



# Du kan vara med och rädda vården!



Krisen i vården handlar inte om att det saknas sängplatser. Det är brist på människor som vill arbeta i vården som är problemet. Om regioner och kommuner inte lyckas attrahera och behålla yrkesskickliga sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor så blir inte vårdkrisen löst.

Vårdförbundet förhandlar just nu om ett nytt centralt kollektivavtal med SKL/Sobona.

**Du som förtroendevald politiker i region/kommun behöver ge förutsättningar för vården att behålla de erfarna och yrkesskickliga, de som är ryggraden i vården.**

Det gör du genom att ge rätt ekonomiska ramar och förutsättningar, så att våra medlemmar får en lön och löneutveckling som motsvarar den utbildning, kompetens och livsviktiga ansvar som de faktiskt har. Att deras kompetens finns på plats är en förutsättning för en god och säker vård och för att du ska kunna fullgöra ditt uppdrag mot dina väljare och invånarna i regionen/kommunen!

Vårt mål är att barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor ska få jämställda och hälsosamma villkor som spräcker "löneglastaket" och som ger möjlighet till ett hållbart yrkes- och privatliv.

Tillsammans kan vi möta vårdens utmaningar och behov i ett nytt demografiskt landskap. Du som förtroendevald politiker i region, kommun eller kommunalt bolag behöver ge SKL och Sobona mandat att gå Vårdförbundet till mötes i våra yrkanden!

Läs mer på <https://vardforbundet.se/Avtal2019>

Vänd på  
bladet!



# För att säkra kompetensförsörjningen i vården krävs:

## 1. Lönesatsning på särskilt yrkesskickliga och en lönekarriär under hela yrkeslivet

Det krävs en **löneinjektion** som riktas till särskilt yrkesskickliga barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor, sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor, chefer och avancerade specialistsjuksköterskor.

Alla vinner på en **lönestruktur** där erfarenhet, kompetens, specialistkunskap, ansvarstagande och karriär i yrket faktiskt syns i lönekuvertet. Då kan arbetsgivare lättare rekrytera och behålla personal, verksamheterna utvecklas och personalen kan få en bättre arbetsmiljö och kollegor att bygga stabila team tillsammans med.

## 2. Hälsosam arbetstidsförläggning och sänkt veckoarbetstid vid nattarbete

Övertid, många extrapass och svårighet att få semester sliter på hälsan och försämrar arbetsmiljön. Vi behöver lokala fungerande processer kring hur förläggningen av arbetstid går till. Det handlar om schemaläggning, dygnsvila, jour och beredskap, övertid, semesterplanering med mera. Att ha rätt till ett långt, hållbart yrkesliv och att kunna planera sin fritid.

Idag är arbetstidsmättet högre vid nattarbete i kommunen, jämfört med i regionen. Det är hög tid att vi får en sänkning av arbetstidsmättet vid nattarbete, oavsett verksamhet. Det handlar om hälsa, inte bara möjlighet att rekrytera.

**“Löneutveckling har stor betydelse om man vill stanna kvar i yrket.”**

Specialistutbildad sjuksköterska