

Välkommen till

Årsmöte den 5 oktober 2025

Vårdförbundet avdelning Skåne





Program

10.30-12.00 Brunch och mingel

12.00-16.00 Årsmötet enligt föredragningslista inkluderat information från förbundsstyrelsen samt en kortare fikapaus cirka klockan 14.15.

Arbetsordning

Information om årsmötet.

- Karin Jisborg Hultgren är teknisk support och en del av mötespresidiet.
- Alla närvarande medlemmar har yttrande-, förslags- och rösträtt.
- Ordet begärs genom handuppräckning.
- Inlägg från deltagare görs i mikrofon och begränsas till 2 minuter, bortsett från styrelsens och valberedningens föredragningar.
- Nomineringsperioden för val till styrelsen och valberedningen är nu avslutad. Endast de personer som har nominerats inför mötet är valbara. Det är alltså inte möjligt att nominera kandidater direkt under mötet.
- Reservationer mot beslut ska vara skriftliga och lämnas in innan årsmötets slut.
- Fotografering kommer att ske under och i anslutning till årsmötet. Om du inte vill vara med på bild, som kan komma att användas i sociala medier, vänligen meddela utsedd person.
- Av respekt för allas integritet och trygghet får filminspelning eller ljudupptagning inte ske under årsmötet.

Årsmöteshandlingar

På Vårdförbundet avdelning Skånes webbsida kan du hitta alla årsmöteshandlingar och kan förbereda dig inför årsmötet. Du kan läsa de motioner som kommer att behandlas av årsmötet samt styrelsens förslag till beslut, årsmötets föredragningslista, valberedningens förslag samt Vårdförbundet avdelning Skånes årsberättelse. Handlingarna kommer även att skickas ut via mejl till de anmälda medlemmarna några dagar innan årsmötet.

Motioner

1. Rätten till betalda arbetsskor

Bakgrund:

Kampen för betalda arbetsskor handlar om jämställdhet, rättvisa och en god arbetsmiljö. På flera manligt dominerade arbetsplatser i samhället är gratis skor en självklarhet. Medan majoriteten av personalen på kvinnodominerade arbetsplatser inom vård och omsorg fortsatt behöver betala sina arbetsskor ur egen ficka. Detta till trots för att sjukvårdspersonal under stor del av sin arbetstid går och står med risker för belastningsskador, halk- och fallolyckor. Betalda arbetsskor i hälso- och sjukvården handlar även om hygien och smittsäkerhet. Personal i vård och omsorg arbetar dagligen med kroppsvätskor och smittsamma sjukdomar. För att minska smittspridning innebär det att skorna behöver bli kvar på arbetsplatsen. Därför borde det vara en självklarhet att arbetsgivaren står för kostnaden.

Men det finns arbetsgivare som tar sitt ansvar gällande betalda arbetsskor bland annat Malmö stad som beslutat att införa ett bidrag för arbetsskor för anställda inom vård och omsorg under 2025.

Så nu är det dags för Vårdförbundet att ta strid för frågan om betalda arbetsskor för en rättvis, jämställd och god arbetsmiljö för alla medlemmar oavsett arbetsplats.

Förslag:

Jag föreslår att avdelning Skåne driver frågan om betalda arbetsskor för Vårdförbundets medlemmar.

Jag föreslår att årsmötet beslutar:

att Vårdförbundet avdelning Skåne tillsätter en arbetsgrupp som ska utreda och arbeta fram ett förslag om betalda arbetsskor.

Motionen är skriven av:

Maria Klintonberg

Styrelsens svar:

Styrelsen tackar motionären för motionen.

Styrelsen delar motionärens uppfattning om att tillgång till arbetsskor är en viktig arbetsmiljöfråga. Vårdpersonal går ofta tusentals steg under ett arbetspass, och rätt skor är avgörande för att förebygga belastningsskador, fallolyckor och andra arbetsrelaterade hälsoproblem. Det är också en fråga om jämställdhet, då skyddsskor ofta är en självklarhet inom mansdominerade yrken. Vi ser att vissa kommuner redan har infört fria arbetsskor, vilket visar att det är möjligt att



genomföra. Fria arbetsskor har också funnits som förslag att arbeta aktivt för och bifallits på kongressen 2022.

Styrelsens förslag till beslut:

Att bifalla motionen.

2. Ersättning för arbetsskor som en del av arbetsklädseln

Bakgrund:

I dagsläget ingår inte skor som en del av den arbetsklädsel som tillhandahålls av arbetsgivaren, vilket innebär att vi som medarbetare själva måste bekosta dessa. Detta är problematiskt, då arbetsskor är en avgörande del av vår arbetsmiljö. Vi arbetar långa dagar i rörelse, ofta på hårda eller varierande underlag, vilket ställer höga krav på komfort, stöd och hållbarhet. Ett par slittåliga skor som är lämpliga för vårdarbete kostar ofta över 1500 kronor och behöver bytas ut regelbundet, vilket innebär en betydande kostnad för individen.

