

Inkommen motion 1

Price/Earning = lönsamt!

Jag får ofta höra att det är för dyrt att vara medlem i Vårdförbundet. Mitt motargument är att vårt kollektivavtal är värt cirka 80.000 kr /år då är 3.540 kr/år inte så mycket i jämförelse! Men denna siffra är om jag minns rätt från början av 10-talet och mycket har hänt sedan dess!

Jag föreslår därför att Vårdförbundet tar fram nya siffror på vad vårt kollektivavtal ger i plånboken i snitt per år för att få fler kollegor att inse att det är VÄRT DE!

Blir vi fler så väger vi tyngre vid förhandlingsbordet! Låt arbetsgivarparten få en chock tills det är dags för nästa förhandling!

Louise Lüning Uddevalla sjukhus

Avdelningsstyrelsens svar:

Avdelningsstyrelsen har varit i kontakt med motionären för att få en tydligare attsats. Men vi har inte fått någon ändring. Vi föreslår att förslaget skickas till gruppen "sälj" i VF för att de skall använda sig av retoriken för att hitta vägar att stärka medlemmars uppfattning av värdet av vårt medlemskap.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet:

Att inte behandla motionen.

Inkommen motion 2

Avskaffa flexavtal relaterade till dold övertid**Problembeskrivning**

Flexavtal som döljer övertid innebär att många medlemmar arbetar längre än planerat utan att det syns i tidrapporteringen. Detta skapar flera negativa effekter. För det första leder den osynliga övertiden till ökad stress och utmattning, då arbetstagare inte får tillräcklig återhämtning efter extra arbetade timmar. Det påverkar både den fysiska och mentala hälsan negativt, vilket kan leda till långvarig sjukfrånvaro och minskad arbetskapacitet.

För det andra skapar detta en osäkerhet om arbetsbelastningen. När övertid inte registreras korrekt är det svårt att förutse arbetsdagar och planera för vila. Medlemmar kan känna sig pressade att arbeta mer än avtalat utan att få betalt för det.

Slutligen leder dolda övertidstimmar till att rättigheter riskerar att gå förlorade, såsom betald övertid och vila. Detta kan skapa en ogynnsam arbetsmiljö där arbetstagare inte har full insyn i sina arbetsvillkor.

För att säkerställa rättvisa och transparens är det viktigt att övertid dokumenteras och kompenseras korrekt, och att arbetsgivare följer de lagar som styr arbetstid och övertid.

Beslutsförslag

Jag föreslår att Vårdförbundet driver frågan om att avskaffa flexavtal som döljer övertid och istället kräver att alla arbetstimmar, inklusive övertid, ska dokumenteras korrekt och synas tydligt i arbetstidsplaneringen. Jag föreslår:

- Att kräva att alla arbetade timmar registreras i realtid för att ge en korrekt bild av den faktiska arbetstiden.
- Att se över nuvarande avtal som reglerar arbetstid för att säkerställa att övertid betalas ut korrekt och inte undanhålls på något sätt.
- Att arbetsgivare uppmanas att ha tydliga regler och avtal för övertid, där det inte finns någon oklarhet eller dolda överenskommelser.

Avslutning

Att avskaffa flexavtal som döljer övertid skulle vara ett steg i riktning mot en mer transparent och rättvis arbetsmiljö. Våra medlemmar förtjänar tydliga och rättvisa arbetsvillkor som skyddar deras hälsa och säkerställer en balanserad arbetsbelastning. Jag hoppas att Vårdförbundet tar detta steg för att stärka rättigheterna för alla medlemmar och bidra till en mer hållbar och rättvis arbetsmiljö inom vårdsektorn.

Ellinor Lunde Närhälsan

Avdelningsstyrelsens svar:

Motionären föreslår att Vårdförbundet driver frågan om att avskaffa flexavtal som döljer övertid och istället kräver att alla arbetstimmar, inklusive övertid, ska dokumenteras korrekt och synas tydligt i arbetstidsplaneringen.

Vi behöver mer underlag och utvärdering av hur flextidsavtalet följs idag. Det avtal som motionären hänvisar till, tror vi är ett övergripande avtal som gäller på en förvaltning. Vilket innebär att styrelsen med hjälp av förtroendevalda behöver systematisk följa upp avtalet utifrån dess intention, förutsättningar och kunskap hos arbetsgivare och medarbetare lokalt innan det eventuellt kan sägas upp.

Vi håller med motionären att det vore bra att se över avtalets intentioner. Flextidsavtal är en förmån och ska vara en möjlighet för medarbetare att utnyttja då den önskar det utifrån verksamhetens möjligheter. Att övertid förväxlas med flextid ser vi en oro på då detta kan påverka arbetsmiljö och medarbetarnas hälsa

samt utebliven ekonomisk ersättning. Arbetsgivaren har som ansvar att registrera arbetstid såsom övertid enligt arbetstidslagen samt Allmänna bestämmelser-AB 25. Vi yrkar på att det måste föras en dialog med arbetsgivaren på lokalnivå för att belysa eventuella problem, där gömd övertid eventuellt undanhålls. Utifrån det behöver ett arbete göras på förvaltningen för att förtydliga när flex respektive övertid ska användas, så att det som motionären berättar inte uppstår.

