



**EN HÖJD
RÖST.**

PROPOSITION

En höjd röst för ett hållbart yrkesliv

Vårdförbundets politik för villkor och arbetsmiljö

Proposition: En höjd röst för ett hållbart yrkesliv

Kongressens beslut

- Att** bifalla propositionen i sin helhet med gjorda ändringar:
- Att** våra medlemmars arbetsmiljö sätts först i texterna före patientsäkerhet.
- Att** det läggs till en punkt för att : Vårdförbundet verkar för att vi lyfter och bevakar även chefers arbetsmiljö utifrån osa och SAM.
- Att** Propositionen måste få ett tydligare budskap att vi Höjer rösten för bättre lön genom formuleringen En höjd röst - för ett hållbart yrkesliv Vårdförbundets politik för bättre villkor, lön och arbetsmiljö (se sidan 114 proposition politik).
- Att** en enhetlig nationell gemensam strategi i högre utsträckning än hittills ska bevaka och verka för att förtroendemannalagen efterföljs. Detta så att utrymme för fackligt uppdrag ges vilket sänker tröskeln så fler medlemmar känner att de kan ta sig an uppdraget som förtroendevald tillika skyddsombud och att redan valda kan verka i sitt uppdrag fullt ut.

En höjd röst för ett hållbart yrkesliv

Vårdförbundets politik för bättre villkor, lön och arbetsmiljö

Inledning

Förbundsstyrelsen lämnar tre propositioner om Vårdförbundets politik till kongressen. Utgångspunkten för samtliga tre är den vision som antogs på kongressen 2018. Visionen utgår från tre huvudpunkter:

Villkoren: Vi ska verka för ett hållbart arbetsliv.

Yrket: Vi ska bidra till en hållbar samhällsutveckling genom att främja hälsa.

Vården: Vi ska stärka möjligheten för alla att ta kontroll över sin egen hälsa.

De tre propositionerna som kongressen ska ta ställning till bygger även vidare på de idéprogram som antogs på kongressen 2018: *Yrke, karriär och lön, Våra professioner utvecklar framtidens hälso- och sjukvård, Våra yrken i en hälsosam vårdmiljö samt Rätten till hälsa lämnar ingen utanför – Vårdförbundets idé om ett hållbart samhälle.*

I de tre propositionerna anges prioriteringar för den närmaste kongressperioden. Förslaget bygger på den löpande dialog med förtroendevalda i hela landet som förbundsstyrelsen haft, inte minst under pandemin. Ett annat viktigt underlag är medlemsdialogen "Höjda röster" som

genomfördes under perioden april-maj 2021. Dialogen handlade om arbetsförhållanden, inflytande på arbetsplatsen och styrningen av den svenska hälso- och sjukvården. De som svarade var både medlemmar och personer som ännu ej blivit medlemmar ingick bland de som svarade. Personalbrist och stress upplever de flesta på arbetsplatsen som det allvarligaste problemet. Svaren i undersökningen stärker oss i våra prioriteringar och att hälso- och sjukvårdens arbetsgivare måste ta sitt ansvar för kompetensförsörjningen på allvar.

Bra förutsättningar gällande villkor, lön, arbetstidsförläggning och arbetsmiljö är grundförutsättningar för både kompetensförsörjningen och patientsäkerheten. Styrningen och utvecklingen av hälso- och sjukvården påverkar också våra villkor och hur väl samhället uppnår målet om jämlik hälsa. I denna proposition tydliggör vi vad som krävs för att uppnå jämlik hälsa och en nära, personcentrerad hälso- och sjukvård som också är patientsäker. Det handlar om villkor som gör det möjligt att arbeta heltid ett helt yrkesliv, möjlighet till lönekarriär i yrket, rätt kompetens på rätt plats samt en organisation som stöttar en patientsäker och personcentrerad vård. Vi ser därför ett behov av att konkretisera politiken på dessa områden för perioden 2022-2026 och gör det genom följande propositioner:

1. En höjd röst. – För ett hållbart yrkesliv

Vårdförbundets politik för bättre villkor, lön och arbetsmiljö

2. En höjd röst. - För livsviktiga yrken

Vårdförbundets politik för patientsäkerhet och kompetensförsörjning

3. En höjd röst. – För vårdens utveckling

Vårdförbundets politik för hälso- och sjukvårdens framtida styrning

Det här är proposition 1.

Arbetsvillkoren i hälso- och sjukvården

Trots bristen på Vårdförbundets professioner och behovet av specialistkompetens, har arbetsgivare inte vidtagit vare sig tillräckliga eller rätt åtgärder för att skapa attraktiva arbetsplatser som lockar och behåller rätt kompetens i tillräcklig omfattning. Detta påverkar medlemmarnas arbetsmiljö negativt.