Att arbetsskor inte ingår i arbetsklädseln är inte bara en arbetsmiljöfråga, utan också en jämlikhetsfråga. Alla medarbetare bör ha möjlighet att bära skor som förebygger belastningsskador och trötthet, oavsett ekonomiska förutsättningar.

Förslag:

Vårdförbundet avdelning Skåne bör verka för att arbetsskor erkänns som en del av arbetsklädseln och att arbetsgivare inför någon form av ekonomisk ersättning eller bidrag för inköp av arbetsskor.

Jag föreslår att årsmötet beslutar:

- att Vårdförbundet avdelning Skåne ska ställa sig bakom motionen,
- att Vårdförbundet avdelning Skåne ska arbeta för att påverka arbetsgivarna att införa ekonomisk ersättning för inköp av arbetsskor som en del av arbetsklädseln.
-

Motionen är skriven av:

Otso Omar Arponen

Styrelsens svar:

Styrelsen tackar motionären för motionen.

Styrelsen delar motionärens uppfattning om att tillgång till arbetsskor är en viktig arbetsmiljöfråga. Vårdpersonal går ofta tusentals steg under ett arbetspass, och rätt skor är avgörande för att förebygga belastningsskador, fallolyckor och andra arbetsrelaterade hälsoproblem. Det är också en fråga om jämställdhet, då skyddsskor ofta är en självklarhet inom mansdominerade yrken. Vi ser att vissa



kommuner redan har infört fria arbetsskor, vilket visar att det är möjligt att genomföra. Fria arbetsskor har också funnits som förslag att arbeta aktivt för och bifallits på kongressen 2022.

Styrelsen delar motionärens intention men ser att vi arbetar på bästa sätt genom att tillsätta en arbetsgrupp som arbetar vidare med att undersöka vilka förutsättningar som finns. Exempelvis utifrån lagrum och vad Skatteverket stipulerar. Och också undersöka erfarenheter från de kommuner som infört fria arbetsskor.

Styrelsens förslag till beslut:

Att avslå första att-satsen.

Att anse andra att-satsen besvarad.

3. Arbetstidsförkortning för sjuksköterskor som enbart arbetar kväll

Arbetstidsförkortning för de sjuksköterskor som enbart arbetar kväll, så som man gjort mot nattsjuksköterskor. I vår kommun så har vi samma veckotidstimmar som dagkollegor, kollegor som arbetar var 6:e helg medans vi på kvällen arbetar minst varannan helg.

Motionen är skriven av:

Michelle Hosten

Styrelsens svar:

Styrelsen tackar motionären för motionen.

Vårdförbundet har i flera avtalsförhandlingar drivit frågan om arbetstidsförkortning för våra professioner. Arbetsgivaren har delat uppfattningen om att det behövs arbetstidsförkortning för de som arbetar natt för att de ska kunna arbeta heltid, få möjlighet till återhämtning och därmed orka ett helt yrkesliv. Här har vi fått till tydliga förbättringar i vårt centrala kollektivavtal för de som arbetar ständigt natt eller minst 10 % natt.

I avtalsförhandlingarna 2024 och 2025 drev Vårdförbundet frågan om arbetstidsförkortning, men här stötte vi på ett massivt motstånd från arbetsgivaren (Sveriges Kommuner och Regioner). Frågan är fortsatt viktig och drivs av Vårdförbundet nationellt i avtalsförhandlingar.

Motionären är välkommen att skicka motionen till kongressen.

Styrelsens förslag till beslut:

Att anse motionen besvarad.

.4. Arbeta för professionsstyrt ledarskap inom omvårdnad för stärkt vårdkvalitet och arbetstillfredsställelse.

Beskrivning av problemet och mål:

Ett starkt professionsstyrt ledarskap inom omvårdnad är en viktig strategisk fråga för framtidens hälso- och sjukvård. Inom vår profession finns unik kompetens som idag inte tas tillvara i tillräcklig grad, då många organisationer fortfarande är hierarkiskt uppbyggda och omvårdnadskompetens saknas i beslutsfattande forum.

Professionsstyrt ledarskap innebär att sjuksköterskor med fördjupad omvårdnadskompetens ges mandat att leda, fatta beslut och driva utveckling på samtliga nivåer inom vårdens organisationer. Det innebär också att sjuksköterskor som arbetar nära patienterna får större inflytande över omvårdnadens innehåll och utformning, och aktivt driver utvecklingen av evidensbaserad omvårdnad.

Det finns starkt stöd i forskningen för att detta är en nyckel till ökad vårdkvalitet, ökad patientsäkerhet, bättre arbetsvillkor, stärkt arbetsglädje och en mer långsiktigt hållbar vård. Samtidigt kan det stärka förutsättningarna för en god löneutveckling.