Vi anser precis som motionären att arbetsgivaren ska följa de regler och avtal som finns angående övertid. Vi har i HÖK 25 och tidigare avtal en del som handlar om koll och kontrollpunkter där arbetsgivaren bla skall visa Vårdförbundet på ATL tiden. Som skyddsombud har du rätt att få ut handlingar som tex övertid/ATL, flextider enligt arbetsmiljölagen kap 6 6§. Vi yrkar på att Vårdförbundet lokalt behöver tillsammans med HSO/förvaltningsansvariga föra dialog med arbetsgivaren och eftersöka ATL- och flextidsavstämning. För att lättare kunna arbeta med frågan och reda vilket som är vad och hur avtalen ska spegla verksamheten. I och med detta anser vi "att" satsen som besvarad.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet att:

Att-sats ett är besvarad

Att-sats två är besvarad

Att-sats tre är besvarad

Inkommen motion 3

Ersättning för arbete under obekväm arbetstid vid beredskap

Många av vårdförbundets medlemmar på område 5 arbetar under beredskap. Beredskapen kan infinna sig under dygnets alla timmar men som det ser ut idag utgår ingen ob-ersättning på övertiden under bruten beredskap, dvs när du behöver gå in och arbeta på din beredskap. För våra medlemmar är tiden lika mycket värd oavsett om man arbetar ett vanligt övertidspass eller under beredskap. Därför anser vi att man ska få ob-ersättning under beredskap.

Beslutsförslag:

- Att Vårdförbundet lyfter frågan med Ob-ersättning för arbete under beredskap i nästa förhandling med arbetsgivaren.
- Att avdelning Västra Götaland lyfter förslaget om ob-ersättning för arbete under beredskap till förbundsstyrelsen.

För Vårdförbundets förtroendevald på område 5, Sahlgrenska Universitetssjukhuset.

Genom huvudskyddsombud Susanne Reuterberg, förtroendevald med facklig tid Elin Hjelm och fackligt förtroendevald Gezime Kurtisi samtliga anställda på operation och anestesi 1 & 8 på Sahlgrenska Universitetssjukhuset.

Avdelningsstyrelsens svar:

Beredskap är en tudelad fråga. Å ena sidan vill vi alltid att våra medlemmar ska ha bästa möjliga villkor och ersättningar. Å andra sidan ser vi att beredskap används på ett felaktigt sätt i många vårdverksamheter idag. Oftast genom att beredskap läggs för ofta eller för att bedriva verksamhet som inte kan ses som "sällan-verksamhet". Detta leder till för stor mängd arbete under beredskap, höga övertidssiffror och svårigheter att klara dygns- och veckovila.

Med tanke på att många arbetar beredskap är det förståeligt att motionärerna önskar bättre ersättningar.

Avdelningsstyrelsen ser risken att högre ersättning, genom utbetalning av ob-ersättning utöver övertidsersättning, skulle verka som en ursäkt för att använda beredskap.

Vilka villkor och teman som lyft i förhandlingar med olika arbetsgivarorganisationer beslutas av förbundsstyrelsen i samråd med Villkor och förhandling, där Vårdförbundets förhandlingschef ingår. Avdelningen och avdelningsstyrelsen kan inte ge sådana uppdrag. Nästa avtalsförhandling med Sveriges kommuner och regioner (SKR) sker våren 2027, vilket är ett år efter nästa kongress, som äger rum till våren 2026. Det skulle därför ha större genomslagskraft att motionärerna skickar sin motion till kongressen än att avdelningsstyrelsen skickar den som en skrivelse till förbundsstyrelsen.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet att:

Att-sats ett avslås

Att-sats två avslås

Inkommen motion 4

Fortsatt arbete för en sänkt veckoarbetstid för Vårdförbundets samtliga medlemmar

Vårdförbundet har sedan 2023 arbetat för och drivit frågan om en sänkt veckoarbetstid för våra medlemmar. Vi får till oss från våra medlemmar på Sahlgrenska område 5 att det är svårt att få ihop ett heltidschema med gällande regler om dygns- och veckovila samt att öppenvården vittnar om högre belastning och mindre flexibilitet. Många av våra medlemmar vittnar om att dygns- och veckovilan samt den ökade belastningen medfört en ökad stress och minskad flexibilitet och att många därför valt att gå ner i arbetstid. Vi befarar att detta ger en sänkt livslön med sämre villkor vid sjukskrivning samt pension.

Beslutsförslag:

- Att Vårdförbundet fortsätter arbetet med en sänkt veckoarbetstid med bibehållen lön för alla sina medlemmar oavsett när på dygnet man arbetar.
- Att avdelning Västra Götaland tar förslaget om förkortad veckoarbetstid med bibehållen lön till förbundsstyrelsen.

För Vårdförbundets förtroendevald på område 5, Sahlgrenska Universitetssjukhuset.

