



*Vi är  
vården*

# ViljaVåga!

Handbok för dig som är förtroendevald  
och skyddsombud i Vårdförbundet



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

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

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

**Välkommen som förtroendevald i Vårdförbundet!**

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

# Innehåll

<b>1. Din roll i Vårdförbundet.....</b>	<b>5</b>
Uppdragsbeskrivning.....	6
<b>2. Vårdförbundet - ett yrkesförbund.....</b>	<b>11</b>
Våra grundläggande värderingar.....	12
Våra professioner.....	13
Vår idépolitik.....	14
Vår organisation.....	16
<b>3. Den svenska partsmodellen.....</b>	<b>23</b>
Vårdförbundets historia.....	25
Arbetsrättslig lagstiftning.....	26
Kollektivavtal.....	29
<b>4. Lön.....</b>	<b>35</b>
En önskvärd löneprocess.....	36
Vårdförbundets idé om lön.....	38
Checklista: Hur fungerar det på din arbetsplats?.....	40
<b>5. Påverkan genom samverkan.....</b>	<b>45</b>
Samverkansavtal.....	45
Medbestämmande.....	46
Centrala paragrafer.....	49
<b>6. Arbetsmiljö.....</b>	<b>57</b>
SAM, systematiskt arbetsmiljöarbete.....	59
OSA, organisatorisk och social arbetsmiljö.....	61
Vårdförbundets idé om en hälsosam vårdmiljö.....	62
Centrala paragrafer.....	64
Checklista: Hur fungerar det på din arbetsplats?.....	68
<b>7. Vårdförbundet: Vi är vården.....</b>	<b>73</b>
<b>8. Fackligt arbete på arbetsplatsen.....</b>	<b>79</b>
Rekrytera medlemmar.....	80
Kommunikation och förhandlingsteknik.....	86
Stöd i ditt uppdrag.....	92
<b>Grundutbildningens delar och hemuppgifter.....</b>	<b>96</b>



**Du har fått medlemmarnas  
förtroende**

# Din roll i Vårdförbundet

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

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

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

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

**Vårdförbundets stadga**

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

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

## Uppdragsbeskrivning

### FÖRTROENDEVALD I VÅRDFÖRBUNDET



#### Förenar och företräder medlemmar på arbetsplats

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

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

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

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



## **Du inspirerar till aktivitet och engagerar dig i uppdraget:**

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

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

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



## Din utbildning för uppdraget

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

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

## Ditt stöd i uppdraget

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



## Din utveckling som ledare

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

## Vad säger stadgarna

Vårdförbundets stadgar lägger grunden till uppdraget som förtroendevald och skyddsombud.

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

*Förtroendevald på arbetsplatsen är tillika skyddsombud.*

*Skyddsombud i Vårdförbundet är alltid förtroendevald.*

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



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

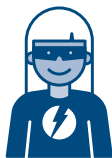
---

---

---

---

Besök  
Mitt uppdrag i *Vi!*  
[vardforbundet.se/vi](http://vardforbundet.se/vi)





**Den svenska  
partsmodellen**

**Ett  
yrkesförbund**

**Förtroendevald  
och skyddsombud**

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

# Vårdförbundet

## - ett yrkesförbund

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

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

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

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

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

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



## Våra grundläggande värderingar

### *Vårdförbundets grundläggande värderingar återfinns i vår stadga:*

#### **Demokrati**

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

#### **Mänskliga rättigheter**

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

#### **Mångfald**

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

#### **Solidaritet**

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

#### **Partipolitiskt obundet**

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

#### **Yrkesetik**

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

#### **Internationellt samarbete**

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

## Våra professioner

Vårdförbundet organiserar de fyra professionerna barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor. Vi har drivit utvecklingen av professionerna, kämpat för utbildningar, för mer forskning, för högre lön och bättre arbetsmiljö. Alla våra yrken har nu legitimation, vilket är det viktigaste beviset på vår kunskap och lämplighet att arbeta i vården. Den är också ett tecken på att samhället erkänner att våra yrken kräver spetskompetens. Vårdförbundets styrka är att vi agerar tillsammans och att vi har mycket gemensamt. Att vi alla tillhör en profession förpliktar och vi har ett gemensamt ansvar för att både utveckla våra yrken och hälso- och sjukvården. Vi är även specifikt efterfrågade av samhället, och utifrån våra professioner och våra etiska koder utgör vi en viktig aktör i samhällsutvecklingen.

***”Alla våra yrken har nu legitimation, vilket är det viktigaste beviset på vår kunskap och lämplighet att arbeta i vården”***