Beslutsförslag: Jag föreslår att:

1. Vårdförbundet avdelning Skåne aktivt verkar för ett starkt professionsstyrt ledarskap inom omvårdnad genom att lyfta frågan i dialoger med arbetsgivare och beslutsfattare i Skåne.
2. Vårdförbundet avdelning Skåne driver frågan om att införa strukturella förutsättningar för professionsstyrd ledning inom omvårdnad, genom omvårdnadsråd med beslutsmandat på samtliga beslutsnivåer på sjukhusen i Skåne.
3. Vårdförbundet avdelning Skåne verkar för att omvårdnadskompetens ska vara representerad på samtliga ledningsnivåer inom hälso- och sjukvårdsorganisationerna i Skåne med tydliga beslutsmandat för omvårdnad.
4. Genomfört arbete och resultat av ovanstående insatser ska löpande följas upp och redovisas på Vårdförbundet avdelning Skånes årsmöten, med start 2026.

Motionen är skriven av:

Linda Antonsson

Styrelsens svar:

Styrelsen tackar motionären för motionen.

Genom ett professionsstyrt ledarskap skulle sjuksköterskor med kompetens i omvårdnad ha mandat att leda och på så vis utveckla vården. Det skulle innebära att sjuksköterskor som arbetar patientnära har inflytande över omvårdnadens innehåll och möjlighet att verka för evidensbaserad utveckling densamma. Enligt motionen finns det stöd i forskning för detta synsätt och både patientsäkerhet, arbetsvillkor och hållbarhet i vården påverkas positivt. Arbete för våra medlemmars villkor och samtidigt ökad patientsäkerhet ligger helt i linje med Vårdförbundets stadgar och värderingar och styrelsen delar motionärens uppfattning att professionsstyrt ledarskap på alla nivåer skulle vara till gagn för sjuksköterskor.

Vid kongressen 2022 beslutades att Vårdförbundet ska verka för att Vårdförbundets legitimerade yrken ska finnas i samtliga chefs-/ledningsnivåer, så detta är en fråga som förbundet redan arbetar med.

Avdelningsstyrelsen håller med motionären om att det är en viktig fråga, men ser att så som motionen är formulerad blir det ett stort arbete med tanke på alla arbetsgivare/huvudmän som finns i Skåne. Samtidigt vill avdelningsstyrelsen undersöka möjligheten att bredda förslaget till att gälla samtliga fyra professioner i Vårdförbundet och har därför tagit fram ett ändringsyrkande.

Styrelsens ändringsyrkande:

Att ge avdelningsstyrelsen i uppdrag att tillsätta en arbetsgrupp som undersöker hur professionsstyrt ledarskap kan se ut för alla fyra professioner i Vårdförbundet samt hur detta skulle kunna se ut inom olika verksamheter. Arbetsgruppens arbete redovisas löpande på ordinarie årsmöte.

Styrelsens förslag till beslut:

Att bifalla styrelsens ändringsyrkande.

Att avslå att-sats ett.

Att avslå att-sats två.

Att avslå att-sats tre.

Att avslå att-sats fyra.

5. Motion om uppföljning av årsmötesbeslut

För att inte tappa viktiga frågor och för att kunna följa upp goda initiativ anser jag att det på avdelning Skånes Årsmötens agenda bör finnas en punkt som specifikt ger återkoppling kring de beslut som togs på årsmöte året innan.

Jag yrkar:



Att avdelning Skåne inför en stående punkt på årsmötets agenda som ger specifik återkoppling av pågående arbete eller utfall kring beslut som togs på senaste årsmöte.

Motionen är skriven av:

Eva Lenander

Styrelsens svar:

Styrelsen tackar motionären för motionen.

Avdelningsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det är av vikt att följa upp beslut som togs på senaste årsmötet, vilket också gjorts de senaste åren.

Avdelningsstyrelsen ser att det kan vara bra att det finns en stående punkt på agendan för uppföljning och återkoppling på avdelning Skånes årsmöten.

Styrelsens förslag till beslut:

Att bifalla motionen.

6. Förebygga icke-demokratisk utformning av Kongress 2026

Problem:

2022 års Kongress var ett misslyckande vad gäller Vårdförbundets demokrati. Påverkanstorget hade begränsats så att det i princip upphört att gälla som åsikts och debattforum. Därmed saknades förutsättningar för delaktighet och medskapande och i slutänden demokrati. Kongress 2022 uppfyllde därmed inte stadgarna där det står: "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".