Genom huvudskyddsombud Susanne Reuterberg, Anna Waenerlund, Ola Palo samt förtroendevald med facklig tid Elin Hjelm och Mari Lyytemsen

Avdelningsstyrelsens svar:

Under kongressen 2022 avslogs motioner som gällde förkortad veckoarbetstid. Dock stod Avdelning Västra Götaland upp för frågan och röstade bifall. Därefter har vindarna vänt inom Vårdförbundet och vi vet nu alla att det är Vårdförbundet som satt frågan om förkortad veckoarbetstid på agendan. Vi ser dock att det är viktigt för avdelningen att stå tydligt enade och föreslår därför årsmötet att bifalla attsatsen så Västra Götalands ingång i frågan är obestridlig inför kongressen 2026.

Beslut togs på årsmötet 2023 att avdelningsstyrelsen på årsmötets uppdrag skickade en skrivelse till förbundsstyrelsen inför avtalsrörelsen 2024 där mötets åsikter om veckoarbetstids lyftes fram.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet att:

Att-sats ett bifalles

Att-sats två anses besvarad

Inkommen motion 5 och 11

Motion 5

Ombyte till arbetskläder under arbetstid

"Ombytt och klar, redo att börja arbeta när du stämplar in" är den fras vi alla fått inpräntat sedan första dagen på nya jobbet, oavsett bransch och arbetsplats.

Som legitimerade yrkesutövare inom hälso- och sjukvård har våra professioner krav om att följa grundläggande hygienrutiner och använda arbetskläder för att skydda oss själva såväl som patienter ur smittskyddssynpunkt. Trots att arbetskläder är arbetsgivarkrav specifikt kopplat till arbetsutövandet så sker ombyte till och från desamma utanför arbetstid, vilket innebär att vi upprätthåller arbetsrelaterade krav på vår fritid, tillika obetald tid innan och efter arbete.

I Vårdfokus (2019) svarar Vårdförbundets medlemsservice på en fråga från medlem i just detta ämne, där själva tiden för ombyte till arbetskläder tillsammans med tiden det tar att gå till och från omklädningsrum i relation till arbetsplatsens fysiska placering uppskattas till ca 10 + 10 minuter per dag och arbetspass, vilket snabbt räknat motsvarar omkring 40 timmar ombytestid utslaget på ett helt år.

Självklart finns det arbetsplatser som inte kräver arbetskläder, och därtill verksamheter som har omklädningsrum i nära anslutning till arbetsplatsen. Men, när det kommer till sjukhus är avstånd till omklädningsrum mer regel än undantag.

Vad gäller arbetskläder och ombyte ger Arbetsmiljöverket föga ledning i frågan, i AFS (2023:12) kan vi läsa att arbetstagare som utför arbete "där verksamheten kräver att ombyte sker på arbetsstället" ska ha tillgång till omklädningsrum eller motsvarande. Föreskriften i sig lämnar en del att önska vad gäller detaljrikedom och definition.

I en dom från Arbetsdomstolen (1999) reder man ut begreppen bortavaro och bufferttid i installationsavtalet för en arbetstagare med traktamente inom industriarbete. Tolkning av Installationsavtalet 11 kap. § 4 punkt 2 fastställer praxis när viss aktivitet och tidsåtgång har naturligt samband med arbete. Förutom arbetstid och restid, räknar man även in den tid som åtgår för att komma i tid till arbetet (bufferttid), gångtid samt tid för ombyte och dusch. Även om våra yrkeskategorier sällan omfattas av vare sig traktamente eller installationsavtal kan vi se denna praxis som ett högst adekvat exempel på hur vi behöver värdera vår tid och arbetsrelaterade aktiviteter, i synnerhet behöver vi minska avstånden vad gäller villkoren i de olika branscherna.

Målet *Sandifer* i USA's distriktsdomstol som hanterade stålarbetares lägstanivå av ersättningsbar tid inkl. ombyte av arbetskläder gick vidare till högre instans. År 2 (4) 2014 klargjorde en enhällig högsta domstol; *Sandifer et al. mot United States Steel Corp* att innebörden i lagtexten *The Fair Labor Standards Act*

(FLSA) att definitionen "byta kläder" inkluderade på- och avtagande av de kläder samt skyddsutrustning som krävdes i arbetet. Vidare ansåg Högsta domstolen att all klädsel och utrustning som krävs för arbete, tillsammans med den tid det tar att iklä sig dessa, inklusive skyldigheten att ge upp en väsentlig del av sin tid och ansträngning för detta, bedömdes ersättningsbar arbetstid (U.S. Department of Labor, 2011).

Enligt Proskauer (2014) landade Högsta domstolen i USA i följande praxis:

"Generellt, enligt FLSA, i icke-fackligt organiserade miljöer, är tid som ägnas åt att byta kläder, i början eller slutet av ett skift på arbetsgivarens arbetsplats, ersättningsgill förutsatt att klädbytet är integrerat och nödvändigt för en huvudverksamhet."

Att hävda tradition och jämföra med andra branscher, som vården som helhet tillsammans med industrin samt hotell- och restaurangnäring, där det över tid varit praxis och kutym att komma ombytt och klar till arbetet - är inte längre argument som håller.

