



**EN HÖJD
RÖST.**

PROPOSITION

En höjd röst för en växande förening

Inriktning för Vårdförbundets organisation
2022–2026

14 Organisation

14.1 Proposition: En höjd röst för en växande förening

Kongressens beslut

- Att** bifalla propositionen i sin helhet med gjorda ändringar:
- Att** propositionen ” En höjd röst för en växande förening” i sitt ursprungsförändring delas i två delar, där samtliga rubriker med efterföljande text fram till rubriken ”Vår förening i nya former” blir en proposition kallad Proposition 14.1.1 och alla rubriker med efterföljande text från rubriken ”Vår förening i nya former” blir en proposition kallad Proposition 14.1.2 Att samtliga kongressens yrkanden på originalpropositionen därefter hanteras i respektive del av de båda propositionerna
- Att** i text angående barnmorskor sid 31 tillägga: ” Under kommande kongressperiod behöver det arbetet intensifieras. Vårdförbundet måste bevaka våra barnmorskors rätt att delta i de forum där besluten i frågor som rör professionen tas. Vårdförbundet behöver tydliggöra för våra barnmorskor att vi utöver det fackliga arbetet också tar hand om professionens intressen. Kommunikationen till medlemmarna måste därför utvecklas. Nationella barnmorskenätverket i samarbete med med förbundets yrkeshandläggare för barnmorskor ska ses som en självklar del i detta arbete.”
- Att** i stycke 2 under rubriken ”Rekrytering och mobilisering av medlemmar och förtroendevalda” ändra meningen till ”Målet är att det ska finnas förtroendevalda på varje arbetsplats” till ” Målet är att det ska finnas trygga och välutbildade förtroendevalda på varje arbetsplats, det genom gott stöd och löpande utbildning under hela den förtroendevaldas uppdrag.”
- Att** i propositionen En höjd röst för en växande förening, under rubriken Vår förening i nya former, 9:e stycke, istället formuleras: ”Som bas för framtiden föreslår förbundsstyrelsen att kongressen antar principer för Vårdförbundets interna utveckling. Om vårdens organisation förändras ytterligare i framtiden kan denna bas möta även detta.”
- Att** stycke 11, liksom bilaga 1, utgår helt.
- Att** förarbetet till nya stadgar involverar fler förtroendevalda och medlemmar än bara förbundsstyrelsen, t.ex. i form av referensgrupper.

- Att** ingå eller lämna samarbeten ska föregås av avstämning, och i vissa fall, aktivt samråd med förbundsrådet.
- Att** förbundsstyrelsen senast årsskiftet 22/23 presenterar en definition av hög anslutningsgrad.

Proposition 14.1.1

En höjd röst för en växande förening

Organisationspolitisk proposition om inriktningen för Vårdförbundets externa och interna utveckling kongressperioden 2022–2026

Bakgrunden

Vårdförbundets kongress 2018 antog en organisationspolitisk inriktning som innebär att vi ska fortsätta att utvecklas som yrkesförbund och lägga vår kraft där medlemmars engagemang och behov finns. En central ambition är att vi ska vara ett växande förbund i alla sektorer genom att alla som kan bli medlemmar får frågan.

Medlem och förtroendevald på arbetsplatsen är i fokus i den beslutade inriktningen. Den understryker att det ska vara möjligt att utvecklas i uppdraget som förtroendevald. Engagemang och organisering ska vara möjlig för alla medlemmar, också för dem av oss som har anställning utanför landsting/region, till exempel i privatetablerad verksamhet eller i en kommun. Beslutet på kongressen 2018 slog också fast att vi ska använda våra resurser så att förbundet har långsiktigt hållbar ekonomi.

Under kongressperioden har förbundsstyrelsen lett förbundet i enlighet med beslutet från 2018. Bland annat har det efter medlemsförfrågningar startats nya avdelningar. Vidare har styrelsen gjort en egen bred utredning som handlar om framtida demokratisk organisation. Till kongressen 2022 lämnar styrelsen en rapport som beskriver arbetet med organisationsutveckling under den gångna kongressperioden

Medlemsutvecklingen under perioden har varit mycket gynnsam med 2019 och 2020 som rekordår.