Bakgrund:

Vårdförbundet har valt att kongressarbetet sker utan klassisk debatt i plenum. Istället ha det skapats vad som kallas Påverkanstorg där Motioner och Propositioner har presenterats och deltagarna på kongressen kunna mingla. Vid kongress 2018 var detta en mycket kreativ miljö där deltagarna kunde föra dialog med motionärer och ofta finna samverkade/jämkade förslag att ta upp till beslut i plenum. Detta krävde en redaktionskommitté som skrev ut både nya yrkande, motivationstext och jämkande som sedan sattes upp bredvid det ursprungliga yrkandet och förbundsstyrelsens förslag. Arbetsbelastning ansågs av Förbundsstyrelsen vara för stor varför arbetsgången förändrades till Kongress 2022. Tyvärr förlorade man i och med detta helt påverkansmöjligheterna och dialog. Parallellt skapades en slags gräddfil för Styrelsens förslag medan

motionärens yrkande behövde ett visst antal "gilla-markeringar" för att ö.h.t. lyftas till omröstning vilket heller inte Eftersom det inte fanns möjlighet för motionärer och övriga ombud att bedriva aktiv diskussion vid motioner och propositioner var det en passiv och meningslös tid på Påverkanstorget. Deltagarna satt hellre i grupper/avdelningar och diskuterade några få egna motioner än att föra dialog kring viktiga frågor för Vårdförbundets fortsatta arbete och inriktning. Engagerade motionärer fick se hur yrkanden negligerades enbart beroende på bortfallet av interaktion och fick inte möjlighet att protestera mot vad styrelsen ansåg vara en besvarad motion. Endast 42 av ursprungliga 231 yrkande från medlemmar lyftes till plenum! De många efterföljande reservationerna kring beslut var möjligen en reaktion på frånvaro av dialoger/debatt och tog lång tid. Trots efterfrågan utvärdering av kongress 2022 har denna inte förmedlats mig – om den ens finns!

Motivation till förslag:

Demokrati upprätthålls inte automatiskt den måste värnas och vara aktiv. Kongressen är vårt viktigaste demokratiska forum. Vid kongress 2022 fungerade inte det demokratiska forumet. Våra medlemmar, fr.f.a. kongressombud måste i god tid få en tydlig bild av de demokratiska förutsättningarna vid kongress 2026 för att bedöma om arbetsgång och dagordning kan godkännas. Vi i avdelning Skåne bör dra vårt strå till stacken för att garantera en demokratisk kongress 2026.

Jag yrkar:

1. Att VF avdelning Skåne skriver en begäran till Förbundsstyrelsen att Vårdförbundets avdelningar i god tid innan kongress 2026 får ta del av planering för det demokratiska forumet d.v.s. Påverkanstorg samt motioners/yrkande väg och möjlighet att nå till plenum.
2. Att VF avdelning Skåne även begär tid och möjlighet att återkoppla och påverka planeringen av det demokratiska forumet Kongress 2026.
3. Att VF avdelning Skåne begär att få ta del av utvärdering från Kongress 2022

Motionen är skriven av:

Eva Lenander

Styrelsens svar:

Styrelsen tackar motionären för motionen. Avdelningsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att kongressen är Vårdförbundets viktigaste demokratiska forum och att formerna för arbetet behöver främja tydlighet, transparens och delaktighet. Vi har varit i kontakt med förbundet nationellt och kan konstatera att planeringen inför Kongress 2026 tar sin utgångspunkt i dessa värden.



De erfarenheter och synpunkter som framkommit i utvärderingen av Kongress 2022 har tagits med i planeringen och ligger till grund för utvecklingen av arbetsformerna. Avdelningarna kommer att ges möjlighet att ta del av planeringen inför kongressen under hösten 2025, vilket ger utrymme för insyn och dialog i processen.

Avdelningen ser positivt på denna inriktning och bedömer att den svarar upp mot motionens intentioner om en mer demokratisk och inkluderande kongress.

Styrelsens förslag till beslut:

Att anse första att-satsen besvarad.

Att anse andra att-satsen besvarad.

Att anse tredje att-satsen besvarad.

7. Ombyte till arbetskläder under betald arbetstid

Bakgrund:

Varje dag gör tusentals sjuksköterskor sig klara för en arbetsdag, hämtar rena arbetskläder, byter om och går till sina arbetsplatser. På samma sätt avslutas arbetsdagen. Detta då arbetet och lagen kräver så. Men detta föregår under obetald arbetstid. Nu är det dags att sätta stopp för detta utnyttjande av vårdpersonal. Det borde vara en självklarhet att det ska ske under betald arbetstid.

Processen att hämta/lämna rena/smutsiga kläder och ombytet i sig samt även ta sig till och från omklädningsrum och avdelning/mottagning kan ta upp emot 30 min per arbetspass dvs 150 min per vecka vilket motsvarar 115 obetalda timmar per år. För en sjuksköterska som varit verksam i 30 år innebär detta 3 450 obetalda timmar. Det är 86 arbetsveckors obetald tid!!! Summa summarum så visar räkneexemplet på hur vårdpersonal återigen utnyttjas både ekonomiskt och tidsmässigt av arbetsgivaren.

Så det är dags för Vårdförbundet att ta upp kampen för att ombyte till arbetskläder ska ske under avlönad arbetstid. Ingen ombytt sjuksköterska innebär ingen sjuksköterska på arbetsplatsen!