När arbetsgivaren ställer krav kring arbetskläder eller andra arbetsrelaterade förberedelser är det per automatik kopplat till arbete, och inget som ska kosta oss av vår fritid. Vi vet bättre än att jämföra med traditioner från en helt annan tid, där såväl omständigheter som förutsättningar inte längre kan appliceras på den verklighet vi lever i idag. USA står knappast i bränschen för sunda arbetsmiljöförhållanden, men i detta fall har den Svenska idén om Jämlikhet både passerats och undergrävs av dem som så länge varit föremål för att bekräfta vår överhet i området.

I dagens samhälle med tillhörande socioekonomiska läge och moderna könsroller och familjekonstellationer krävs väl tilltagna överlappningstider mellan arbetspass för att möjliggöra familjeliv och återhämtning, och om vi ska vara följsamma samhällsutvecklingen är ombyte till arbetskläder rimligen något som ska ske under betald arbetstid. Tid idag är mer dyrbar än vad vi någonsin kunnat föreställa oss, och därför är det inte längre rimligt att skänka arbetsgivaren av vår privata tid, i synnerhet inte en hel arbetsvecka årligen för ombytestid när tiden i fråga är vår egen att styra över. Vi har inte råd att vara sist på den här bollen.

Därför yrkar jag på att

[Avdelning Västra Götaland driver frågan om ombyte till arbetskläder under avlönad arbetstid i de fall arbetsgivaren kräver detta som en del i yrkesutövandet.](#)

Linnea Glinning, Liselott Björklund Sjukhusen i Väster

Referenser

AFS (2023:12). *Arbetsplatsens utformning: Personalutrymmen*.

Arbetsmiljöverket. Hämtad 2025-08-25 från

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/utformning-av-arbetsplatser-afs2023-12.pdf>

Arbetsdomstolen (1999). *Målnummer A-8-1999/1999-12-22*. Hämtad 2025-08-25 från <https://lagen.nu/dom/ad/1999:149>

Proskauer (2014). Proskauer Rose LLP, Attorney Advertising. *Supreme Court's Sandifer Decision Is Not Just About Changing Clothes*. 2014/02/13. Hämtad 2025-08-25 från <https://www.proskauer.com/alert/supremecourts-sandifer-decision-is-not-just-about-changing-clothes>

U.S. Department of Labor (2011). *The Fair Labor Standards Act Of 1938, As Amended (Fair Labor Standards Act [FLSA], 203(o) / 203(l)(2)*. Wage and Hour Division WH Publication 1318, Revised May 2011. Hämtad 2025-08-25 från [https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborSt andAct.pdf](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborSt%20andAct.pdf)

Vårdfokus (2019). Frågeakuten: Arbetstid. Klädombytet snor min fritid. 2019/11/5. Hämtad 2024-08-25 från <https://www.vardfokus.se/frageakuten/kladombytet-snor-min-fritid/>

Motion 11

Tid för ombyte till arbetskläder

I de flesta verksamheter på Sahlgrenska stämplat man in på en dator i direkt anslutning till arbetsplatsen efter att man har bytt om. I de flesta fall befinner sig omklädningsrummen inte i direkt anslutning till arbetsplatsen. Det är normalt praxis att byta om till arbetskläder och sedan stämpla in för dagen. Detta tar cirka 10 minuter per dag. Det blir 50 minuter per vecka och 40 timmar per år. En hel arbetsvecka av ens fritid läggs alltså på ombyte. Vi ser det som rimligt att även denna tid räknas och ersätts som arbetstid.

Som legitimerade yrkesutövare inom hälso- och sjukvård har våra professioner krav om att följa grundläggande hygienrutiner och använda arbetskläder för att skydda oss själva såväl som patienter ur smittskyddssynpunkt. Trots att arbetskläder är arbetsgivarkrav specifikt kopplat till arbetsutövandet så sker klädombyte utanför arbetstid, vilket innebär att vi upprätthåller arbetsrelaterade krav på vår fritid, tillika obetald tid före och efter arbete.

Vi yrkar därför på att:

Avdelning Västra Götaland driver frågan om ombyte till arbetskläder under avlönad arbetstid i de fall arbetsgivaren kräver detta som en del i yrkesutövandet.

Personalen på Strålbehandling Sahlgrenska

Avdelningsstyrelsens svar:

Avdelningsstyrelsen i Västra Götaland har valt att slå samman svaren till motion 5 och 11 då vi finner att yrkandena är identiska. Motionärerna yrkar på att Avdelning Västra Götaland driver frågan om att ombyte till arbetskläder på betald arbetstid.

Styrelsen avdelning Västra Götaland konstaterar att motion nr 5 är identisk med motion 1 till årsmöte i avdelning Uppsala 2024. Där bifölles motionen i sin helhet. Dock avslogs en motion med samma syftning på kongressen 2022 med hänvisning till att det skall arbetas med lokalt.