Vid sidan av lön är villkoren och förutsättningarna för en god arbetsmiljö medlemmarnas viktigaste frågor.

Vårdförbundets fyra yrken behöver förutsättningar att agera i allt från förebyggande arbete till akuta situationer, där både den egna hälsan och patientsäkerheten måste värnas.

Det är därför viktigt att arbetsgivaren tar sitt ansvar och att chefer ges förutsättningar för att verksamheterna skulle kunna bemannas med rätt kompetens och tillräckliga resurser, både på kort och lång sikt.

Arbetsgivaren ansvarar för att varje medarbetare har den kompetens som krävs för att utföra sitt arbete. Arbetsgivaren ska dessutom ge förutsättningar för fortbildning och kompetensutveckling med möjlighet till tydliga karriärvägar samt tid till reflektion, eftertanke och handledning. Med dessa förutsättningar kan våra professioner bidra med hela sin kunskap till att höja

patientsäkerheten, stärka den personcentrerade nära vården, arbeta med förebyggande hälsoarbete, stötta mindre erfarna kollegor samt utveckla verksamheterna.

Många verksamheter i hälso- och sjukvården måste bedrivas dygnets alla timmar, årets alla dagar. Att arbeta oregelbundet och på obekväma arbetstider medför stora påfrestningar på hälsan och i privatlivet. Forskning visar att arbete på natten påverkar dygnsrytmen och sömnkvaliteten, vilket kan leda till negativa hälsoeffekter såsom ökad risk för bland annat bröstcancer, prostatacancer, hjärtkärlsjukdomar, diabetes och MS.

Kraven på vården har ökat, bland annat eftersom invånarna lever längre och genom att vården räddar allt fler svårt skadade och sjuka. Det innebär högre förväntningar på högkvalificerad vård dygnets alla timmar, vilket också ställer högre krav på kompetens.

Det är arbetsgivaren som ansvarar för arbetstidsförläggningen; att den svarar upp mot verksamhetens behov, att resurserna används på ett ändamålsenligt sätt och att de anställda säkras en god arbetsmiljö. För det krävs både en långsiktig bemanningsplanering, en löpande dialog på arbetsplatsträffar mellan förtroendevald/skyddsombud, medarbetare och chef samt en väl fungerande samverkan om kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Medlemmar måste med andra ord ges inflytande och förutsättningar att utöva sitt yrke på både ett hälsosamt, hållbart och patientsäkert sätt.

En hälsosam arbetstidsförläggning innebär också möjlighet att planera in tillräcklig vila och återhämtning. Det handlar exempelvis om möjlighet till rast och kortare pauser under arbetspassen, dygnsvila, veckovila, fyra veckors sammanhängande semester under sommaren och att all tid på arbetet inte kan vara patientnära arbete. Det måste dessutom finnas utrymme för bland annat kompetensutveckling, tillräcklig tid till för- och efterarbete, tid för reflektion, arbetsplatsträffar samt tid för att utveckla vården och verksamheten.

En hälsosam och patientsäker arbetstidsförläggning måste utgå från aktuell forskning och kräver god kunskap om förutsättningarna i vården, god kännedom om medarbetarnas kunskap och erfarenhet för att kunna skapa team med rätt kompetens, tillräckliga resurser och stor kunskap om hur arbetstidsförläggning ger hälsosamma arbetstider. Här spelar både chefer och ledare en central roll. De måste ha dokumenterad kunskap gällande arbetsmiljölagstiftningen, mandat och tillräckliga resurser för att tillsammans med förtroendevalda tillika skyddsombud och medarbetare ha förutsättningar att skapa ett hållbart yrkesliv.

Förutsägbarhet i arbetstidsförläggningen är en viktig faktor, liksom att det ska vara möjligt att förena arbetsliv med ett socialt liv. Förläggning eller beordran av tid utanför ordinarie arbetstid, såsom beredskap, jour eller övertid ska endast förekomma i undantagsfall, endast i den omfattning som är nödvändig och aldrig för att kompensera för en bristande grundbemanning.

En god och säker vård förutsätter vi är tillräckligt många av våra professioner med erfarenhet kunskap och kompetens, att det ges möjlighet att utöva sina yrken utan att drabbas av etisk stress, att arbetstidsförläggningen är hälsosam, att villkoren är goda och att det finns tillräcklig tid för egen kompetensutveckling och utveckling av hälso- och sjukvården.