## Chefer

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

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



## Vår idépolitik

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

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

### Vårdförbundets vision:

#### **Vi är vården**

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

### Ett växande medlemscentrerat yrkesförbund

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

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

- Individens
- Arbetsplatsen
- Hälso- och sjukvården
- Samhället

#### **Individen**

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



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

### **Arbetsplatsen**

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

### **Hälso- och sjukvård**

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

### **Samhället**

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

## Vår organisation

### Medlemmarna

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

### Medlemsinflytande

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

### Kongressen

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

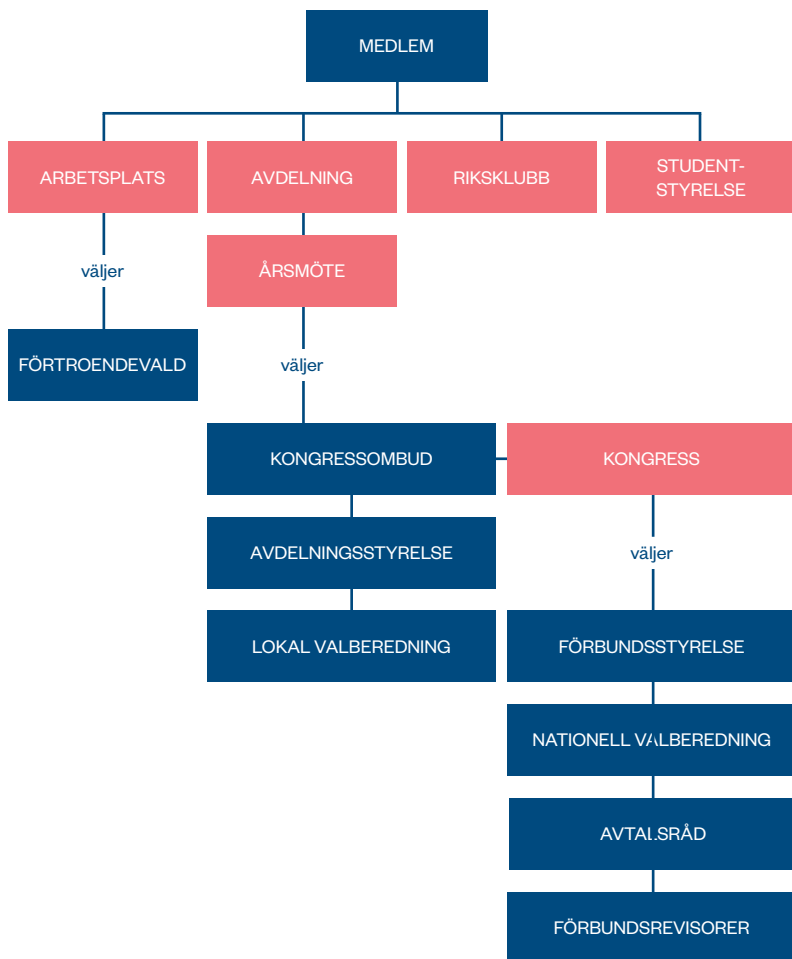
### Förbundsstyrelsen

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

### Vårdförbundet Student

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

## Vårdförbundets organisation utgår ifrån medlemmarna



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



***Tillsammans  
är vi starka***





*- hur blir vi  
ännu fler?*



## **Vårdförbundets ändamål**

### **I Vårdförbundet ska vi gemensamt**

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

**Reflektera över aktuella frågor på din arbetsplats:**

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



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Arbetsmarknadens  
parter samarbetar**



# Den svenska partsmodellen

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

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

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

kollektivavtal, antingen helt eller delvis.

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

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

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

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

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

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



### **Varför är det viktigt att vara många?**

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

## Vårdförbundets historia

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

### Vårdförbundet idag:

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

## Arbetsrättslig lagstiftning

Här presenteras några viktiga arbetsrättsliga lagar som du kan komma i kontakt med i ditt uppdrag. Aktuell och uppdaterad lagstiftning hittar du genom att till exempel söka på **riksdagen.se**. Om inget annat avtalats är det lagstiftning som gäller.

### Lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd (LAS) reglerar främst vad som gäller när en anställning ingås och om den avslutas. Lagen innehåller till exempel huvudregeln ”sist in – först ut” vid uppsägningar, dessutom beskriver den regler om omplaceringar, uppsägnings-tid och hur man räknar anställningstid. Om andra regler finns i kollektivavtal är det dessa som gäller. Kontakta alltid Vårdförbundet Direkt för vidare åtgärd om en medlem riskerar att bli uppsagd.

### Medbestämmandelagen

Medbestämmandelagen (MBL) reglerar bland annat rätten att organisera sig i fackföreningar och arbetsgivarens skyldighet att hålla fackliga organisationer informerade om verksamheten

samt förhandla om viktiga förändringar. Lagen ger oss möjlighet att påverka och få inflytande över frågor som arbetsgivaren ytterst bestämmer om, till exempel organisationsförändringar, chefstillsättningar och budget. Hos många arbetsgivare har man tillsammans med de fackliga organisationerna tecknat samverkansavtal som ersätter vissa regler i MBL och binder ihop det med reglerna i arbetsmiljölagen. Samverkansavtalet ger dig som förtroendevald ännu större möjligheter till inflytande och påverkan. Läs mer i kapitlet *Påverkan genom samverkan*.

### Förtroendemannalagen

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

## Arbetsmiljölagen

I arbetsmiljölagen (AML) finns regler för hur arbetsmiljön ska vara och omhändertas och skyldigheter för såväl arbetsgivaren som för arbetstagarna beskrivna. Det är dock alltid arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för att upprätthålla en god och säker arbetsmiljö. I arbetsmiljölagen regleras skyddsombudets roll och befogenheter.

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

## Arbetstidslagen

Arbetstidslagen innehåller 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 skrivningar och då gäller de reglerna istället. Arbetstidslagen innehåller däremot inga regler om ersättning för arbete utöver ordinarie arbetstid eller på obekvämt arbetstid. Det regleras i



## Arbetsrätt

Arbetsrätt är den del av lagstiftningen som reglerar förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare. Som huvudregel är lagstiftning tvingande och går inte att avtala bort. Men en del lagstiftning är dispositiv, vilket betyder att den är förhandlingsbar. Inom arbetsrätten kan dessa förhandlingar ske på två nivåer.

Ofta ska förhandling ske kollektivt, det vill säga det är fackförbundet som förhandlar. Men det finns även lagstiftning som kan avtalas individuellt.

*Vad är arbetsrätt?*

centrala eller lokala kollektivavtal. Finns inget kollektivavtal behövs individuella överenskommelser.

### **Diskrimineringslagen**

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

### **Semesterlagen**

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

### **Föräldraledighetslagen**

I lagen finns regler om när en arbetstagare har rätt att vara föräldraledig och hur ledigheten kan förläggas. Generellt kan man säga att föräldraledighetslagstiftningen är generös till arbetstagarens fördel, men det finns vissa formkrav och begränsningar.