Styrelsen ser inget som motsäger att Avdelning Västra Götaland skall arbeta aktivt för att våra medlemmar får byta om till arbetskläder på betald arbetstid. Frågan behöver drivas på alla nivåer i både samverkan och andra forum och styrelsen ser att en strategi kan behöva arbetas fram. Vi rekommenderar även motionärerna att skicka samma motion vidare för nytt ställningstagande till Vårdförbundets kongress 2026.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet att:

Att-satser i motion nr 5 och nr 11 bifalles.

Inkommen motion 6

Hälsokontroller för medarbetare som arbetar natt/dygnets alla timmar

Många av Vårdförbundets medlemmar arbetar idag dygnets alla timmar. Utifrån forskning är det känt att oregelbundna arbetstider med nattarbete leder till en störd dygnsrytm vilket kan leda till en försämrad hälsa på kort och lång sikt.

Utifrån aktuell forskning både nationellt och internationell publicerade Centrum för arbets- och miljömedicin i Region Stockholm i november 2022 en guide *Att planera skift- och nattarbete i vård och omsorg*. I guiden beskrivs hälsorisker vid nattarbete i form av bland annat ökad risk för bröstcancer, hjärt-kärlsjukdomar och förtidig födsel hos gravida. En störd dygnsrytm kan leda till trötthet och utmattning och ökar också risken för olyckor och felhändelser samt påverkar vardagslivet utanför arbetet. I guiden *Att planera skift- och nattarbete i vård- och omsorg* framförs flera förslag till att minska de negativa hälsoeffekterna av nattarbete och en av punkterna är att erbjuda personal som arbetar natt en hälsoundersökning vid nyanställning och med regelbundna intervall utifrån ålder.

Referens:

Lindahl Norberg. A et al. (2022) Att planera skift- och nattarbete i vård och omsorg. Centrum för arbets- och miljömedicin. Stockholm.
https://www.camm.regionstockholm.se/siteassets/camm-dokument/guider/att-planera-skift--och-nattarbete-i-varld-och-omsorg2022_tg.pdf

Nattarbete är således både en arbetsmiljöfråga och en patientsäkerhetsfråga och utifrån det borde arbetet kring förebyggande åtgärder och hälsokontroller för medarbetare som arbetar natt/dygnets alla timmar prioriteras.

Vi föreslår därför att:

- Vårdförbundet nationellt ska arbeta för att alla inom förbundets professioner och som arbetar natt/dygnets alla timmar ska erbjudas en regelbunden hälsokontroll.

Liselott "Lisen" Björklund, Marie-Louise Lidman, Sandra Andersson Sjukhusen i Väster

Avdelningsstyrelsens svar:

Då avdelningen i Västra Götaland inte kan anta motioner som berör Vårdförbundet nationellt ger vi följande förslag till årsmötet. Att årsmötet ger avdelningsstyrelsen i uppdrag att skicka motionen till kongressen 2026. Styrelsen anser att detta är något som vi som förbund behöver arbeta vidare med. Detta bland annat utifrån Vårdförbundets politik kring ett hållbart arbetsliv men också utifrån aktuell forskning relaterat till risk för ohälsa även för obekväm arbetstid.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet att:

Att-satsen anses besvarad

Att årsmötet ger avdelningsstyrelsen i uppdrag att skicka motionen till kongressen 2026.

Inkommen motion 7

Reducera arbetstiden genom avlönad tid för ombyte till arbetskläder

"Varje minut räknas" är ett begrepp som sjukvården är bekant med. Att applicera det även på fritiden för Vårdförbundets medlemmar är något vi vill anammas.

Inom Vårdförbundets medlemsgruppers arbetssituation förekommer det ofta inskränkningar på fritiden. Det sker i bland annat form av övertidspass, förskjuten arbetstid, beredskap och kökörtningar. Utöver alla sätt att ta från vår fritid, så ger vi över ett års tid ytterligare flera timmar till ett moment som krävs av oss för att uppehålla basala hygienrutiner – ombyte till arbetskläder.

Vi exemplifierar genom att räkna med att ombyte till och från arbetskläder tar ca 10 minuter per arbetsdag. Med utgångspunkt 5-dagars-vecka, 47 veckor om året (avdrag för semester) blir det 39 timmar arbetstid på ett år. Om man då lägger till 5 minuter i tid för att hämta arbetskläderna – ett moment som oftast inte är vägg i vägg med omklädningsrummen – blir det närmare 59 timmar i arbetstid på ett år. Tid som vi i nuläget ger för ett moment vi inte kan frivilligt välja bort.

Genom att värna om vår tid ges vi förutsättningar för att värna om andra, och varandra. Därför skall vi arbeta för att reducera veckoarbetstiden på alla möjliga sätt, inklusive ombytestiden.

Vi yrkar

att Vårdförbundet avdelning Västra Götaland fortsätter att driva frågan om reducerad veckoarbetstid för Vårdförbundets medlemmar.

att Vårdförbundet avdelning Västra Götaland driver frågan om reducerad arbetstid för Vårdförbundets medlemmar genom att ombyte till arbetskläder sker under avlönad tid.

