

Våra yrken i en hälsosam vårdmiljö

Propositionen tar sin utgångspunkt i redan befintlig idé om Hälsosam Vårdmiljö. Genom propositionen tydliggör kongressen Vårdförbundets politiska inriktning för det fortsatta arbetet med inflytande och en långsiktigt hållbar arbetsmiljö.

De kommande tio åren sägs 225 000 nya medarbetare i vård och omsorg behövas, enligt Sveriges Kommuner och Landting, SKL. Likaså visar den demografiska, tekniska och medicinska utvecklingen på ett enormt framtida behov av omvårdnad. Dessutom är behovet av lärande stort, och vi ser även att det krävs en omställning till en nära och personcentrad verksamhet.

Trots personalbristen och behovet av specialistkompetens har arbetsgivarrollen inte prioriterats och vården som arbetsplats är svagt utvecklad, vilket medför att sjukfrånvaron ökar och det blir svårt att rekrytera och behålla rätt kompetens.

Hälsa- och sjukvårdens arbetsvillkor

I våra respektive yrken har vi ansvar för att lyssna, omhänderta och reagera på tidiga och svaga signaler om missförhållanden. Vi behöver också vara förberedda på att möta och hantera akuta och starka signaler. Det kan exempelvis gälla situationer där det råder brist på rätt kompetens och resurser på kort och lång sikt. I sådana situationer

är det extra viktigt att arbetsgivaren tar sitt ansvar för verksamheten och våra villkor och förutsättningar för att utöva yrket.

Många verksamheter i hälso- och sjukvården behöver bedrivas oavsett tidpunkt på dygnet, veckodag eller årstid. Det innebär att våra yrken som bemannar vården arbetar när andra är lediga. Att arbeta oregelbundet och på obekväma arbetstider medför stora påfrestningar på hälsan och påverkar privatlivet. Att arbeta på natten påverkar dessutom sömnens kvalitet och kan leda till negativa hälsoeffekter. Aktuell forskning, bland annat bedriven vid Stressforskningsinstitutet vid Stockholms universitet, visar att nattarbete ger ökad risk för bland annat bröstcancer, prostatacancer, hjärtkärlsjukdomar, diabetes och MS.

Nattarbete är förbjudet enligt Arbetstidslagen, men om det är nödvändigt – vilket det anses vara i vården – kan arbetsmarknadens parter avtala om undantag från detta och om vilka villkor som då ska gälla vid nattarbetet. Nattarbetet i vården har förändrats med åren. Idag arbetar färre ständig natt. Istället förläggs fler i rotation, det vill säga jobbar blandad natt och dag. Vårdtyngden har ökat och det bedrivs högkvalificerad vård dygnets alla timmar, vilket ställer högre krav på den som arbetar på natten.

Det är arbetsgivaren som ansvarar för arbetstidsförläggningen och att den

motsvarar verksamhetens behov, att resurserna används på ett effektivt sätt och att kraven på god arbetsmiljö beaktas. I det har en långsiktig bemanningsplanering en avgörande del. Men även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetstidsförläggningen har våra yrken – genom sin kunskap om hälsa och arbetsmiljö – möjligheter att påverka arbetstidsförläggningen och hur den egna arbetsmiljön och hälsan påverkas. Vårdförbundet som fackligpart är en plattform för att arbeta för gemensamma rättigheter, så att våra yrken och medlemmar ges inflytande och bättre förutsättningar.

En hälsosam arbetstidsförläggning ställer förutom krav på rätt och tillräcklig kompetens även krav på vila och återhämtning. Det handlar om allt från möjligheten till kortare pauser och rast under arbetspassen till dygnsvila, veckovila och semester. Det handlar också om att all tid inte kan vara patientnära arbete. Det ska också finnas utrymme för bland annat kompetensutveckling, tid för reflektion, arbetsplatsträffar och tid för att utveckla vården och verksamheten. Aktuell stressforskning visar att det som stressar mest är brist på förutsägbarhet om när du ska arbeta och när du ska vara ledig. En hälsosam och patientsäker schemaläggning förutsätter god kunskap om vården, tillräckliga resurser och stor kunskap om hur schemaläggning ger hälsosamma arbetstider. Hänsyn behöver också tas till att det ska vara möjligt att förena arbetsliv och föräldraskap. Förläggning eller beordran av tid utanför ordinarie arbetstid, såsom beredskap, jour eller övertid ska endast förekomma i den omfattning som är absolut nödvändig och inte går att undvika på annat sätt. Endast genom långsiktig och systematisk planering av verksamhet och arbetsmiljö kan hälsa för både anställda och de vi finns till för skapas.

Legitimationen ger våra yrken ansvar för patienternas säkerhet i vården. En god och säker vård förutsätter att vården bemannas med tillräcklig och rätt kompetens, att arbetstidsförläggningen är hälsosam, att

villkoren är goda och att det finns tid för att föreslå och genomföra förändringar som utvecklar hälso- och sjukvården.

Vi i Vårdförbundet vill verka för:

- *hälsosamma arbetstider*
- *att vila och återhämtning ska ingå i arbetstiden vid nattarbete*
- *att arbetspassens längd ska säkerställa en dygnsvila på minst 11 timmar mellan arbetspassen för alla*
- *att beredskap och jour begränsas till att endast förekomma i den omfattning som är absolut nödvändig*
- *att återhämtningstiden efter beredskap regleras i avtal*
- *att beredskap ska räknas in i arbetstidens ordinarie arbetstid*
- *att begränsning i kollektivavtal ska ske av hur mycket beredskap som schemaläggs under en tidsbegränsad period*
- *att våra medlemmar får fyra veckors sammanhängande semester under den lagstadgade semesterperioden*
- *att våra medlemmars fritid värnas*
- *att arbeta proaktivt för att arbetsvillkoren stödjer och samspelar med det arbete som våra yrken svarar för*

Samverkan på arbetsplatsen

Arbetsplatserna inom hälso- och sjukvården ser olika ut och förändras över tid. Det innebär att villkor och förutsättningar för bedriva patientsäker och hälsosam vård behöver anpassas löpande.