*”Arbetsgivaren har enligt lag en skyldighet att försöka möjliggöra för medarbetarna att kombinera arbetslivet med föräldraskap”*

Kollektivavtal kan innehålla andra formkrav och det är kollektivavtal som reglerar eventuella tillägg till den föräldrapenning som utgår från Försäkringskassan.

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

## Kollektivavtal

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

*Vilken skillnad gör då ett kollektivavtal?* Som en del av den svenska partsmodellen innehåller de kompletterande, oftast mer förmånliga, villkor än vad lagen anger. De arbetsrättsliga lagarna gäller för alla anställda i Sverige, men vissa regler i lagarna är inte tvingande utan förhandlingsbara. De kan då ersättas genom att parterna träffar centrala eller lokala kollektivavtal i frågan och då gäller kollektivavtalets regler istället. Kollektivavtal gäller för alla som är anställda hos den arbetsgivare som har kollektivavtal, oavsett om man är medlem eller inte.

### Centrala kollektivavtal

Centrala kollektivavtal gäller för en hel bransch inom en viss sektor, medan lokala kollektivavtal gäller en arbetsgivare eller en arbetsplats. Vissa villkor finns det inte någon lag om. Istället är de enbart reglerade i kollektivavtal. Om arbetsgivaren inte har

***”Vissa villkor finns det inte någon lag om. Istället är de enbart reglerade i kollektivavtal”***

kollektivavtal måste varje anställd undersöka vad som gäller för vissa villkor i anställningen. Det gäller exempelvis så viktiga saker som tjänstepension och hur ofta lönen ska ses över. Andra exempel på villkor som regleras i centrala kollektivavtal är försäkringar, extra ersättning vid sjukdom och föräldraledighet samt ersättning vid övertidsarbete.

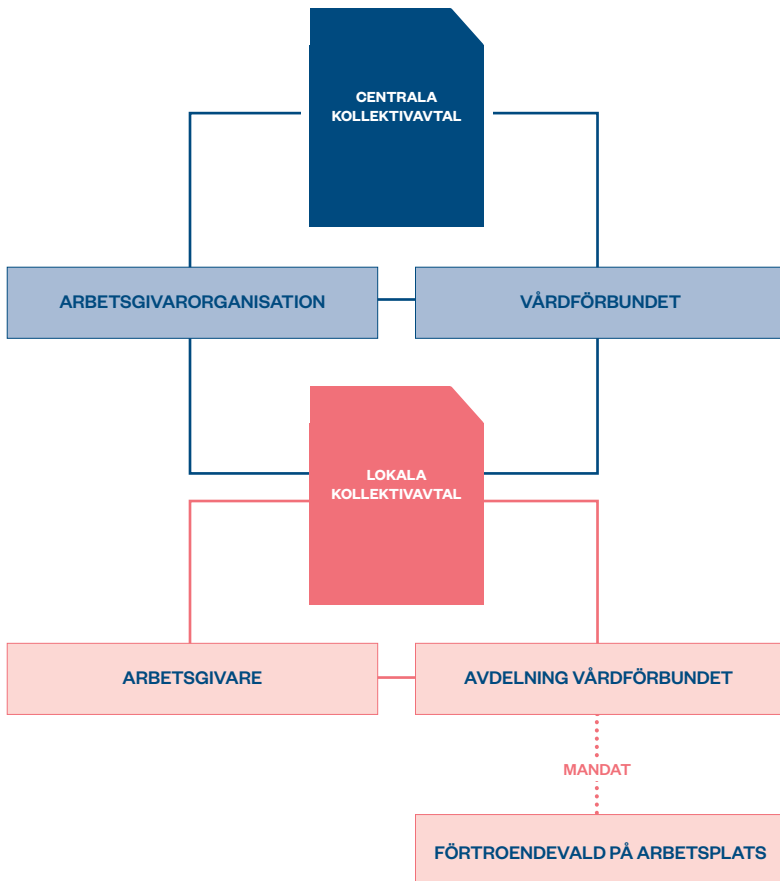
### Lokala kollektivavtal

För att det ska vara möjligt att teckna ett lokalt kollektivavtal krävs att det står i det centrala avtalet att det är möjligt med lokala avvikelser genom avtal. Lokala kollektivavtal kan till exempel gälla för en hel kommun, ett specifikt företag eller en specifik arbetsplats. Exempel på frågor som kan regleras i lokala kollektivavtal är flexibel arbetstid, måltidsuppehåll istället för rast, övertidsuttag som överstiger arbetslagens regler eller avvikelser från regler om dygns- och veckovila. Även samverkansavtal tecknas som ett lokalt kollektivavtal.

### Vem tecknar kollektivavtal?

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

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







---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



A series of 18 horizontal blue lines spanning the width of the page, providing a writing area. The lines are evenly spaced and extend from the left margin to the right margin.