Medlemmar på avdelning 136, Sahlgrenska Universitetssjukhuset
genom förtroendevald Mari Lyytemsen

Avdelningsstyrelsens svar:

Svar:

Under kongressen 2022 avslogs motioner som gällde förkortad veckoarbetstid. Dock stod Avdelning Västra Götaland upp för frågan och röstade bifall. Därefter har vindarna vänt inom Vårdförbundet och vi vet nu alla att det är Vårdförbundet

som satt frågan om förkortad veckoarbetstid på agendan. Vi ser dock att det är viktigt för avdelningen att stå tydligt enade och föreslår därför årsmötet att bifalla attsatsen så Västra Götalands ingång i frågan är obestridlig inför kongressen 2026. Däremot ser vi inte hur ombyte på betald arbetstid i sak reducerar arbetstiden. Tiden vi befinner oss på arbetat obetalt kommer däremot att reduceras. Men då frågan omhändertas genom andra motioner (se motion 5 resp. 11) ser vi att just denna attsats kan avslås.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet att:

Att-sats ett bifalles

Att-sats två avslås

Inkommen motion 8

Medarbetare inom förbundets professioner som är i pensionsnära ålder möjliggörs erbjudande om 80-90-100 modellen

Framtidens vård står inför flera utmaningar där kompetensförsörjning är en av de främsta. Utifrån den demografiska utvecklingen där befolkningen blir äldre kommer färre behöva vårda fler. Samtidigt ser vi att allt fler äldre väljer att arbeta längre av olika orsaker. Att kunna behålla kompetens med lång erfarenhet i yrket kan komma bli en viktig faktor i den framtida kompetensförsörjningen.

I en rapport publicerad av SKR *Förlängt arbetsliv* (2024) presenteras data från en enkätstudie med ca 1000 medarbetare inom kommun och region. I rapporten framkommer att 4 av 10 medarbetare planerar att arbeta till 67 års ålder eller längre. De som trivs på sin arbetsplats och med sina arbetsuppgifter tenderar att planera att arbeta längre. Orsaken till att inte vilja arbeta längre än pensionsåldern anges vara en önskan om att ha mer tid över till annat. Att välja att arbeta längre handlar mycket om ekonomi, att få en högre pension och att bibehålla nuvarande inkomst. Drivkraften bakom att vilja arbeta längre än planerat anges vara högre lön och bättre förmåner, möjlighet att gå ner i tid. För kvinnor nämns också bättre möjlighet till återhämtning som en stor drivkraft.

För att kunna behålla medarbetare med lång erfarenhet och som närmar sig pensionsåldern kan ett införande av en 80-90-100 modell vara en väg fram för att behålla erfarenhet och kompetens som denna grupp besitter. Det innebär en arbetstidsförkortning där äldre medarbetare arbetar åttio procent av sin arbetstid och får nittio procent av sin lön och hundra procent avsättning till tjänstepension. På så sätt möter arbetstidsförkortningen upp önskan om att ha mer tid över till annan och drivkraften att behålla en del av nuvarande inkomst och säkra avsättning till tjänstepensionen. För kvinnodominerade yrken som utgör förbundets medlemmar innebär också möjlighet till återhämtning en extra drivkraft.

Referens:

Förlängt arbetsliv. 2024. SKR,
<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/forlangtarbetsliv.79312.html>. ISBN 978-918047-234-0.

Jag föreslår att:

- Vårdförbundet Västra Götaland arbetar för ett regionalt införande av 80-90-100 modellen som ett erbjudande till medarbetare inom Vårdförbundets professioner som är i pensionsnära ålder.

Liselott "Lisen" Björklund Sjukhusen i väster

Avdelningsstyrelsens svar:

Denna möjlighet kan från den 1 januari 2027 omfatta medlemmar som har en arbetsgivare som omfattas av HÖK och som omfattas av AKAP-KR.

I samband med tecknande av HÖK 25 tecknades även: Överenskommelse om införande av partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare i AKAP-KR. Parterna är överens om att ändringarna i enlighet med denna överenskommelse gäller från och med den 1 januari 2027 och tills vidare. Mellan en arbetsgivare och en arbetstagare som uppnått den lägsta uttagsåldern för allmän ålderspension, får överenskommelse träffas om partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare. Syftet med bestämmelsen är att skapa förutsättningar för ett fortsatt hållbart och förlångt arbetsliv.

Vårdförbundet har genom att teckna detta avtal möjliggjort för medlemmar som ingår i AKAP-KR att ingå överenskommelse med arbetsgivaren så som motionären efterfrågar. Men man ska vara medveten om att det är en möjlighet för arbetsgivaren, inget krav.

Se SKRs cirkulär [Cirkulär 25:24 Överenskommelse om införande av partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare i AKAP-KR | SKR](#)

Vi har i kontakt med politiker i VGR påtalat vinsten med att införa möjligheten. Vilket gjort att det finns politiks motion till VGR om att införa det.

Avdelningsstyrelsen kommer uppmana företrädare som överlägger med de arbetsgivare som omfattas av HÖK i avdelning VG att påtala vinsten med att erbjuda denna möjlighet.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet att:

Att-satsen är besvarad.