Utgifterna har under kongressperioden hållits inom ramen för intäkterna vilket skapat en mer stabil ekonomisk situation.

Varför behöver vi en organisationspolitisk proposition?

En organisations överlevnad och framtida framgång bygger på en öppenhet för ny forskning och hur omvärlden förändras. Exempel på forskning är generella

kunskaper om varför individer väljer eller väljer bort medlemskap i en facklig organisation och olika former av drivkrafter för medlemskap och engagemang.

Stora delar av huvudinriktningarna från 2018 är kvar men föreslås ersättas av nytt beslut som innehåller förslag för kongressperioden 2022–2026. Propositionen anger riktning på övergripande nivå för den organisation vi vill vara i framtiden och har kongressombuden som målgrupp. Genom beslut på kongressen ges en styrning för hur kommande förbundsstyrelse ska leda verksamheten inom området. Propositionen är skriven med utgångspunkten att förbundets verksamhet bedrivs av, med och för medlemmar eftersom detta är så tydlig i våra stadgar.

Fyra år en lång period och den nyvalda styrelsen får återkomma med preciseringar kring hur arbetet ska utvecklas mer konkret. Kongressens beslut styr förbundsstyrelse i vad det är som ska ske men däremot så återkommer frågan om hur det ska ske såväl i verksamhetsplaneringen som löpande och situationsanpassat. Ibland ges exempel för att konkretisera innebörd av propositionens olika områden och delområden men dessa ska då ses som exempel som får bedömas i framtida planering.

Propositionen är uppdelad i fyra delar.

- Våra värderingar
- Våra samarbeten
- Rekrytering och engagemang
- Vår förening i framtiden

Inriktningen för Vårdförbundets organisatoriska utveckling externt och internt kongressperioden 2022-2026

Våra värderingar

Vårdförbundet har starka värderingar

Vårdförbundet vilar starkt i de grundläggande värderingar som bygger förbundets värdegemenskap. De grundläggande värderingarna finns formulerade i stadgans första paragraf tillsammans med förbundets syfte. Förbundets arbete utgår från dig som är medlem i förbundet. Demokrati för oss handlar om dialog och medskapande och förutsätter insyn och delaktighet. Demokrati är en förutsättning för facklig styrka. Mångfald av åsikter är en tillgång och en möjlighet till utveckling av förbundet. Vårt arbete bygger på gemensamt ansvar och solidarisk samverkan med och mellan kollegor. Vi är i professionerna fast förankrade i de yrkesetiska koderna, liksom de mänskliga rättigheterna. Arbetet för rätten till hälsa stannar inte vid Sveriges gränser utan förutsätter internationellt samarbete.

Vårdförbundet är partipolitiskt obundna men kommer även fortsättningsvis att ta ställning till politiska frågor utifrån vårt eget intresse och de grundläggande värderingarna.

Rätten till hälsa lämnar ingen utanför och Vårdförbundet värnar välfärden. Vårdförbundets position som den uttrycktes i idéprogrammet Rätten till hälsa lämnar ingen utanför ligger fast. Det innebär att alla människors rätt till hälsa är utgångspunkten när vi tar ställning i aktuella frågor nationellt och internationellt. Rätten till hälsa gäller oavsett etnicitet, nationalitet, kön och könsidentitet, sexualitet eller ålder. Rätten till hälsa gäller också den som är sjuk. Dessa krav ligger i linje med hälso- och sjukvårdslagstiftningens mål men det behövs idag starka röster för att värna dessa värden. Professionerna som Vårdförbundet företräder har utifrån de etiska koderna ett samhällsuppdrag att agera – vi är vården!

Vårdförbundet anser inte att välfärden är en arbetsmarknadssektor som andra, utan en grundläggande förutsättning för samhällets tillväxt och demokratiska utveckling. Den positionen genomsyrar vår påverkan, våra kollektivavtal och vårt samarbete med omvärlden.

