
barnmorska/röntgensjuksköterska/
biomedicinsk analytiker?

Vårdförbundets löneavtal utgår från en individuell och differentierad lönesättning. Det innebär att det kan variera en hel del både mellan orter, olika arbetsgivare och olika medlemmar vad de tjänar. Inom offentlig sektor är lönerna offentliga så det är enkelt att få en bild av hur löneläget är hos en viss arbetsgivare. Det är helt enkelt bara att fråga löneadministratören. Hos privata arbetsgivare är det knepigare, men du som facklig företrädare har rätt att få se lönerna för Vårdförbundets medlemmar i samband med lönerrevision. Vårdförbundet har också egen lönestatistik som alla medlemmar kan nå via vår webbplats eller genom att kontakta Vårdförbundet Direkt.

Jag har sökt en ny tjänst. Kan jag förhandla om ny lön?

Självklart ska du förhandla om ny lön när du byter tjänst! Erfarenhetsmässigt vet vi att det oftast är då du har störst möjlighet till riktigt stora löneökningar. Är det svårt för arbetsgivaren att få tag på våra medlemsgrupper ska du förstås också utnyttja det till din fördel. Ta chansen!

Jag har blivit ålagd att göra nya arbetsuppgifter, kan jag begära mer i lön?

Vårdförbundets uppfattning är att ökade prestationer och ökat ansvar ska leda till en högre lön. Det är också vad som står i löneavtalen som vi tecknat. Så innebär de nya arbetsuppgifterna mer ansvar och/ eller mer komplexa arbetsuppgifter bör du absolut förhandla om att få en högre lön.

Jag har gått en vidareutbildning/ specialistutbildning, har jag rätt till en löneförhöjning?

Vårdförbundet anser att kunskap och utbildning ska löna sig. Vår uppfattning är därför att du självklart ska få en löneförhöjning om du vidareutbildat dig inom sådant som kommer arbetsgivaren till gagn.

GRUNDEN TILL ETT BRA FACKLIGT ARBETE

Aktiva medlemmar och engagerade förtroendevalda är hela grunden i det fackliga arbetet. Att du har valt att engagera dig är alltså toppen! Det är roligt, men ibland svårt att vara förtroendevald. Här kommer några tips om sådant som kan vara bra att tänka på.

Ha koll på dina medlemmar

Börja med att skaffa dig en översikt över vilka som är medlemmar på din arbetsplats. Som inloggad på Vårdförbundets webbplats eller i vår app kan du se medlemmar som är registrerade på din arbetsplats under "Mina tjänster". Stämmer inte uppgifterna? Hör då av dig till Vårdförbundet Direkt.

Var synlig

Se till att det finns tydlig information på arbetsplatsen om att det är du som är förtroendevald för Vårdförbundet, t.ex. på en anslagstavla.

Svara på frågor

Du kommer som förtroendevald kunna få många olika sorters frågor. Känner du dig osäker kan du alltid vända dig till Vårdförbundet Direkt eller till din avdelning för rådgivning. Ibland kan det vara väl så god hjälp att berätta för medlemmarna var de själva kan hitta information eller vem de kan vända sig till.

Samarbeta med arbetsgivaren

Meddela din chef om att du valts till förtroendevald och skyddsombud på arbetsplatsen. Vårdförbundet skickar även en skriftlig anmälan till din arbetsgivare. Det är viktigt att tidigt försöka skapa ett gott samarbetsklimat. Ni bör tillsammans diskutera förutsättningarna för ditt

fackliga uppdrag och förväntad tidsåtgång så att ni båda kan planera så att det blir så bra som möjligt.

Rekrytera medlemmar

Grunden för att Vårdförbundet ska vara starka är att vi är många. Det bästa sättet att rekrytera en ny medlem är det personliga mötet. Våga fråga: Är du medlem? Vill du bli medlem? Bjud in till samtal om medlemskapet och berätta om fördelarna med att vara medlem. Verktyg för medlemsrekrytering finns på sidorna för förtroendevalda på Vårdförbundets webbplats.