Inkommen motion 9

Regional anpassning av semesterperioden

Enligt semesterlagen 1977:480

12 § Om inte annat avtalats, ska semesterledigheten förläggas så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni-augusti.

VG - regionen har 2-3 semesterperioder under juni-augusti, detta medför att semesterperioden infaller före skolans sommarlov startar, och semesterperioden fortsätter efter skolstart.

Vi vill att semesterperioden följer skolans sommarlov. Så att medarbetarna har möjlighet att få semester och återhämtning tillsammans med familjen.

Vi föreslår

att vårdförbundet arbetar för ett regionalt avtal.

att semesterperioderna följer skolans sommarlov.

Marie-Louise Lidman, Sandra Andersson Sjukhusen i Väster

Avdelningsstyrelsens svar:

Vårdförbundet driver semesterfrågan i form av fyra sammanhållna veckors semester under perioden för huvudsemester, vilken enligt semesterlagens 12§ ligger under juni, juli och augusti. Detta då en sammanhållen ledighet ger större möjlighet till återhämtning. Arbetsgivaren har ensidigt infört fasta semesterperioder under dessa månader, antalet perioder varierar men är vanligtvis två eller tre till antalet. Dessa saknar stöd i semesterlagen och kan tolkas som ett försök att underlätta arbetsgivarens möjlighet till att planera sin verksamhet. Behovet av detta består i att arbetsgivarens organisation med åren blivit alltmer slimmad. Man har succesivt men konsekvent skurit ned på grundbemanningen av bland annat ekonomiska skäl. Vi ser även att man med åren i mindre utsträckning anställer färre sommarvikarier inom våra fyra professioner vilket resulterat i att enskilda enheter, avdelningar och mottagningar förväntas lösa sin sommarbemanning med befintliga personella resurser.

Här ser styrelsen ett fortsatt behov av att påtala för arbetsgivaren att de behöver uppnå en balans mellan krav och resurser. Om resurser inte kan tillföras så

behöver man se över kraven. Grundbemanningen kan inte precis räcka till nio månader per år. Den ska vara tillräcklig årets alla 12 månader.

Västra Götalandsregionen består av 49 kommuner med både kommunala och privata skolor. Det är upp till varje huvudman, kommunal eller privat att besluta om läsårsstart och läsårsslut samt förläggning av studie- och stängningsdagar. Därmed är det inte möjligt att träffa ett regionövergripande avtal rörandes semesterperioder som följer sommarlovet, då sommarlovets förläggning kan komma att variera från huvudman till huvudman och år.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet att:

Att-sats ett och två avslås

Inkommen motion 10

Värdering av arbete i dagvård

Det finns ett stort behov av vårdpersonal inom den slutna vården och dygnet runt-verksamheten på Sahlgrenska, vilket ofta resulterar i att denna grupp prioriteras vid lönerevision. Vi på Strålbehandlingen bedriver öppenvård på dagtid, vilket är en lägre prioriterad grupp lönemässigt. Vi är specialistsjuksköterskor med hög kompetens, men är inte specialistsjuksköterskor vilket innebär att vi inte heller ingår i den prioriterade gruppen. Vi anser att specialistsjuksköterskor inom dagvård borde prioriteras, för att minska personalomsättning och locka nya medarbetare.

Även under dagverksamheten pågår livsviktig vård. Ungefär hälften av alla cancerpatienter får strålbehandling och strålbehandlingen står för 30 procent av all bot mot cancer (Källa: [Strålbehandling – behandling och biverkningar | Cancerfonden](#)).

Strålbehandling är högspecialiserad vård, och för att arbeta hos oss krävs en vidareutbildning omfattande 45 högskolepoäng. Det innebär att det tar ca 1 år för varje nyanställning innan personen blir en ny kollega hos oss. Efter utbildning ingår vi i gruppen specialistsjuksköterska, men vi ingår inte i den ofta prioriterade gruppen specialistsjuksköterska.

Att med lön som incitament kunna behålla kompetens och kunna konkurrera med annan verksamhet vid nyanställningar är viktigt för att verksamheten ska fortsätta leverera vård i linje med efterfrågan.

Vi yrkar därför:

[Att avdelning Västra Götaland driver frågan om att prioritera gruppen specialistsjuksköterskor inom dagvård.](#)

Personalen på Strålbehandling Sahlgrenska

Avdelningsstyrelsens svar:

Vårdförbundets löneavtal baseras på en individuell och differentierad lönesättning, där lönen sätts av arbetsgivaren lokalt på arbetsplatsen. Avtalen anger ingen garanterad nivå för det individuella utfallet. Arbetsgivaren har därmed möjlighet att premiera kompetens, specialistkunskap, erfarenhet och särskild yrkesskicklighet. Arbetsgivaren har ett stort ansvar för lönebildningen. I löneavtalen finns ingen avtalad koppling mellan arbetstidens förläggning och lön, utöver ersättning för arbete på obekväm arbetstid (ob-tillägg). Lönebildning och lönesättning ska bidra till att verksamheten uppnår sina mål. Även förutsättningarna att rekrytera och behålla personal kan påverka arbetsgivarens

lönesättning. Det innebär att arbetsgivarens behov av att bemanna verksamheten måste kunna påverka lönesättningen.