Vi har en stark position som yrkesförbund

Vårdförbundet ska även fortsättningsvis ha en tydlig identitet och stark position som yrkesförbund för de fyra professionerna. Medlemmarna ska känna stöd från Vårdförbundet när det gäller att värna sina specifika kunskapsområden och stå upp för det ansvar och de befogenheter som följer av att vara legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal. Yrkesetikens betydelse för medlemmars professionsidentitet och yrkesutövande är mycket central. Under kongressperioden ska Vårdförbundet fortsätta att påverka medlemmarnas förutsättningar att arbeta enligt etiska principer genom att avtala om goda villkor och hälsosam arbetsmiljö. Förbundsstyrelsen ser vikten av att ge medlemmarna praktiskt stöd för att reflektera över etiska frågor inom ramen för sitt yrkesutövande.

Jämställdhet är en självklar utgångspunkt

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en del av våra grundläggande värderingar som vi uttrycker genom ställningstagande och agerande när det gäller frågor kring lön, pension, arbetstid, arbetsmiljö samt kvinnors rättigheter och möjligheter.

På kongressen 2018 bifölls motionen om att Vårdförbundet ska ha en tydligare profil när det gäller jämställdhet. Förbundsstyrelsen har under kongressperioden prövat sina ställningstaganden på olika områden ur ett jämställdhetsperspektiv. Främst har det kommit till uttryck inom förhandlingsarbetet där yrkanden om prioritering av särskilt yrkesskickliga, möjlighet till lönekarriär i yrket över tid och övriga villkor drivits utifrån kravet att den kvinnodominerade välfärdssektorn inte ska ha sämre förutsättningar än

manligt dominerade sektorer. Även kvinnors hälsa och rättigheter har genomsyrat påverkansarbetet exempelvis när det gäller säkra förlossningar och rätten till abort.

Kommande kongressperiod ska det arbetet utvecklas och systematiseras ytterligare med målet att både medlemmar och omvärlden ska se oss som en ledande jämställdhetsaktör inom arbetsmarknadsområdet. Förbundsstyrelsen ska också skapa förutsättningar för medlemmar och förtroendevalda att kunna driva och reflektera över jämställdhetsfrågor på arbetsplatsen.

Vårdförbundet bidrar till klimatomställningen

Hållbarhet och Miljö har under flera kongressperioder funnits med som en viktig fråga, till stor del som en spegling av engagerade medlemmar som har skickat motioner till kongressen. Under den gångna kongressperioden har ett fokus funnits på det interna – hur vi själva som organisation lever upp till mål som har ställts. Detta är fortsatt viktigt. Vårdförbundet ska under den kommande kongressperioden bedriva verksamhet och förvalta resurser som t.ex. lokaler och kapital på ett sådant sätt att vår negativa klimatpåverkan blir så liten som möjligt.

Klimatfrågan uppmärksammas nu över hela världen och har kommit på agendan på ett helt annat sätt än tidigare. Klimathotet är en av framtidens största hälsoutmaningar. Vårdförbundets medlemmar berörs därmed påtagligt som medborgare, anställda och i sin profession.

Under den kommande kongressperioden behöver vi bättre integrera klimatfrågan i våra vanliga fackliga frågor utifrån hälso-, arbetsmiljö- och patientsäkerhetsperspektiv. För att detta ska vara möjligt behöver vi öka vår kunskap i frågor om hållbarhet och klimat som har en koppling till vården. Över tid utvecklas olika former av stöd för att visa på verktyg för de medlemmar som är engagerade i klimatfrågan.

Våra samarbeten

Vårdförbundet är beroende av samarbeten i omvärlden eftersom vi som organisation också är en del av världen.

Samarbetena speglar stadgarna och omfattar uppdragen kopplade till yrke, vård, villkor och samhällsfrågor. Det handlar om såväl reglerade som oreglerade samarbeten, ibland i formen av valt medlemskap i andra organisationer nationellt och internationellt.

För att tillvarata medlemmarnas intressen när det gäller lagstiftning som påverkar hela arbetsmarknaden måste Vårdförbundet samarbeta med andra fackliga organisationer. Detsamma gäller centrala kollektivavtal i frågor som exempelvis allmänna pensionsvillkor.

Även framgångar i påverkansarbetet förutsätter ofta att vi har rätt samarbete i rätt fråga vid rätt tidpunkt.

Samtidigt ska vi hushålla med våra gemensamma resurser och prioritera bland de samarbeten vi kan vara aktiva i.