**Lön engagerar - prata lön!**

# Lön

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

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

På den svenska arbetsmarknaden finns ingen lagstiftning om lön, inte ens om minimilön eller att lönen ska ses över varje år. Lönebildning sker istället genom förhandlingar mellan

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

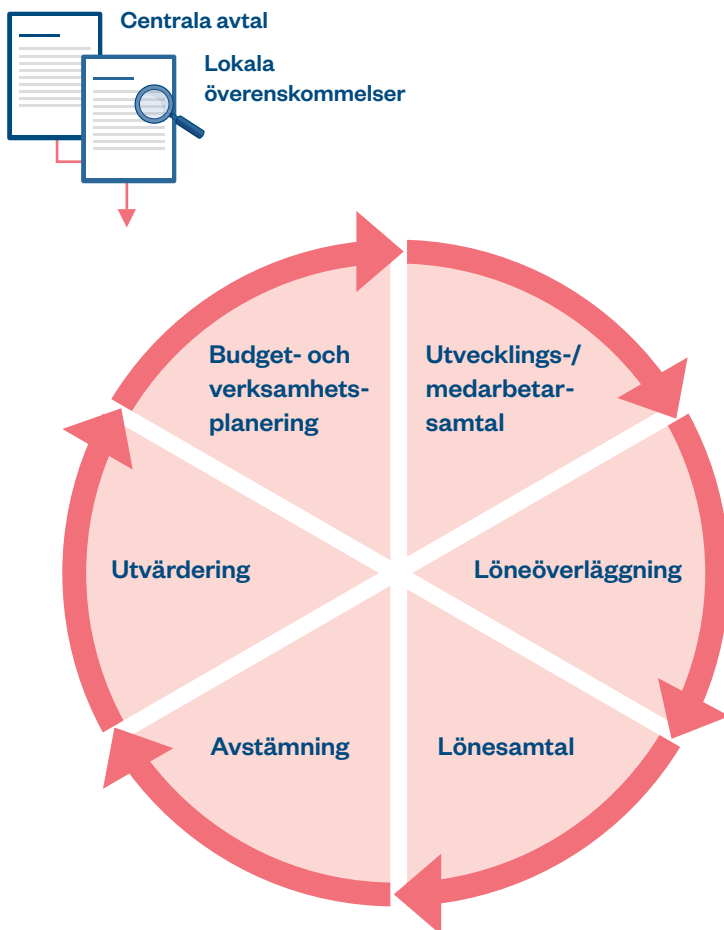
## **Individuell lönesättning och centrala löneavtal**

Vårdförbundet tror på individuell och differentierad lönesättning. Vi tror också att det fungerar som bäst när chef och medarbetare har en dialog om lönen kopplad till just den medarbetarens krav i arbetet och den individuella prestationen.

## En önskvärd löneprocess

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

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



## Olika steg i en önskvärd löneprocess

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

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

I samband med *lönesamtalen* coachar vi medlemmarna. Vi peppar och uppmuntrar dem att förbereda sig ordentligt inför



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

sina samtal och ställa krav på kvaliteten i samtalen och på att deras prestationer ska löna sig. Prata mer om lön på arbetsplatsen!

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

*Utvärdering* av löneprocessen är viktig och görs gärna i samband med avstämningen inför att nästa process startar upp. Frågor vi ställer då är om parterna är nöjda med hur processen genomfördes, om vi lever upp till löneavtalets intentioner och hur vi kan lära och göra bättre nästa år.

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

### **Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen**

Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år. Om det finns mer än tio anställda ska kartläggningen dokumenteras. Syftet med kartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Om kartläggningen visar på löneskillnader ska en analys göras. Analysen kan innefatta lönenivåer, lönespridning och andra jämförelser som är lämpliga att göra på gruppnivå. Arbetet med lönekartläggningen ska ske i samverkan med fackförbunden, så det är viktigt att du som förtroendevald håller dig uppdaterad kring arbetsgivarens arbete vad gäller detta.

## **Vårdförbundets idé om lön**

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

### **Livslönen är hela livets lön**

Erfarenhet och utveckling i yrket ska löna sig, och begreppet livslön beskriver lönen under ett helt yrkesliv. Lönedifferentiering behöver ske både på individuell grund och genom karriär. Vi menar att den som är mest erfaren och i slutet av sin yrkeskarriär ska ha dubbelt så hög lön som den som är ny i yrket. Vårdförbundet har jämfört livslön med andra mer mansdominerade yrken med lika lång utbildningstid och svårighet i yrket. Jämfört med en civilingenjör borde en barnmorska eller specialistsjuksköterska ha en livslön som ligger 30 procent högre jämfört med dagens nivåer.



## **God utbildning utgör förutsättningen**

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

## **Lönestrukturen är en jämställdhetsfråga**

Vi ska stänga pensionsklyftan mellan kvinnor och män. Det allmänna pensionssystemet och tjänstepensionssystemen är avgiftsbestämda pensioner som grundas på hela livslönen där alla år har betydelse. En bra pension förutsätter därför tillräckligt höga pensionsavsättningar, jämställda villkor, hög livslön och hållbara arbetsvillkor där heltid under hela arbetslivet är möjligt. Den sammanpressade lönestrukturen inom våra yrken är ett jämställdhetsproblem som vi delar med

## ***”Vår lönepolitik syftar till att öka livslönen och lönespridningen”***

Ur Vårdförbundets idéprogram 2018

andra akademiska yrken i den kvinnodominerade välfärdssektorn. Detta utmanar den svenska modellen och får individuella ekonomiska konsekvenser i form av låg livslön och låg pension, och leder till att det saknas personer med rätt kompetens som vill arbeta i välfärdssektorn under de villkoren.

## **Deltidsarbete påverkar livslönen**

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



## Checklista:

### Hur fungerar det på din arbetsplats?

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

- Finns det tydliga, väl kända lönekriterier på arbetsplatsen?
- Hur har de arbetats fram, behöver de omarbetas?
- Hålls lönesamtal med närmsta chef?
- Sker lönesamtal vid ett annat tillfälle än medarbetar- eller utvecklingssamtal?
- Vad står det i ert löneavtal?
- När är senaste lönekartläggningen enligt diskrimineringslagen gjord? Vad visar den?



A series of 18 horizontal blue lines are spaced evenly down the page, providing a template for handwriting practice.



A series of 18 horizontal blue lines for writing, starting from the first line below the pencil icon and extending to the bottom of the page.