Förslag:

Jag föreslår att Vårdförbundet avdelning Skåne driver frågan om rätten till ombyte till arbetskläder under avlönad arbetstid i de fall arbetsgivaren kräver detta som en del i yrkesutövandet.

**Jag föreslår att årsmötet beslutar:**

Att Vårdförbundet avdelning Skåne tillsätter en arbetsgrupp som ska utreda och arbeta fram ett förslag gällande frågan om ombyte till arbetskläder under avlönad arbetstid i de fall arbetsgivaren kräver detta som en del i yrkesutövandet.

Motionen är skriven av:

Maria Klintonberg

Styrelsens svar:

Styrelsen tackar motionären för motionen.

Vid föregående kongress lyftes frågan och förbundsstyrelsen svarade att Hälso- och sjukvården har visserligen särskilda hygienkrav med krav på klädsel och hygien, men i likhet med andra yrken inom vården förväntas ombyte inför tjänstgöring vara genomfört innan arbete. Om avståndet mellan lokal för ombyte och arbetsplats utgör ett problem bör det lokalt utarbetas en rimlig lösning.

Samtidigt ser avdelningsstyrelsen också frågan som en fråga om jämställdhet, då ombyte till arbetskläder under betald arbetstid oftast är en självklarhet inom mansdominerade yrken och ser ett behov av att utreda frågan vidare i enlighet med motionärens förslag.

Styrelsens förslag till beslut:

Att bifalla motionen.

8. Möjliggöra att gå ned i tid innan pensionen

Bakgrund:

Det nya avtalet HÖK 25 innehåller en möjlighet att från den 1 januari 2027, efter överenskommelse, gå ner i arbetstid innan pensionen för de som omfattas av AKAP-KR. Det innebär bland annat att från 64 år (lägsta uttagsålder för allmän pension) så kan en medlem gå ner till 80% med 80% lön men bibehålla 100% av sin tjänstepensionsavsättning. Likaså från 67 år (riktåldern) så kan medlemmen gå ner till 80% med 90% lön men bibehålla 100% av sin tjänstepensionsavsättning.

Detta är ett mycket viktigt steg för Vårdförbundets medlemmar då allt fler idag inte orkar arbeta heltid pga en alltmer pressad arbetssituation och vi samtidigt förväntas arbeta allt längre upp i åldrarna. En kombination som inte går ihop. Därför är det av högsta vikt att Vårdförbundet fortsätter att främja för ett alltmer flexiblere och förmånligare flexpensionsavtal och samtidigt sjösätter HÖK 25 avtal om möjligheten gå ned i tid innan pensionen.

Förslag:

Jag föreslår att Vårdförbundet avdelning Skåne ska driva frågan om flexiblare och förmånligare flexpensionsavtal och aktivt vara med i processen i att sjösätta HÖK 25 avtal om möjligheten att gå ned i tid innan pensionen.

Jag föreslår att årsmötet beslutar:

1. att Vårdförbundet avdelning Skåne tillsätter en arbetsgrupp som ska arbeta fram en handlingsplan för hur HÖK 25 avtal om att gå ned i tid innan pensionen ska verkställas.
2. att Vårdförbundet avdelning Skåne ska tillsätta en arbetsgrupp för att utreda och sammanställa ett förslag rörande möjligheten att gå ned i tid i tidigare ålder och mer förmånligare jämfört med vad som beslutats i avtalet HÖK 25.

Motionen är skriven av:

Maria Klintenberg

Styrelsens svar:

Styrelsen tackar motionären för motionen.

Vårdförbundet hanterar en rad olika arbetsgivare med olika kollektivavtal gällande pension och frågan är komplex och där individuell val har betydelse. Implementeringen av HÖK 25 och information till medlemmarna om vilka möjligheter som finns i våra avtal pågår. Detta är första avtalsområdet där en sån här lösning är centralt förhandlad, tidigare har det varit lokalt eller arbetsgivarspecifika lösningar. Avdelningsstyrelsen ser en vinst i att ligga på de olika kommunala arbetsgivarna och regionen att de verkligen tar avtalet på allvar och tillåter att medlemmar får trappa ned.

Vårdförbundet arbetar redan på olika nivåer både nationellt och lokalt med förkortad/flexiblare arbetstid och kommer att fortsätta kämpa för detta. Våra medlemmar sliter hårt och kan behöva trappa ned i slutet av sitt arbetsliv även med förbättrade pensionsinbetalningar i alla kollektivavtal.

Styrelsens förslag till beslut:

Att bifalla att-sats ett.

Att avslå att-sats två.

9. Rätt lönesättning och löneutveckling för biomedicinsk analytiker jämfört med allmän sjuksköterska.

Beskrivning av problemet och mål:

Vi vill börja med att vi tycker alla professioner inom vårdförbundet är lika viktiga och vi är allvarligt oroliga för framtiden för biomedicinsk analytiker.