Under kommande kongressperiod ska förbundsstyrelsen utveckla och pröva nya och befintliga samarbeten som bedöms gynnsamma för våra medlemmars yrke och villkor, vården och samhället. Exempelvis kan vägval behöva utredas i de mer långsiktiga samarbeten som Vårdförbundet har idag. Ett särskilt fokus ska ligga på samarbete med organisationer verksamma i välfärdssektorn, samt på att tillsammans med andra skapa förutsättningar för en hög anslutningsgrad och starka fackliga organisationer på svensk arbetsmarknad. Utvecklingsarbetet ska omfatta såväl samarbetet inom ramen för TCO som andra samarbeten.

Följande tre delområden ska speciellt uppmärksammas inom ramen för utredningen:

Vårdförbundets samarbeten inom välfärdssektorn

Både centralt och lokalt är samverkan med andra fackliga organisationer en självklarhet för Vårdförbundet.

I många frågor är det en framgångsfaktor om vi kan komma överens med andra organisationer vilka krav som ska drivas och hur. Inom regionerna finns ofta värdefulla samarbeten med exempelvis Vision och Kommunal.

Det finns ett behov av att de fackliga organisationerna inom välfärdssektorn stärker sitt samarbete både i villkors- och påverkansfrågor. De förändringar som sker bland annat när det gäller lärarnas organisering aktualiserar detta ytterligare. Dagens tre centralorganisationer (LO, TCO och SACO) har en lång historik och det har skett stora förändringar i samhället när det gäller exempelvis synen på välfärdens roll och betydelse samt uppdelningen arbetare och tjänstemän.

Vårdförbundets samarbeten med de professionella sammanslutningarna

Innan 1999 gällde ett krav på samtida medlemskap för dåvarande Vårdförbundet, de professionella sammanslutningarna samt riksföreningarna. Kongressen 1999 innebar ett beslut om det som har kallats "bodelning" där krav på samtida medlemskap upphörde. Det fortsatta samarbetet skulle baseras på;

"Var för sig och tillsammans flytta professionernas positioner framåt
Vårdförbundets uppgift är att företräda samtliga medlemmars intressen utifrån
"Visionen"

De professionella sammanslutningarnas uppgift blir att företräda sina respektive professioners kunskapsområde
Organisationerna ska verka för fortsatt samtida medlemskap även om kravet upphör.”

Begreppet ”de professionella sammanslutningarna” är idag Vårdförbundets interna beskrivning av SSF, IBL och SFR. För professionen barnmorskor är det problematiskt eftersom SBF har valt att stänga ute de barnmorskor som är medlemmar i Vårdförbundet.

De professionella sammanslutningarna minskar sina medlemsantal vilket också är en oroväckande utveckling.

Den kommande kongressperioden behöver förhållandet till de professionella sammanslutningarna utvecklas på ett sätt som stärker värdet för medlemmar och som blir bäst för våra professioner långsiktigt. De professionella sammanslutningarna har olika förutsättningar och inriktningar och därmed kommer samarbetena att se olika ut. Detta kommer sannolikt innebära olika lösningar för de olika yrkena.

När det gäller barnmorskor behöver Vårdförbundet fortsätta det arbete som påbörjats med att även kunna företräda professionen barnmorskors kunskapsområde. Under kommande kongressperiod behöver det arbetet intensifieras. Vårdförbundet måste bevaka våra barnmorskors rätt att delta i de forum där besluten i frågor som rör professionen tas. Vårdförbundet behöver tydliggöra för våra barnmorskor att vi utöver det fackliga arbetet också tar hand om professionens intressen. Kommunikationen till medlemmarna måste därför utvecklas. Nationella barnmorskenätverket i samarbete med förbundets yrkeshandläggare för barnmorskor ska ses som en självklar del i detta arbete.

Professionerna i världen.

Vårdförbundet bedriver internationellt samarbete med kollegor i andra länder för goda villkor och en positiv hälsoutveckling globalt.

Under kongressperioden ska vi fortsätta arbetet i de internationella yrkessammanslutningarna, det tvärfackliga Europiska och internationella arbetet och det globala solidaritetsarbetet. Fokus i solidaritetsarbetet ska vara professionernas möjlighet att organisera sig och utvecklas på ett sätt som bidrar till att deras kunskapsområden stärks och till en jämlik hälsa i befolkningen.