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

# Påverkan genom samverkan

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

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

## Samverkansavtal

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

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

Ett samverkansavtal är ett kollektivavtal om medbestämmanderätt. Avtalen finns till för att organisera hur inflytande ska

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

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

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

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

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

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

## **Medbestämmande**

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

### **Medbestämmandelagen**

Som du kunnat läsa tidigare i handboken reglerar medbestämmandelagen rätten till information om och inflytande på arbetsgivarens beslut, och förtroendemannalagen ger möjlighet att



tillvarata denna rätt. Många av de viktigaste rättigheterna förutsätter att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Och för att kunna ta tillvara på rättigheterna i praktiken förutsätts att det finns förtroendevalda på arbetsplatsen.

### **Rätt till inflytande**

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

Du har rätt att förbereda dig inför ett möte med arbetsgivaren på betald arbetstid. Förberedelserna kan till exempel bestå i att läsa underlag och inhämta medlemmarnas synpunkter. Även om du är utsedd av medlemmarna att företräda dem är det omöjligt att stämma av allt med dem i förväg. De får helt enkelt lita på ditt goda omdöme. Försök att bilda dig en uppfattning om vad medlemmarna tycker och vad Vårdförbundets politik säger, så att du har en möjlighet att föra Vårdförbundets talan på ett bra sätt.



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

## **Rätt till information**

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

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

## **Vem förhandlar?**

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

## **Några typer av förhandlingar**

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

*Intresseförhandlingar* innebär förhandling om att teckna kollektivavtal.

*Twisteförhandlingar* handlar om tolkningar och tillämpningar av lagar och avtal. De kan röra brott mot kollektivavtal på en arbetsplats, men också brott mot lag eller avtal som rör enskilda individer.

## **Om ni inte är överens**

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

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



## Centrala paragrafer

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

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

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

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



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

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

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

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



**Reflektera över Vårdförbundets påverkansmöjligheter:**

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



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Du hittar konkreta tips på samverkan i verktygslådan **Vi!** [vardforbundet.se/vi](http://vardforbundet.se/vi)





## Mötestermer

### **Adjungera**

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

### **Ajournera**

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

### **Bordlägga**

Beslut att uppskjuta ett ärende till ett senare tillfälle.

### **Dagordning**

Agenda/lista på ärenden för ett möte.

### **Enig/oening**

Parterna är överens respektive inte överens.

### **Justera**

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

### **Kallelse**

Formell inbjudan till möte eller förhandling.

### **Protokoll**

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



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



A series of 18 horizontal blue lines spanning the width of the page, providing a template for handwriting practice.





A series of 18 horizontal blue lines spanning the width of the page, providing a writing area. The lines are evenly spaced and extend from the left margin to the right margin, ending just before the pencil icon.



**Vi är varandras arbetsmiljö**

# Arbetsmiljö

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

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

## **Vem har ansvar för arbetsmiljön på arbetsplatsen?**

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

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

## Vilken är din roll som skyddsombud?

Skyddsombudet är arbetstagar-nas representant i arbetsmiljö-arbetet. I skyddsombudsrollen företräder du medarbetare inom ditt skyddsområde, vanligtvis din arbetsplats. Du företräder medarbetarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet, det vill säga arbetet med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten. Om det finns skyddsombud för andra än Vårdförbundets yrken på din arbetsplats så samarbetar du med dem och ni för fram frågor som rör era respektive medlemsgrupper. Finns det flera skyddsombud från Vårdförbundet behöver ni utse ett huvudskyddsombud för att samordna arbetet.

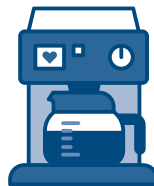
## *”I skyddsombudsrollen företräder du medarbetare inom ditt skyddsområde”*

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

Enligt Arbetsmiljölagen har du som skyddsombud bland annat:

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

Tips på hur du kan få koll på arbetsmiljöläget hos just er hittar du i verktygslådan **Vi!** [vardforbundet.se/vi](http://vardforbundet.se/vi)



## Arbetsmiljölagstiftning

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

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

## SAM, systematiskt arbetsmiljöarbete

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

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

### Arbetsmiljöpolicy och handlingsplaner

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

***”det är viktigt att arbetsgivaren, arbetstagarna och skyddsombuden tillsammans avgör hur ni ska samverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet”***



### **Två centrala föreskrifter som rör arbetsmiljöarbetet**

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

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



**SAM-hjulet**

### **Riskbedömningar**

Riskbedömningar är en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna. Detta kan exempelvis göras genom skyddsronder eller enkäter och här spelar du som skyddsombud en viktig roll som deltagare för att det ska bli gjort och omhändertaget. Detta gäller även när ändringar i verksamheten planeras, eftersom det medför risker för ohälsa eller olycksfall. Även om detta är arbetsgivarens ansvar är det något du som skyddsombud ska verka för och vara delaktig i.

### **Olyckor och tillbud**

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

***SAM + OSA =  
bra arbetsmiljö***

## OSA, organisatorisk och social arbetsmiljö

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

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



**Arbetsbelastning**



**Arbetstider**



**Kränkande  
särbehandling**

*3 viktiga områden  
för OSA*

om OSA kom till för att förtydliga och komplettera det systematiska arbetsmiljöarbetet på dessa områden.

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

## Vårdförbundets idé om en hälsosam vårdmiljö

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

## En hälsosam vårdmiljö tar hänsyn till både vårdtagarens och medarbetarnas behov

I en hälsosam vårdmiljö ska både vårdtagarens behov och medarbetarnas rätt att må bra tillgodoses. Det handlar om att skapa förutsättningar för en långsiktigt hållbar arbetsmiljö för att räcka hela yrkeslivet. Den yrkeskunskap som finns hos Vårdförbundets medlemmar och förtroendevalda är ett viktigt redskap för att påverka arbetsmiljön och hälsan på arbetsplatsen till det bättre.