Biomedicinsk analytiker är idag ett bristyrke, vilket lett till att flertal verksamheter har varit tvungna att anställa medarbetare med annan utbildning och från andra professioner med annan kompetens, vilket kan minska kvaliteten på vårt arbete.

Med anledning av att vi blir fler invånare och äldre leder detta till ett ökat krav på vården. Samtidigt har utvecklingen lett till nya mer avancerade metodiker, som i sin tur är mer personalkrävande. Detta är en stor anledning till att efterfrågan på biomedicinska analytiker har ökat de senaste åren, samtidigt med stora pensionsavgångar.

Vi har under flera år bjudit in elever på gymnasieskolor för ett studiebesök för att visa upp vår verksamhet och vilket fantastiskt yrke vi har. En vanlig återkoppling vi får är att det verkar väldigt intressant och spännande arbete, men de vet sen innan att vår lön är låg och det kan vi inte säga något emot.

Enligt SACOs sammanställning är biomedicinsk analytiker ett av yrkena som tjänar sämst, vilket inte gör det attraktivt att utbilda sig till och leder till att våra ungdomar idag väljer andra utbildningar.

Sammanställning över medellöner 2024 visar på en skillnad mellan sjuksköterskor och biomedicinsk analytiker ute i Sverige med ca 3000:- och det vill vi ändra på.

I samband med att utbildningen till biomedicinsk analytiker ändrades 1993 till att bli 3-årig istället för 2-årig, försvann specialistinriktningen för att bli generalistinriktad. Historiskt så var biomedicinsk analytikerlönen något högre än sjuksköterskorna pga att då ansågs biomedicinsk analytiker vara specialistinriktad kompetens och inte som idag generalist. Detta tros vara bakgrunden till att våra löner har stannat av något och att vi idag ligger under sjuksköterskornas löner, vilket är lite konstigt då båda professionerna är likvärdiga med en 3-årig kandidatutbildning samt legitimation.

Vårt mål är att likställa våra löner med allmän sjuksköterskan och på det sättet göra vår profession mer attraktivt för våra ungdomar. Samtidigt som vi måste fortsätta vårt arbete med att synliggöra vår profession.

Vi föreslår därför att:

1. Vårdförbundet avdelning Skåne arbetar för att likställa våra professioner och löner.

2. Vårdförbundet avdelning Skåne arbetar till en god första lön med rimlig fortsatt löneutveckling i förhållande till kompetensutveckling inom yrket för legitimerad biomedicinsk analytiker samt en god lönekarriär hela den yrkesverksamma tiden till pension.
3. Vårdförbundet avdelning Skåne följer upp denna motion vid nästa årsmöte 2026.

Motionen är skriven av:

Susanne Olsson
Ann-Helen Arvidsson
Annika Örn
Legitimerade Biomedicinska analytiker
Klinisk Fysiologi och Nuklearmedicin

Styrelsens svar:

Styrelsen tackar motionärerna för motionen.

Avdelningsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att biomedicinska analytiker är underbetalda och undervärderade av arbetsgivare och behöver prioriteras i arbetsgivarens löneöversyner.

I tex Region Skåne ser vi sen fler år tillbaka att biomedicinska analytiker är ett bristyrke och ligger lågt i lön i förhållande till andra professioner med likvärdig utbildningslängd och legitimation så som tex allmänsjuksköterskor. Därför har biomedicinska analytiker varit en av de medlemsgrupper som Vårdförbundet avdelning Skåne lyft fram som en som prioriterad grupp i överläggningar under flera år och ser att detta är ett långsiktigt arbete.

I vårt centrala löneavtal HÖK 25 står att "förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren". Här ser avdelningsstyrelsen att arbetsgivaren inte lönesätter i relation till det behov av biomedicinska analytiker som råder. Detta är också något som kommer att fortsätta belysas och lyftas.

Biomedicinska analytiker kommer även under 2026 vara en grupp som Vårdförbundet avdelning Skåne ser ligger efter och som kommer lyftas under överläggningen.

Vårdförbundets mål är god första lön med en god löneutveckling och en livslön på 2.0. för biomedicinska analytiker och alla våra andra medlemsgrupper.

Styrelsens förslag till beslut:

Att anse första att-satsen besvarad.

Att anse andra att-satsen besvarad.

Att avslå tredje att-satsen.

10. Undersöker huruvida rotationstjänster inom vissa verksamhetsområden kan främja arbetsmiljö och arbetslust samt ett bättre ekonomiskt läge.