Rekrytering och mobilisering av medlemmar och förtroendevalda

Att nå och bibehålla en hög organisationsgrad måste alltid vara i fokus eftersom det är avgörande för hur starkt förbundet är och hur framgångsrika vi kan vara.

I Vårdförbundet arbetar vi ständigt för att tillvarata och utveckla engagemanget hos medlemmar och förtroendevalda. Målet är att det ska finnas trygga och välutbildade förtroendevalda på varje arbetsplats, det genom gott stöd och löpande utbildning under hela den förtroendevaldas uppdrag.

Avdelningarnas förutsättningar att rekrytera, organisera och engagera förtroendevalda och medlemmar ska vara goda. Alla potentiella medlemmar ska få frågan om medlemskap. Verksamheten nära medlem ska genomsyras av ett rekryterande förhållningssätt med fokus på att alla medlemmar har kännedom om Vårdförbundet och att innehållet i medlemskapet ger trygghet och styrka. Detta förutsätter att det finns strategier för att nå medlemmar i samtliga yrken och inom alla sektorer.

Medlemsmodellen

Medlemsmodellen har allt mer etablerats som en i organisationen gemensamt känd och använd modell för rekrytering och mobilisering. Förbundsstyrelsen ska under kongressperioden i nära samverkan med avdelningarna systematisera och utveckla arbetet med modellen.

Vårdförbundet är känt av medlem och synligt i vardagen.

Medlem i Vårdförbundet ska känna sig trygg och stark i sitt medlemskap. För det krävs möten både mellan medlem och förtroendevald på arbetsplatsen, och i digitala kanaler som gör att medlem upplever förbundet som närvarande oavsett var medlem befinner sig. Förbundet och medlemskapet utvecklas när vi tar tillvara medlems drivkrafter, behov och resurser. Det gör vi genom medlemsundersökningar och på andra sätt där breda medlemsgrupper får komma till tals.

Vårdförbundet organiserar alla som har våra yrken, även de som arbetar i verksamhet där Vårdförbundet inte är egen part i kollektivavtal. Även om partsförhållanden bärs av en annan facklig organisation ska alla som kan bli medlemmar i Vårdförbundet få frågan om medlemskap. I situationer där medlem kommer att företrädas av en annan facklig organisation erbjuds medlemskap i Vårdförbundet till nedsatt avgift. Alla som har våra yrken är välkomna i den yrkesmässiga gemenskapen och ska uppmanas att utveckla sina demokratiska rättigheter i Vårdförbundet. Dessutom ska Vårdförbundet fortsätta att utveckla nya former för att organisera medlemmar som idag omfattas av andra avtal med inriktningen att kunna företräda dessa i så hög grad som möjligt.

Vårdförbundet har en enhetlig medlemsavgiftsmodell

Förbundsstyrelsen har enligt uppdrag från kongressen 2018 utrett dagens medlemsavgiftsmodell med en avgift.

Nuvarande avgiftsmodell – en avgift men med vissa undantag - bygger på att alla medlemmar har samma rättigheter inom förbundet. Rättigheterna följer av stadgan. Mot den bakgrunden har det också ansetts lämpligt att alla betalar samma avgift. I praktiken kan dock Vårdförbundets möjligheter att stödja en medlem skilja sig åt, exempelvis beroende på om medlem omfattas av ett avtal där Vårdförbundet är part eller inte. Förutsättningarna kan också vara olika mellan olika sektorer och arbetsplatser. På en arbetsplats med många medlemmar har förbundet möjlighet att använda arbetsgivarens resurser på ett annat sätt än på en arbetsplats med få medlemmar. Detta är dock inte det samma som att rättigheterna skiljer sig åt för olika medlemmar, utan innebär bara att stödet till medlem måste anpassas till de omständigheter som råder i varje enskilt fall. De demokratiska rättigheterna är lika för alla medlemmar. Den nuvarande modellen med en avgift föreslås bestå. Modellen tycks vara accepterad hos medlemmarna och skapar förutsättningar för långsiktig resursplanering. Det underlättar också för medlemmarna som i dessa delar inte behöver uppdatera sina medlemsavgifter.