## Hälsosamma arbetstider

En viktig arbetsmiljöfråga för många av våra medlemmar är hälsosamma arbetstider. Att arbeta oregelbundet och på obekväma arbetstider medför stora påfrestningar för hälsan och påverkar dessutom privatlivet. Hälsosamma arbetstider, med möjlighet till vila och återhämtning mellan arbetspassen, är en nödvändig förutsättning för att kunna göra ett bra jobb och arbeta patientsäkert. Det är också en förutsättning för att kunna bidra till vårdens utveckling med hjälp av professionskunskapen.

Nattarbete påverkar sömnens kvalitet och kan leda till negativa hälsoeffekter. Därför är det viktigt



att arbetsgivare organiserar arbetet så att arbetstiden förläggs på ett sätt så att det finns tid för återhämtning och tid för att ställa om dygnsrytmen till att sova på natten. 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. Tänk också på att vi alla är med och tar ansvar för hälsosamma arbetstider genom att inte acceptera dubbelpass, indragen semester eller återhämtningstid.

## När arbetsmiljöarbetet inte fungerar


Enligt arbetsmiljölagen finns två verktyg att ta till när det systematiska arbetsmiljöarbetet brustit, inget annat fungerar eller i akuta situationer. Det ena är begäran om åtgärd (enligt Arbetsmiljölagen kapitel 6 § 6a) som kan leda till föreläggande eller förbud, det andra är skyddsstopp (enligt Arbetsmiljölagen kapitel 6 § 7).

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

## Tips och vägledning till ditt arbetsmiljöarbete

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

Offentlig sektor   
[suntarbetsliv.se](http://suntarbetsliv.se)

Privat sektor   
[prevent.se](http://prevent.se)

Statlig sektor   
[partsradet.se](http://partsradet.se)

På Arbetsmiljöverkets hemsida [av.se](http://av.se) hittar du alla föreskrifter och annan information.



## Centrala paragrafer ur AFS 2001:1

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

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

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

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

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

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

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



## Centrala paragrafer ur AFS 2015:4

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

**10 §** Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till

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

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

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

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

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

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





## Arbetstidstermer

### **Beredskap**

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

### **Jour**

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

### **Flexibel arbetstid**

Flexibel arbetstid eller "flectid" innebär att du kan vara flexibel i hur du förlägger din arbetstid i början och slutet av arbetsdagen, inom fastlagda ramar och avstämningssperioder. Regleras i kollektivavtal och ska inte blandas ihop med övertid.

### **Obekväm arbetstid**

Arbete på kvällar, nätter och helger. Ersättningsregler.

### **Ordinarie arbetstid**

Ordinarie arbetstiden vara högst 40 timmar per vecka. Om arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt kräver det får de 40 timmarna i veckan beräknas som ett genomsnitt under fyra veckor



### **Pauser**

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

### **Rast**

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

### **Måltidsuppehåll**

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

### **Mertid**

Arbetstagare med deltidstjänst jobbar fler timmar än vad arbetstagaren är anställd för. Mertiden ska vara beordrad.

### **Övertid**

Extra arbetstid som arbetsgivare kan beordra att arbeta utöver ordinarie arbetstid. Övertid får 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 ATL 8 §). 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, ATL 8a §).





## Checklista:

### Hur fungerar det på din arbetsplats?

*Använd checklistan som utgångspunkt i samtalet med din chef*

- Hur ser inflytandet och det systematiska arbetsmiljöarbetet ut på din arbetsplats?
- Finns det ett lokalt samverkansavtal?
- Finns utarbetade forum för delaktighet, till exempel medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar?
- Finns det en skriftlig arbetsmiljöpolicy med rutiner för arbetsmiljöarbetet?
- Har de som ansvarar för arbetsmiljöarbetet utbildning i frågorna?
- Genomförs regelbundna kartläggningar, riskbedömningar, skyddsronder, medarbetarenkäter och så vidare?
- Upprättas handlingsplaner efter kartläggningarna, av vilka och var sköts detta?
- Genomförs riskbedömningar fortlöpande och när större förändringar i verksamheten planeras?
- Finns det årliga sammanställningar av ohälsotal, olycksfall och tillbud?
- Sker det årliga uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Finns mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?





---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

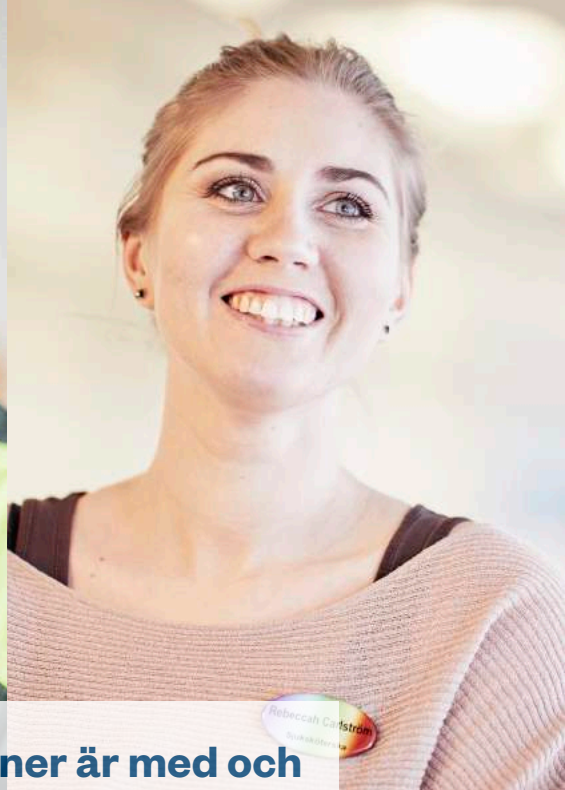
---

---





A series of horizontal blue lines for writing, consisting of 17 evenly spaced lines that span the width of the page.