Vårdförbundet anser att alla våra professioner, oavsett var de tjänstgör, är livsviktiga för samhället och dess innevånare. Varken förbundet, eller vi som avdelning, driver att någon enskild grupp ska premieras framför någon annan. När det gäller Västra Götalandsregionen så har förtroendevalda med löne mandat under åren lyft vikten av att inte utarma dagtidsverksamheter som en konsekvens av det politiska beslutet att satsa på heldygnsvård.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet att:

Att-satsen avslås

Inkommen motion 12

En medlem - en röst

Vi är många som jobbar under kollektivavtalet som Vårdförbundet tecknar tillsammans med SKR.

Möjligheten att som medlem i Vårdförbundet och påverka skrivningar i avtalet är liten för majoriteten av oss medlemmar. Avtalet berör både direkt i vår vardag på jobbet och de förutsättningar vi får till att återhämta oss mellan arbetspass. Därför tycker vi att alla medlemmar ska ges en möjlighet att tycka till om avtalet innan Vårdförbundet tecknar nya avtal.

Vi yrkar: [Att punkt 11 i stadgan ändras till](#)

["Inför tecknande av nytt avtal med arbetsgivare och dess organisationer ska medlemsomröstning genomföras. Där principen en medlem- en röst gäller. Vårdförbundets styrelse och dess representanter ska följa utslaget av medlemsomröstningen."](#)

Ingrid Frejd, Mari Lyytemsen

[Avdelningsstyrelsens svar:](#)

Det motionärerna efterfrågar är en stadgeändring som ligger utanför avdelning Västra Götalands möjlighet att besluta.

Enligt stadgan: **Medlemsinflytande:** Som medlem kan dulämna motion till avdelningens årsmöte i ärenden som rör verksamheten inom avdelningen.

Avdelningsstyrelsen har på delegation av förbundsstyrelsen fått teckningsrätt för lokala kollektivavtal. De vanligast "LOK"ana rör flextid, samverkansavtal, semesterväxling. När sådana tecknas brukar de föregås av ett medlemsmöte där vi lyssnar in medlemmarnas åsikter. Om det är en övergripande LOK i regionen brukar avdelningsstyrelsen fråga de f-valda med facklig tid för att få råd om hur föreslagen LOK påverkar våra medlemmar innan en sådan tecknas.

Avdelningsstyrelsen hävdar att årsmötet inte har mandat att besluta om denna motion.

[Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet att:](#)

Inte hantera motionen

Inkommen motion 13

Sänk arbetstiden- för ett hållbart arbetsliv

Att arbeta i vårdnära yrken är tungt. Våra arbeten är både roliga, givande men också tunga. Därför tycker vi att Vårdförbundet behöver intensifiera arbetet för att sänka arbetstiden- med bibehållen lön. Under den senaste strejken visade övriga yrkesgrupper och flera fackförbund till vårt krav om kortare arbetstid. Finns det pengar för att öka ROT- och RUT-avdrag och sänka skatter på ägande och höginkomsttagare så finns det pengar för att sänka vårdanställdas veckoarbetstid. Det handlar bara om hur staten, regionerna och kommunerna väljer att prioritera satsningar. Det behövs satsas på sänkt arbetstid, för att vi ska orka jobba ett helt yrkesliv inom vården. Från examen till pensionen.

Vi yrkar

att Vårdförbundet ska driva kravet på att 80% av nuvarande veckoarbetstid ska räknas som heltidsmått. Detta krav ska drivas i avtalsförhandlingar och i Vårdförbundets påverkansarbete gentemot stat, regioner, kommuner och privata vårdaktörer.

Ingrid Frejd, Mari Lyytensén

Avdelningsstyrelsens svar:

Att Vårdförbundets medlemmar behöver sänkt veckoarbetstid är en självklarhet. Styrelsen ska dessutom arbeta vidare med frågan enligt beslut från årsmötet 2023:

“Att i samtal, och förhandlingar, med såväl arbetsgivare (i alla sektorer) som förbundsledning bär med sig frågan om sänkt veckoarbetstid.”

Däremot att kräva att en avdelningsstyrelse skall driva ett så specifikt mått som 80% är en svår väg att gå. Självklart ska vi ha mål över tid. *Exempelvis vet vi att det idag finns lokala avtal där våra medlemmar har 28 timmar som heltidsmått.* Att nå en veckoarbetstid på dryga 22 timmar tror vi även motionärerna kan se som ett i dagsläget svårt mål att nå, om vi samtidigt inte vill att andra förmåner försämrats.

Vårdförbundet Västra Götaland kommer fortsätta arbeta för förkortad veckoarbetstid för alla medlemmar, genom påverkansarbete, genom att när det är möjligt teckna lokala avtal. Men vill medlemmar ha specifika mål nedskrivna önskar vi att de vänder sig till förbundsstyrelsen via kongressen 2026.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet att:

Att-satsen avslås