Förbundsstyrelsen föreslås även fortsättningsvis kunna besluta om undantag från en avgift. Under kommande kongressperiod behöver grunderna för undantag tydliggöras och bli mer kända. Det finns en risk för att samtal om undantag fastnar i detaljer och det behövs som styrning med mer allmänna och principiella grunder för undantaget från en medlemsavgift och det är:

- Hänsyn till medlems situation och inkomst.
- Undantag som i särskilda kampanjer och erbjudanden stödjer målet att vi ska bli fler medlemmar

Strategisk digitalisering

Vårdförbundet har under den gångna kongressperioden utvecklat det digitala stödet med fokus på målgruppen förtroendevalda och medarbetare.

Förbundsstyrelsen föreslår för kommande kongressperiod en satsning på digitalisering för att öka medlemsnyttan och tillgänglighet genom att förbättra digital kommunikation och service till medlemmar i Vårdförbundet.

Kollektiva värden som t ex uppfattningen att man blir stark om man går tillsammans för att förbättra sina villkor, utgör fortfarande ett av de viktigaste motiven för medlemskap i fackliga organisationer. Samtidigt visar olika studier och forskning att förväntningar och drivkrafter för medlemskap i föreningar (tex fackliga organisationer) rör sig i riktning från kollektiva gemensamma nyttor till att medlemskapet ska ge specifika och individualiserade nyttor för "mig och mina behov". Detta bekräftas också i Vårdförbundets egna medlemsundersökningar, i förklaringar till varför man lämnar organisationen.

Digitaliseringen kompletterar befintliga relationer med medlem men ersätter dem inte. Ännu är det för tidigt för att kunna bedöma hur stora investeringar vi kommer att kunna göra och det går inte att ge specifika löften. Den optimistiska målbilden styrelsen vill förmedla innefattar:

- Fler medlemmar är nöjda och upplever nyttan i mötet med Vårdförbundet.
- Genom digitaliseringen kan resurser frigöras så att fler medlemmar som behöver det får personligt stöd i mer komplicerade ärenden.
- Utvecklad demokrati genom att fler bjuds in till fler digitala processer och möten.

Medlemmar och förtroendevalda lär sig mer tillsammans

Utbildning är en kärnverksamhet i en facklig organisation och genom bra utbildningar skapas ett större medlemsvärde. Utbildning leder till ökat engagemang, kunnigare förtroendevalda, fler medlemmar och ett synligare Vårdförbund på arbetsplatser och i samhället. Behov och idéer när det gäller utbildningar är omfattande.

Från ett läge då Vårdförbundets utbildningsverksamhet var decentraliserad med ett över landet varierat utbud har det skett en utveckling till ett gemensamt sammanhållet utbildningserbjudande som kännetecknas av en gemensam pedagogisk grundsyn.

Förslag för den kommande kongressperioden är att med nuvarande organisation fortsätta den stegvisa utvecklingen av Vårdförbundets utbildningserbjudande som stödjer en vidareutveckling i uppdraget som förtroendevald på arbetsplatsen, vilket syftar till att främja återväxten bland förtroendevalda. Det är fortsatt viktigt att förtroendevalda utbildar sina förtroendevalda kollegor och satsningen på att stödja och utveckla gruppen förtroendevalda utbildare fortsätter. Kansliet stödjer med utbildningsinsatser som fördjupar i frågor där medarbetares kompetens kan ge ett mervärde.

Samarbetet mellan avdelningar om grundutbildningen fortsätter och fördjupas. Möjligheterna för medlem att fördjupa sin kunskap om yrkesliv och arbetsmarknad fortsätter att utvecklas.

Under kongressperioden utforskar Förbundsstyrelsen hur utbildningsverksamheten kan vara en resurs för genomförandet av delar av arbetsmiljöstrategin.

Vårdförbundets utbildningserbjudande ska ligga i framkant när det kommer till pedagogisk metod och utbildningsformat och därför fortsätter utvecklingen av både fysiska och digitala utbildningsarenor, liksom webbutbildningar som möjliggör individuellt lärande.

Ny form för chefsmedlemmars engagemang

Kongressen 2018 gav en inriktning för att bättre möta chefsmedlemmarnas behov. Efter ett omfattande kartläggningsarbete föreslås en utveckling med nya steg i samma inriktning.