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



# Vårdförbundet: Vi är vården

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

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

Opinionsbildning i medier är en viktig kanal till allmänheten. Här följer ett par exempel på viktiga frågor vi driver i linje med vår vision: Vi är vården. Gå gärna in

på vår webbplats för att läsa om fler viktiga frågor.

## **Personcentrerad vård och jämlik hälsa**

Vården i Sverige måste ställa om. Vi vill se en personcentrerad vård med jämlik hälsa som det övergripande målet. Det är det mest framgångsrika sättet att ta vara på vårdens möjligheter och möta befolkningens hälsoutmaningar. En sådan omfattande omställning kräver långsiktighet och mod.

Alla människor har samma värde och samma rätt till hälsa. Alla människor har förmågor och resurser och ska respekteras för det. Därför ska det övergripande

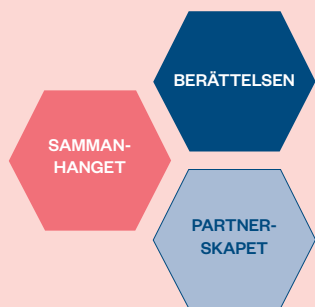


### Vill du lära dig mer om personcentrerad vård?

Starta en studiecirkel tillsammans med några kollegor!

Vårdförbundet har tagit fram ett material ni kan använda:

***Att ändra perspektiv - en studiecirkel om personcentrerad vård.***



***Studiecirkel***

målet vara en jämlik hälsa i befolkningen med hjälp av offentlig finansierad, demokratiskt styrd och personcentrerad vård. Det innebär:

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

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

Erfarenheter och forskning visar att personcentrerat arbetssätt ger oss en bättre vårdmiljö. När tilliten ökar, vårdresultaten blir bättre och resurserna används mer effektivt, blir både patienter och personal nöjdare. Forskningsresultat och mer information hittar du på GPCC - Centrum för personcentrerad vård, [gpcc.gu.se](http://gpcc.gu.se)

## **AST – Akademisk specialisttjänstgöring**

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

## **Specialistutbildningar för samtliga professioner**

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

Vårdförbundet arbetat fram förslag på struktur till specialistutbildning i nära samarbete med yrkesföreningarna Svensk förening för röntgensjuksköterskor (SFR) och Institutet för biomedicinsk laboratorievetenskap (IBL).

*”Vårdförbundet har tagit fram modellen akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor (AST) där specialistutbildningen är en del av anställningen.”*

## **Utveckling och stöd i professionsfrågor**

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



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



A series of horizontal blue lines for writing, spaced evenly down the page.

# GÖRA



- Att möta medlemmar
  - Göra ut VFS politik
  - Bevaka medlemmarnas frågor
  - "Rättigheter"
  - Utbilda förbundsledare
  - Stötta utskotts medlemmar
  - Drive yrkesfrågor
- VÅRDFÖRBUNDET  
REKRYTERA

**Ditt engagemang gör skillnad!**

MEDLEM  
/ARBETSA



# Fackligt engagemang på arbetsplatsen

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

## Ha koll på dina medlemmar

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

## Var synlig

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

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

## Svara på frågor

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

### **Samarbete med arbetsgivaren**

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

### **Ordna medlemsmöten**

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

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

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

## **Rekrytera medlemmar**

En förutsättning för hela den svenska partsmodellen och våra kollektivavtal är en hög anslutningsgrad på båda sidor av arbetsmarknaden. Idag är vi många medlemmar i Vårdförbundet, men vi skulle kunna vara många fler. Som förtroendevald på arbetsplatsen är du viktig i arbetet med att öka antalet medlemmar. Att bjuda in kollegor som inte redan är medlemmar till samtal om medlemskapet i Vårdförbundet gör stor skillnad. Många kanske inte ens har fått frågan om de vill bli medlemmar.

### **Fundera kring ditt eget val**

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





**Våga fråga:  
Är du  
medlem?**

**Våga fråga**

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

**Låt Vårdförbundet synas på arbetsplatsen**

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

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

## Miss inte nya kollegor

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

## 3 sätt att bli medlem

Visa hur lätt det är att bli medlem:

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

## Tre månader kostnadsfritt medlemskap

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



## Här finns några saker att tänka på inför samtalen:

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

*Tips för bra samtal!*

## *Varför medlem?*

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

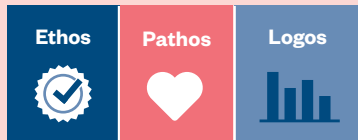
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>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





## Retorik handlar om det vi förmedlar

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



### **Ethos: Karaktär och trovärdighet**

*Vad vi förmedlar genom vår person*

### **Pathos: Känslor och tilltro**

*Hur vi säger det*

### **Logos: Förnuft och logik**

*Vad vi säger*

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

## Kommunikation och förhandlingsteknik

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

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





## **Några tips kring retorik och kroppsspråk:**

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

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

## **Förhandlingsteknik**

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

**Olika förhållningssätt**



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

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

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

**Mitt bästa retoriska jag:**

- Hur vill jag uppfattas av andra i kommunikativa sammanhang? Vilka adjektiv skulle jag vilja att medlemmar, kollegor och motparter använder om mig?
- Varför är detta viktigt för mig?
- Hur gör jag redan idag för att förmedla detta? Vad skulle jag vilja bli bättre på?



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Förhandlingsförberedelser

Om du är väl förberedd har du större förutsättningar att påverka. Se till att du har nödvändig tid för förberedelse och efterarbete i samband med förhandlingar och att du löpande för dialog med medlemmarna.