Bakgrund:

Vid varje lönesamtal, samverkansmöte och andra forum får medlemmarna information om att ekonomin inom Region Skåne är ansträngd. En del av lösningen skulle kunna vara att "vidga vyerna" över de så kallade "stuprören" och se huruvida kliniker och verksamhetsområden kan hjälpa varandra genom att erbjuda personal som är positiv inställda rotationstjänster. Från andra regioner och sjukhus ser man goda resultat med nöjda arbetstagare, färre uppsägningar och därmed kostsamma nyrekryteringar, höjd kompetens, en mer stimulerande vardag, förståelse för varandras arbete och mycket mer. Det kan till exempel vara skönt för vissa att byta sin 24/7-tjänst med några veckor på kliniken mottagning eller dagvård. Eller att intensivvårdssjuksköterskor inte är fasta vid en enda enhet utan kan rotera mellan ex. Barn-, neuro-, thorax- och centralintensiven. Detsamma gäller samarbete över kommun- och regionsgränser i ex. Psykiatri eller habilitering. Säkert finns det många fler områden. Viktigt är dock att det finns klara regler om vilken är den anställdes huvudenhet med chef, utvecklingssamtal och annat. En rotationstjänst får aldrig ske på den anställdes bekostnad utan ska ses som en tillgång för båda parterna.

Jag föreslår:

1. Att Vårdförbundet Skåne utser en arbetsgrupp som kartlägger och undersöker huruvida det kan vara meningsfullt att inom vissa verksamhetsområden erbjuda rotationstjänster inom och över klinikgränser.
2. Att Vårdförbundet Skåne ser över vilka områden skulle vara lämpade för rotationstjänster.
3. Att Vårdförbundet Skåne tar kontakt med medlemmarna och arbetsgivarna för att se i vilken utsträckning rotationstjänster är kända, önskade och genomförbara.
4. Att Vårdförbundet Skåne återkopplar till årsmötet om senast två år.

Motionen är skriven av:

Anke Budweg

Styrelsens svar:

Styrelsen tackar motionären för motionen.

Avdelningsstyrelsen delar motionärens bild av att det finns många stuprör i vården och för medarbetare som önskar rotera mellan arbetsplatser, framförallt

om det är över verksamhetsområde eller huvudmän. Vidare delar avdelningsstyrelsen motionärens syn på att det aldrig får ske på den enskildes bekostnad utan måste vara frivilligt. Inom region Skåne ser vi idag en ökad tendens att arbetsgivaren vill förflytta våra medlemmar dit de, kortsiktigt, bäst behövs utan större hänsyn till den enskilda individens önskan och förutsättningar. Dock ser avdelningsstyrelsen att det motionären förslår blir för omfattande när antalet potentiella arbetsgivare inom alla sektorer vägs in, region, privat, stat samt samtliga kommuner. Avdelningsstyrelsen är även tveksamma till vad det skulle ge för signaler till arbetsgivare om vi undersöker frågan vidare. Däremot är det en fråga som kan lyftas inom respektive verksamhet och av den enskilda individen i dialog med chefen.

Styrelsens förslag till beslut:

Att avslå att-sats ett.

Att avslå att-sats två.

Att avslå att-sats tre.

Att avslå att-sats fyra.

11. Förbättrade villkor för beredskapstjänstgöring som röntgensjuksköterska – bättre compensation och ersättning

Beskrivning av problemet och mål:

Beredskapstjänstgöring är en viktig del av verksamheten för röntgensjuksköterskor och bidrar till patientsäkerheten genom att säkerställa tillgång till kompetens dygnet runt. Samtidigt innebär beredskap en betydande påfrestning på personalens arbets- och privatliv, vilket kan påverka återhämtning, hälsa och arbetstillfredsställelse negativt.

Dagens villkor för beredskapstjänstgöring som röntgensjuksköterska i Skåne är otillräckliga när det gäller både ledighet och ekonomisk ersättning som compensation för den ökade arbetsbelastningen. För att kunna värna om personalens hälsa och välbefinnande krävs därför förbättrade villkor som ger rimlig ledighet och återhämtning, samt en ekonomisk ersättning som motsvarar arbetsinsatsen.

Jag föreslår att:

1. Vårdförbundet avdelning Skåne verkar för att beredskapstjänstgöring som röntgensjuksköterska ska kompenseras med extra ledighet i direkt anslutning till beredskapspassen för att säkerställa återhämtning.

2. Vårdförbundet avdelning Skåne driver frågan om en förbättrad ekonomisk ersättning för beredskapstjänstgöring, som bättre speglar den ökade arbetsbelastningen och ansvaret.
3. Vårdförbundet avdelning Skåne ska följa upp arbetet mot förbättrade villkor vid beredskap och rapportera resultatet vid årsmötet 2026.

Motionen är skriven av:

Göran Winholt

Styrelsens svar:

Styrelsen tackar motionären för motionen.

Avdelningsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att beredskap har en betydande påfrestning på personalens arbets- och privatliv, vilket kan påverka återhämtning, hälsa och arbetstillfredsställelse negativt.