Vi i Vårdförbundet verkar för:

- en förutsägbar och hälsosam arbetstidsförläggning som baseras på aktuell forskning
- förutsättningar att arbeta heltid ett helt yrkesliv
- att utöver de centrala kollektivavtalen ytterligare vila och återhämtning säkras vid nattarbete genom lokala kollektivavtal
- att arbetspassens längd begränsas och att förläggning ska säkerställa en dygnsvila på minst 11 timmar mellan arbetspassen
- att beredskap och jour begränsas till att endast förekomma i den omfattning som är nödvändig och aldrig för att kompensera för en bristande grundbemanning, att frågor kring jour och beredskap ska lösas genom lokala kollektivavtal.
- att återhämtningstiden efter beredskap regleras i kollektivavtal, att begränsning i kollektivavtal ska ske av hur mycket beredskap som schemaläggs under en tidsbegränsad period
- att beredskap ska räknas in i arbetstagarens ordinarie arbetstid
- att medlemmar får minst fyra veckors sammanhängande semester under den lagstadgade semesterperioden juni-augusti
- att medlemmars fritid värnas och att arbetets förläggning och omfattning är förutsägbar. Sms-inkallningar eller motsvarande ska inte förekomma.
- att villkoren ger goda förutsättningar att utöva yrket och ge en patientsäker vård
- att övertid och mertid endast förekommer i den omfattning som är nödvändig och att det kopplas till löpande riskbedömning
- att under arbetspasset ge synligt utrymme för rast och kortare paus, reflektion, stärkt teamarbete, kollegiala samtal, samtal med chefen, tid till för- och efterarbete, fortbildning och kompetensutveckling samt utveckling av verksamheten – all tid på jobbet kan inte vara patientnära arbete
- att förtroendevalda tillika skyddsombud får erforderlig tid och utrymme att verka och agera i sin roll och bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen

Vikten av ett systematiskt och förebyggande arbetsmiljöarbete

En god arbetsmiljö bidrar starkt till både hälsa och välbefinnande, möjligheten att utöva sitt yrke, att utvecklas i yrket och att kunna vara med och utveckla verksamheten. Brister i arbetsmiljön, eller möjligheten att påverka den, riskerar bland annat att leda till arbetsskador, ohälsa, brister i patientsäkerheten, etisk stress och svårigheter att rekrytera rätt kompetens.

Det är därför av största vikt att arbeta förebyggande och långsiktigt i samverkan, men också att använda de möjligheter som finns att uppmärksamma och åtgärda akuta brister.

Chefer skapar förutsättningar för teamet att arbeta självständigt, samtidigt som de också ska gå in och ta sitt lednings- och arbetsgivaransvar när det behövs. Arbetsgivaren ansvarar för att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete, bland annat genom att kontrollera balansen mellan krav och resurser. Detta arbete ska ske i dialog mellan medarbetare, förtroendevalda tillika skyddsombud samt arbetsgivare i samverkansprocessen och i skyddskommitté.

För att bedriva ett aktivt och förebyggande arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen behöver förtroendevalda/skyddsombud få erforderlig tid och utrymme att verka och agera i sin roll.

Vi i Vårdförbundet verkar för:

- ett förebyggande arbetsmiljöarbete som minimerar risken för fysisk och psykisk ohälsa samt etisk stress, vilket är en förutsättning för ett hållbart yrkesliv
- att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs i verksamheten där delaktighet med förtroendevalda tillika skyddsombud skapar förutsättning för bra dialog på arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och skyddskommitté.
- att fler förtroendevalda tillika skyddsombud får den erforderliga tid som uppdraget kräver
- att förtroendevalda tillika skyddsombud, ges faktiska förutsättningar att tillsammans med medlemmar ha inflytande över, förbättra och samtala kring vad som påverkar både den individuella och den gemensamma arbetsmiljön
- ökad förståelse för vikten av ett systematiskt arbetsmiljöarbete, så att fler involveras och teamet kring arbetsmiljöfrågorna stärks
- att chefer, förtroendevalda tillika skyddsombud samt medarbetare i samverkan har dialog för att hitta bra lösningar kring såväl fysiska som sociala och organisatoriska faktorer i arbetsmiljön
- att chefer, förtroendevalda tillika skyddsombud samt medarbetare gemensamt lär av och förebygger kritiska situationer. Här är en tydlig avvikelserapportering och åtgärdsplan viktiga delar
- att förtroendevalda tillika skyddsombud har rätt förutsättningar genom kunskap, kompetens och en stark ställning på arbetsplatsen för att tillsammans med arbetsgivaren säkerställa en hälsosam arbetsmiljö.
- att vi lyfter och bevakar även chefers arbetsmiljö utifrån OSA och SAM.