Som ny form för att ge engagerade medlemmar som är chefer och ledare ett gemensamt utrymme skapas en intresseförening för medlemsgruppen. Intresseföreningen behöver hitta sin former och planen är att under den kommande kongressperioden återkomma med förslag på hur föreningen kan regleras.

När det gäller chefsmedlemmarnas demokratiska inflytande för exempelvis val av kongressombud så sker det genom den lokala organisation de är del av. Förbundsstyrelsen ansvarar för att det blir en tydlighet i hur uppdrag och ansvar fördelas mellan föreningen, lokal organisation och det gemensamma.

Proposition 14.1.2

Vår förening i nya former

Vårdförbundet ska vara en stark kollektivavtalsbärande organisation i alla sektorer. Vi ska fortsätta att ha en långsiktigt hållbar ekonomi och förvalta våra resurser så att de gör mest nytta för medlem.

Arbetet med en utvecklad demokratisk organisation utgår från de värderingar som stadgarna beskriver. Vår organisation utgår från medlem. Syftet med arbetet är att säkerställa att de grundläggande värderingar och de rättigheter som stadgan konstituerar ska vara tillgängliga för varje medlem, oavsett arbetsplats.

Den utredning som förbundsstyrelsen genomfört om framtida demokratisk organisation är den första kartläggningen på länge som prövat den lösning som i huvudsak funnits sedan vårt bildande för snart 50 år sedan.

Utredningen tog utgångspunkten i medlem och arbetsplats och inte i den befintliga strukturen med avdelningar och geografi. Ett förslag på möjlig stark organisation skulle innefatta:

- Inflytande på arbetsplatsen – det ska finnas en lokal organisation som möter behovet av inflytande på arbetsplatsnivå.
- Inflytande på kollektivavtal – det ska vara tydligt hur medlemmar och förtroendevalda kan påverka innehållet i sina avtal.
- Inflytande i Vårdförbundet –det ska vara tydligt hur föreningsdemokratin i Vårdförbundet hanteras (valkretsar)

Under utredningens gång har det blivit tydligt att dessa tre delar inte är heltäckande. En framtida organisation måste därutöver kompletteras med olika gemensamma forum som ger möjlighet till bland annat kollegialt utbyte i exempelvis specifika yrkesfrågor och vårdens utveckling.

Digitaliseringens möjligheter förändrar medlemmars förväntningar på Vårdförbundet och dessa behöver vi möta gemensamt, - såväl lokalt som gemensamt. Digitaliseringen ger också möjlighet att bättre variera och anpassa kommunikation inom organisationen och med medlemmar vilket gör att vi behöver utveckla nya arbetssätt.

Principer som möter nuvarande och framtida samhällsförändringar. Vårdförbundet är en del av världen och för att vara ett fortsatt starkt yrkesförbund möter vi förändringar i vården och samhället. Vårdförbundets organisation behöver alltid utvecklas och förändras för att uppnå sina syften.

Som bas för framtiden föreslår förbundsstyrelsen att kongressen antar principer för Vårdförbundets interna utveckling. Om vårdens organisation förändras ytterligare i framtiden kan denna bas möta även detta.

- **Ett förbund:** Vårdförbundet som yrkesförbund är utgångspunkten – ett medlemskap, en politik, vi är vården!
- **Medlem:** Vårdförbundets organisation utgår från medlem och där medlem har sin anställning. Även medlemmar utan anställning är en del av vår gemensamma organisation.
- **Lokal organisation:** Lokal organisation utvecklas i olika takt och kommer att ha olika form inom olika sektorer. Organisering och val av förtroendevald sker utifrån arbetsplats/enhet/arbetsgivare/sector.
- **Gemensamma Forum:** Forum finns och nya skapas för att samla medlemmar, professionen och förbundet på olika sätt
- **Kollektivavtal:** Gemensamma yrkanden för alla sektorer kombineras med att medlemmar/förtroendevalda inom respektive centralt kollektivavtalsområde ger råd inför förbundsstyrelsens beslut.
- **Framtid:** Organisationen förändras i takt med tiden, använder de möjligheter som står till buds och möter de behov som uppstår. Våra gemensamma resurser ska vara långsiktigt hållbara.