Ordna medlemsmöten

Medlemsmöten är oumbärliga när du ska samla medlemmar för att diskutera

angelägna frågor så som; Vilka frågor är viktiga på vår arbetsplats? Hur kan vi förändra och påverka? På mötena kan medlemmarna ge dig råd och berätta vilka frågor de tycker ni ska arbeta med. Som förtroendevald och skyddsombud får du också information och förslag på förändringar som du och dina kollegor behöver ta ställning till. Då är medlemsmöten ett utmärkt forum.

Du kan både kalla till spontana möten genom att be om några minuter på en arbetsplatsträff eller likande eller bjuda in till ett lunchmöte. Korta möten ofta är bättre än långa möten mer sällan. Det blir lättare att fånga in synpunkter och agera snabbt. Det finns många sätt att möta medlemmar på. Om det av olika skäl är svårt

att få till fysiska möten kan nyhetsbrev, e-post och video- eller telefonkonferenser vara bra alternativ eller komplement.

Att tänka på inför ett medlemsmöte:

- Vad är syftet med mötet?
- Vill du att någon mer från Vårdförbundet ska delta på mötet tillsammans med dig?
- Behöver du något skriftligt material?
- Vilken tid passar bäst så att så många som möjligt kan delta?
- Var ska mötet arrangeras?

Engagera medlemmarna. Tillsammans bestämmer ni vilka frågor som är viktiga att utveckla eller förändra.

Facklig grundutbildning

För att du ska kunna utföra ditt uppdrag på ett bra sätt behöver du utbildning.

Vårdförbundet erbjuder utbildning i flera steg. Alla nya förtroendevalda ska genomgå en facklig grundutbildning inom ett halvår. Grundutbildningen är certifierad, det vill säga kvalitetssäkrad och gemensam, för att alla förtroendevalda ska få optimala förutsättningar för att kunna utföra sina uppdrag.

Denna handbok är första steget i din grundutbildning. Nästa steg är en lokal

introduktion och därefter en tredagars grundutbildning. Efter grundutbildningen har du möjlighet att gå påbyggnadsutbildningar med olika teman, t.ex. arbetsmiljö, arbetstid, lön, lag och avtal.

Din fackliga utbildning kommer att ske både med traditionell klassrumsundervisning och med e-learning. Du kommer också via Vårdförbundets läroplattform kunna ta del av studiematerial, webbstudiecirkel och webbsända seminarier.



Handboken
Vilja & Våga

Introduktion
1 dag

Grundutbildning
3 dagar

- ▶ E-learning
- ▶ Återkommande kunskapspåfyllning

VÅRDFÖRBUNDETS POLITIK

Vårdförbundets politik och viljeinriktning utgår från vår vision om hälsa och helhet, våra idépolitiska dokument samt de strategiska fokusområdena för kongressperioden. Vår styrka är en väl utvecklad politik som utgår från att vi är ett yrkesförbund. Med sina livsviktiga yrken är våra medlemmar en stark part att räkna med i utvecklingen av våra villkor, av våra professioner och av vården.

Visionen

Kongressen 2008 enades om en gemensam vision för Vårdförbundet. Det övergripande målet i visionen är: "Vårdförbundet är den kollegiala mötesplatsen och självklara organisationen för legitimerade barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor, sjuksköterskor och studenter inom respektive utbildning".

Visionen är vår långsiktiga kompass och är indelad i fyra områden: vi, vårddagaren, vården och världen. Inom varje område finns ett antal målbilder vi vill nå.

Prioriterade områden 2014 - 2018

Det finns ett antal prioriterade områden för kongressperioden 2014-2018. De ska styra Vårdförbundets verksamhet och vår agenda för påverkan.

Alla människor har rätt till hälsa och helhet

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

Förutsättningen för vår insats är ett hållbart yrkesliv

- Därför prioriterar vi att arbeta för en bättre arbetsmiljö med hälsosamma arbetstider.

Vår kunskap ska värderas rätt

- Därför prioriterar vi att arbeta för högre löner och bättre karriärmöjligheter.