Förbered dig genom att exempelvis:

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

Att respektera tider, partsmodellen och medlemmarnas förtroende är A och O i förhandlingsarbetet. Det innebär kanske att du behöver föreslå en annan förhandlingstidpunkt för att hinna förbereda dig för att företräda Vårdförbundet på bästa sätt. Din roll är lika viktig i partsmodellen som arbetsgivarens – glöm inte det.



*Det ska  
vara lätt att  
göra rätt!*

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

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

**Välkommen till Vi!**  
[vardforbundet.se/vi](http://vardforbundet.se/vi)

### **Verktygslådan Vi!**

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

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

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

## Mer stöd i ditt uppdrag

Det finns alltid råd och hjälp att få från Vårdförbundet.



### Vårdförbundet Direkt

... ger dig rådgivning via telefon 0771-420 420 alla vardagar kl 08:00–18:00. Du kan också ställa din fråga via webbformulär och få svar senast nästa vardag. Rådgivarna har en bred kunskap och kan ge dig råd och stöd i de flesta frågor eller koppla dig vidare för att komma till rätt funktion eller person.



### Vårdförbundets webbplats

... innehåller information och kontaktuppgifter. Det finns särskilda sidor för dig som förtroendevald där du hittar mer information och material du kan behöva i ditt uppdrag. På webbplatsen hittar du även aktiviteter och utbildningar som sker runt om i landet, samt Kunskapsrummet med alla webbutbildningar.



### Avdelningar

Vårdförbundet har avdelningar som är geografiskt fördelade över landet. Som medlem tillhör du den avdelning din arbetsplats ligger inom. Din avdelning har en egen sida på Vårdförbundets webbplats med lokal information och kontaktuppgifter till den lokala styrelsen.



### Medarbetare på Vårdförbundet

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



### **Vårdförbundet på sociala medier**

Vårdförbundet har flera bloggar och finns även på Facebook, Instagram, Youtube, LinkedIn och Twitter. Många lokala avdelningar har egna konton och bloggar. Gå gärna in och följ – och dela inlägg som du håller med om och vill uppmärksamma. När någon inom Vårdförbundet skrivit en debattartikel, insändare eller uttalat sig i en aktuell fråga, är detta ett snabbt sätt att få information och sprida det vidare till medlemmar och allmänheten.



### **Nyhetsbrev**

Håll koll på att du har rätt e-postadress anmäld i Vårdförbundets medlemssystem så att du får nyhetsbrevet. Det skickas regelbundet ut både nationella och lokala versioner där du får viktig information och bra koll på vad som är på gång.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



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

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

Utbildningen innefattar flera olika delar. Handboken är den del som ger dig den snabba överblicken och som du har möjlighet att fylla ut med den kunskap som du får på de fyra utbildningsdagarna samt genom webbutbildningarna som du hittar i Kunskapsrummet. Går du utbildningen med digitala träffar som ger kortare tid på träffarna, så ingår även självstudier.

## Grundutbildningen Vilja Våga

### Grundutbildningens olika delar

Handboken Vilja Våga 

1  
Introduktion  
till uppdraget

2  
Partsmodellen  
Lön

3  
Påverkan  
Kommunikation

4  
Arbetsmiljö  
Yrkesförbund

 Nyfiken?

Stolt!

En tuff torsdag - när skyddsombudets arbete sätts på prov

Så här hanterar vi personuppgifter i Vårdförbundet

Kunskapstest

Hemuppgifter 



*Dina  
hemuppgifter*

- Formulera vilka som är de viktigaste fackliga frågorna på din arbetsplats.
- Ta reda på om det finns ett samverkansavtal som gäller på din arbetsplats.
- Ta reda på vilket löneavtal som gäller för din sektor.
- Genomför de webbutbildningar som ingår i grundutbildningen.
- Stäm av om du företräder rätt medlemmar enligt Vårdförbundets medlemssystem. I Vårdförbundets app kan du se vilka medlemmar som är registrerade på din arbetsplats. Om dina kollegor inte finns med där kan det bero på att de är felregistrerade. Det kan också vara så att de inte är medlemmar ännu – och då vet du vilka som du kan börja med att bjuda in.
- Vilket är nästa steg när du kommer tillbaka till arbetsplatsen? Har du fått inspiration att driva den fråga som är viktig för er tillsammans med dina medlemmar? Eller är det någon annan aha-upplevelse du fått under utbildningen som du vill jobba vidare med?
- Om du inte redan haft ett samtal med din närmaste chef om ditt förtroendeuppdrag, dina förutsättningar för att utföra det och ert samarbete – ta initiativet och boka in det.
- Håll ett medlemsmöte där du berättar om det viktigaste du lärt dig på grundutbildningen. Under mötet kan ni fortsätta samtala om vilka frågor ni tillsammans vill driva. Kolla med din lokala avdelning vad det finns för möjligheter att bjuda medlemmarna på något att äta eller dricka.
- Kolla vad det finns för affischer i medlemsbutiken att sätta upp på arbetsplatsen för att göra Vårdförbundet mer synligt på din arbetsplats.
- Stäm av checklistorna på sidan 40 och sidan 68.



A series of 18 horizontal blue lines for writing, starting from the first line below the pencil icon and extending to the bottom of the page.



## Så hanterar vi personuppgifter i Vårdförbundet

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

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

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



## Förkortningar

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



Vårdförbundet är ett växande yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen. Vi är fler än 114 000 barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor som arbetar för en personcentrerad nära vård och ett hållbart yrkesliv. Tillsammans utvecklar vi villkor, yrke och vård.

**[vardforbundet.se](https://vardforbundet.se)**



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