Vårdförbundet har arbetat aktivt med frågan under många år och i avtalsförhandlingarna. Sedan några år tillbaka har vi i den centrala huvudöverenskommelsen med SKR en skrivning med fokus på jour och beredskap. Arbetsgivaren ska årligen följa upp förekomst och omfattning av jour och beredskap med målet att det endast förekommer i den omfattning som är absolut nödvändig. I uppföljningen ingår främst att se över tillämpningen av jour och beredskap på natten samt frekvens och omfattning av arbetad tid. Även ersättningen för beredskap är en ständig fråga i avtalsförhandlingarna.

Styrelsens förslag till beslut:

Att anse att-sats ett besvarad.

Att anse att-sats två besvarad.

Att avslå att-sats tre.

12. Arbetsskador och tillbud (SFB & AML)

Bakgrund:

Underrapporteringen av arbetsskador och tillbud är ett växande problem. Arbetsgivare brister ofta i sin skyldighet att anmäla enligt Socialförsäkringsbalken (SFB 42:10) och att samtidigt rapportera tillbud enligt Arbetsmiljölagen (AML 3 kap. 3a §). När detta inte sker går medlemmar miste om ersättning, risker åtgärdas inte och arbetsmiljöarbetet urholkas. Förbundet behöver tydligare driva på för efterlevnad av båda lagarna och ge medlemmar stöd att hävda sina rättigheter.

Förslag till beslut (yrkanden):

1. Aktivt bevaka att arbetsgivare uppfyller sin anmälningsskyldighet enligt både SFB 42:10 och AML 3 kap. 3a §.
2. Stödja medlemmar som inte får sina arbetsskador eller tillbud korrekt anmälda.
3. Driva frågan nationellt för att öka efterlevnaden av lagarna och få till en tydligare tillsyn.

Motionen är skriven av:

Joacim Österstam

Styrelsens svar:

Styrelsen tackar motionären för motionen.

Vårdförbundet delar motionärens uppfattning att underrapportering av arbetsskador och tillbud kan få allvarliga konsekvenser dels för den enskildes rätt till ersättning, dels för kvaliteten i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken det övergripande ansvaret för att arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt, och att arbetsskador och tillbud dokumenteras och rapporteras korrekt.

Enligt arbetsmiljölagen ska en skyddskommitté inrättas där arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter tillsammans behandlar arbetsmiljöfrågor. Det gäller arbetsplatser med minst 50 anställda eller där arbetstagarna begär det.

Vårdförbundet bedriver arbetet genom våra lokalt förtroendevalda tillika skyddsombud, som aktivt deltar i skyddskommittéer och bevakar att arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter enligt gällande lagstiftning.

I händelse av arbetsplats utan skyddskommitté, har det regionala skyddsombudet en viktig funktion. Regionala skyddsombud kan på eget initiativ besöka arbetsplatsen, deltar tillsammans med medlemmar i dialogen med arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet.

Genom den strukturen verkar Vårdförbundet för medlemmarnas rättigheter och att arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter.

Styrelsens förslag till beslut:

Att anse att-sats ett besvarad.

Att anse att-sats två besvarad.

Att att-sats 3 faller utanför årsmötets beslutsmandat och kommer därför inte behandlas av årsmötet. Motionären hänvisas till kongressen.

13. Särskilda insatser för ambulanspersonal

Bakgrund:

Ambulanspersonal möter dagligen svåra arbetsmiljörisker: hot och våld, trafikrelaterade olycksrisker, tunga lyft och traumatiska händelser. Trots detta brister rutiner för stöd, återhämtning och förebyggande arbete.

Förslag till beslut (yrkanden):

1. Ta fram ett särskilt program för att förbättra arbetsmiljön för ambulanspersonal.
2. Driva krav på rutiner för debriefing och psykosocialt stöd efter hot, våld eller traumatiska händelser.
3. Verka för att alla tillbud och arbetsskador inom ambulansverksamheten anmäls enligt SFB och AML.
4. Följa upp och redovisa situationen för ambulanspersonal på regional och nationell nivå.

Motionen är skriven av:

Joacim Österstam

Styrelsens svar:

Styrelsen tackar motionären för motionen.

Vårdförbundet delar medlems beskrivning att ambulanspersonal arbetar under särskilt utsatta förhållanden. Arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön och ska se till att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs som en del av den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Vårdförbundet medverkar i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom lokalt förtroendevalda tillika skyddsombud. Inom ramen för det arbetet hanteras exempelvis arbetsskador och tillbud samt utveckling av rutiner som är anpassade till den specifika arbetsplatsens behov och förutsättningar.

Vårdförbundet är och kommer fortsättningsvis vara en drivande kraft i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Styrelsens förslag till beslut:

Att att-sats ett faller utanför årsmötets beslutsmandat och kommer därför inte behandlas av årsmötet. Motionären hänvisas till kongressen.

Att anse att att-sats två är besvarad.



Att anse att att-sats tre är besvarad.

Att att-sats fyra faller utanför årsmötets beslutsmandat och kommer därför inte behandlas av årsmötet. Motionären hänvisas till kongressen.