Med principerna som bas föreslår förbundsstyrelsen följande för kongressperioden 2022-2026:

Lokal organisation utvecklas i olika form och takt

Vårdförbundets lokala organisation utvecklas för att bättre möta det sätt vården är organiserad idag med ett stort antal medlemmar med andra förutsättningar och behov än de som har anställning inom regionerna. Förhandlings- och påverkansformer behöver anpassas i förhållande till olika arbetsgivare.

Detta är en omställning som påbörjats och sker succesivt.

Lokal organisation kommer att betyda olika saker för de fyra sektorerna.

För medlemmar med anställning inom regionerna finns det idag inga andra förslag än att utgå från arbetsgivaren regionernas gränser. Organisering och val av förtroendevald sker utifrån arbetsplats/enhet och samlas även fortsatt genom avdelningar med valda avdelningsstyrelser som är lokala arbetstagarorganisationer.

För medlemmar inom statlig sektor fortsätter den planering för organisering som finns i form av förtroendevalda på arbetsplatser och klubbstyrelser. Ett mål under kongressperioden är att medlemmar inom statlig sektor ska bli en egen valkrets för val av kongressombud och förtroendevald styrelse för sektor.

För medlemmar med anställning inom privat sektor sker organisering succesivt och fortsatta lärdomar dras bland annat genom de nya avdelningar som bildats inom Capio och Praktikertjänst. Organisering inom sektor måste också ta

ansvar för medlemmar på arbetsplatser där det inte kan bildas klubb, riksklubb eller avdelning.

För medlemmar inom kommunal sektor kommer det under kommande kongressperiod att finnas olika organisatoriska lösningar. Det kommer att behövas fler initiativ och utvecklingsarbeten för att medlemmar och förtroendevalda inom kommunal sektor ska hitta fungerande lösningar för att etablera en tydlig och stark partsroll. Det kan kommande kongressperiod prövas även andra former av lokal organisation än avdelning och klubb. Det finns idag en ny avdelning inom sektorn, för Stockholms stad, och medlemsinitiativ välkomnas för att det ska kunna bildas fler avdelningar om det finns underlag.

Ett flertal av dagens avdelningar som utgår från regionerna har uttryckt ett starkt engagemang i att även fortsatt ansvara för de medlemmar som har anställning inom kommunerna och detta ska också kunna finnas och prövas som organisationsform under kongressperioden.

Pröva avtalsgrupper

Redan under den kommande kongressperioden vill styrelsen fortsätta möjligheten att, där så är möjligt, bilda avtalsgrupper bestående av företrädare för medlemmar anställda inom det centrala kollektivavtalsområde som berörs av förhandling. Förbundsstyrelsen har fortsatt det övergripande ansvaret för förbundets samlade förhandlingsverksamhet. Styrelsen beslutar om centrala kollektivavtal och säkerställer att de krav som ska uppnås inom alla avtalsområden finns med i de avtal som tecknas.

Det avtalsråd som väljs 2022 föreslås få kongressens uppdrag att stödja denna utveckling samt att vara rådgivande till förbundsstyrelsen när det gäller denna. Utveckling sker inom ramen för dagens stadgar samtidigt som det kan förberedas en ny stadgereglerad avtalsorganisation som ska kunna börja gälla i och med kongressen 2026.

Översyn kongressen/gemensam organisation.

Kongressen är förbundets högsta beslutande organ med ombud valda av medlemmarna. En förändrad lokal organisation med fler valkretsar för val av kongressombud gör att det behöver ske en översyn av kongressen. En av frågorna som behöver lösas är kongressens sammansättning (antalet ombud, hur fördelning sker och när valen äger rum).

Nya stadgar inför 2026

Även för kongressperioden 2022-2026 sker utvecklingen inom ramen för dagens stadgereglerade organisation. Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen ger uppdraget att förslag till en ny stadga ska tas fram för att kunna träda ikraft senast i samband med kongressen 2026. Avsikten är att de

val som sker vid kongressen 2026 kan göras med utgångspunkt i de nya stadgarna.

Extra kongress

I frågan om den demokratiska organisationens utveckling (exempelvis kongressombudsfordelning) kommer den nyvalda förbundsstyrelsen även att kalla till extra kongress utifrån behov av ytterligare beslut redan innan nästa ordinarie kongress 2026.