Vår idé om vården

Vårdförbundet vill se en personcentrerad vård med jämlik hälsa som det övergripande målet. Det är det mest framgångsrika sättet att ta vara på vårdens möj-

ligheter och möta befolkningens hälsoutmaningar. Vården i Sverige måste ställa om! En sådan omfattande omställning kräver långsiktighet och mod. Med Vårdförbundets idé

om vården redogör vi för vad personcentrerad vård är, varför det är nödvändigt och hur det kan gå till att ställa om vården i Sverige.

Vår idé om hälsosam vårdmiljö

Med en idé om hälsosam vårdmiljö vill Vårdförbundet inspirera och ge handlingskraft till medlemmar och förtroendevalda att åstadkomma förändringar i yrkesvardagen.

Vårdförbundet definierar en hälsosam vårdmiljö som en god arbetsmiljö där hälsa samt god och säker vård uppnås.

Vår idé om vårdens ledarskap

Ledarskapet i vården spelar en avgörande roll för att skapa en vård som

utgår från individens och befolkningens behov och där hälsa och helhetssyn är målet. Ledarskapet ska integrera och balansera politikens, vårdtagarnas, närståendes och yrkesutövarnas önskemål för bästa möjliga resultat.

Vår utbildningspolitiska idé

Vi arbetar gemensamt för att påverka utvecklingen av våra yrken. Därför ska vi också vara med och påverka och utveckla utbildningarna. Utbildningarna lägger grunden för respektive yrke samt för forskning och utveckling av våra kunskapsområden.

Vår lönepolitiska idé

Det övergripande målet för lönearbetet är en varaktig

värderingsförändring av Vårdförbundets yrkesgrupper. Lönen ska spegla värderingen av våra yrken.

Akademisk Specialisttjänstgöring (AST)

Vården behöver fler specialistsjuksköterskor. Under en lång tid har vi sett en negativ utveckling när det gäller antalet och andelen specialistutbildade sjuksköterskor. För att garantera en vård av god kvalitet och en vård som fortsätter att utvecklas måste trenden vända. För att lyckas behöver villkoren för de sjuksköterskor som vill studera vidare förbättras. Vårdförbundet har därför presenterat ett förslag till kollektivavtal där sjuksköterskor med bibehållna villkor och förmåner kan vidareutbilda sig.



Vår modell för AST i korthet:

- Utbildningen ska ges av universitet och högskola.
- Den ska ge en akademisk examen och en skyddad specialistbeteckning.
- Utbildningsanställningar inrättas och regleras i kollektivavtal.
- Utbildningen genomförs till större del i vårdverksamheten.

VÅRDFÖRBUNDETS GRUNDLÄGGANDE VÄRDERINGAR

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.

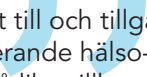
Mänskliga rättigheter

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 möjlighet till utveckling.



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.

Solidaritet

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

Internationellt samarbete

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

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 riktlinjer som är fastställda för respektive yrke. Individens delaktighet, integritet och säkerhet är grundläggande värden som vägleder oss.

STÖD & KONTAKTER

Du är aldrig ensam - det finns alltid hjälp att få. Vårdförbundet stödjer dig med information, råd och praktisk hjälp. Vårdförbundet Direkt ger dig rådgivning via telefon alla vardagar mellan klockan 08:00 och 18:00. Du kan även ta kontakt med enheterna/lokalavdelningarna där styrelse, förbundsombudsmän och administratörer finns på plats. Kontaktinformation hittar du på vår webbplats.

Vårdförbundet Direkt

0771 - 420 420

Vårdförbundets webb

www.vardforbundet.se

Aktiviteter och utbildningar

<https://aktiviteter.vardforbundet.se/>

I verktyget Aktiviteter och utbildningar finns Vårdförbundets aktiviteter och utbildningar samlade. Här har du som förtroendevald även tillgång till Vårdförbundets läroplattform med e-learning och digitala guider.

Sociala medier

Facebook: www.facebook.com/vardforbundet

Twitter: www.twitter.com/vardforbundet

YouTube: www.youtube.com/vardforbundet

EGNA ANTECKNINGAR



Lycka till!



Adolf Fredriks Kyrkogata 11,
Box 3260, 103 65 Stockholm, Tel 0771-420 420
www.vardforbundet.se/fortroendevald
www.vardforbundet.se