Genom Vårdförbundets fackliga uppdrag kan vi uppmärksamma de skilda förutsättningarna. Då kan vi påverka, utveckla och bidra till lösningar och förändringar för hur det borde vara, på kort och lång sikt. Det ska vi göra på våra arbetsplatser.

I samverkan är Vårdförbundet en aktiv part på arbetsplatsen för att nå målet om hållbar och hälsosam vårdmiljö. Som utgångspunkt har vi det förebyggande arbetet med hälsa och arbetsmiljö. Vi bidrar

till att utveckla samverkan och inflytande på våra arbetsplatser, så att den kompetens och kunskap om verksamheten våra yrken har omhändertats. En utvecklad samverkansprocess ger Vårdförbundets yrken större möjligheter att utöva direktinflytande över avgörande frågor i det nära arbetet. På så vis kan vi bättre bidra till samspel på arbetsplatsen och hos arbetsgivaren.

Vårdförbundet tar ansvar för att i samverkansprocessen och på arbetsplatsträffar föra dialog med arbetsgivare och chefer om arbetsmiljö och hälsosam vårdmiljö. I samverkansprocessen omhändertats frågorna kring arbetstidsförläggning, semester samt vila och återhämtning så att dessa följer gällande lagstiftning och inte äventyrar en hälsosam vårdmiljö. I dessa frågor beaktar vi aktuell forskning.

Vi i Vårdförbundet vill verka för:

- *att vara en aktiv part i samverkansprocessen där förtroendevalda tar en självklar plats*
- *att utveckla samverkansprocessen*
- *att medlem har direktinflytande över frågor i det nära arbetet*
- *att bidra till tidig dialog kring bemanning och kompetensförsörjning på kort och lång sikt*

Förebyggande arbetsmiljöarbete

Förutsättningar i en organisation utgör det man kallar arbetsvillkor. Här inverkar den fysiska arbetsmiljön, till exempel ljus, klimat och utrymme, på individens fysiska välbefinnande. Men arbetsvillkoren påverkas också av exempelvis arbetsledning, rätt kompetens, lön, arbetstidsförläggning, fördelning av arbetsuppgifter och sociala relationer. När dessa förutsättningar brister får det direkta konsekvenser för hälsa, välbefinnande och arbetets utförande och leder till kompetensbrist med svårigheter att rekrytera och behålla rätt kompetens.

Sociala och organisatoriska faktorer har även med den fysiska arbetsmiljön att göra.

Dessa faktorer påverkas även av hur arbetet organiseras och leds, samt hur krävande arbetet är. Likaså omfattar arbetsvillkoren relationerna mellan enskilda medarbetare, inom teamet och mellan olika yrkesgrupper och ledningen. Graden av inflytande, enskilt och tillsammans, har stor betydelse för förutsättningarna att utföra arbetet, resultatet, den professionella utvecklingen och hälsan.

Insatser och aktiviteter som bidrar till tillitsfulla relationer har avgörande betydelse för hälsa, i fysisk och psykologisk mening. I tillitsfulla relationer mellan människor ges makt att påverka den egna livs- och arbetssituationen.

Saknas tillit är det svårt att närma sig problem i samtal på arbetsplatsen. Chefer har ansvar för att möjliggöra dialoger om hur vi i vår yrkesutövning hanterar arbetsituationer för att kunna lära av, och förebygga kritiska lägen. Vi vill att chefer och medarbetare i samverkan har dialog för att hitta bra lösningar.

Chefer skapar förutsättningar för teamet att vara självstyrande, samtidigt som de också ska gå in och ta ansvar när det behövs. Arbetsgivaren ansvarar för att det bedrivs ett systematiskt arbete med att kontrollera balansen mellan krav och resurser. Detta arbete ska ske i dialog mellan medarbetare, förtroendevalda tillika skyddsombud och arbetsgivare i samverkansprocessen. I en väl fungerande organisation där makt och tillit fungerar, där psykosocialt viktig information delas och där chefen tar stöd i våra yrken finns förutsättningar att agera när förutsättningarna brister.

Vi i Vårdförbundet vill verka för:

- *att bidra till att göra arbetsmiljön begriplig och hanterbar genom att initiera samtal kring utvecklingen av våra yrkens arbetsplatser. På så vis ser vi till att olika arbetsformer präglas av målet om hållbar och hälsosam vårdmiljö*

- *att bidra i dialogen om och ge förslag på förbättringar och åtgärder kring såväl sociala som organisatoriska faktorer i arbetsmiljön som ett led i att utveckla vården*
- *att bidra till att utveckla arbetsplatser och agera där det saknas dialog om lösningar och där vårdmiljön riskerar att blir ohälsosam. I detta kan både medlem och förtroendevald vara aktör*
- *att förtroendevald och medlem har dialog med chefer för att lära av och*

förbygga kritiska situationer. Detta förutsätter tillitsfulla relationer, därför stödjer vi arbetsformer som utvecklar tillit

- *att förtroendevalda, tillika skyddsombud, har rätta verktyg och förutsättningar för att verka för hälsosam vårdmiljö*

Idéprogrammet fastställdes vid Vårdförbundets kongress 2018.