



Handboken

för dig som är förtroendevald
och skyddsombud





Nu 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

1	Din roll i Vårdförbundet	5
	Uppdragsbeskrivning	6
2	Vårdförbundet - ett yrkesförbund	11
	Våra grundläggande värderingar	12
	Våra professioner	13
	Vår idépolitik	14
	Vår organisation	16
3	Den svenska partsmodellen	23
	Vårdförbundets historia	25
	Arbetsrättslig lagstiftning	26
	Kollektivavtal	28
4	Lön	35
	En önskvärd löneprocess	36
	Vårdförbundets idé om lön	38
	Checklista: Hur fungerar det på din arbetsplats?	40
5	Påverkan genom samverkan	45
	Samverkansavtal	45
	Medbestämmande	46
	Centrala paragrafer	49
6	Arbetsmiljö	55
	SAM, systematiskt arbetsmiljöarbete	57
	Organisatorisk och social arbetsmiljö	59
	Vårdförbundets politik för ett hållbart yrkesliv	60
	Centrala paragrafer ur AFS 2023:1 och AFS 2023:2	62
	Checklista: Hur fungerar det på din arbetsplats?	66
7	Vårdförbundet: Vi kan hälso- och sjukvården	71
8	Fackligt engagemang på arbetsplatsen	77
	Rekrytera medlemmar	78
	Kommunikation och förhandlingsteknik	85
9	Facklig grundutbildning och stöd i ditt uppdrag	93

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 deras intressen och företräda

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

Vårdförbundets stadga

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

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 förtroendeman, medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen.



Ett uppdrag
som gör
skillnad!

Som förtroendevald föreinar och företräder du medlemmarna på arbetsplatsen.

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.

- 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. Tillsammans 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 Rådgivningen. 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.

"Förtroendevald på arbetsplatsen är tillika skyddsombud"

Vårdförbundets stadga

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.





A person wearing blue trousers and multi-colored striped socks is captured mid-jump against a plain light background. Three semi-transparent colored boxes containing text are overlaid on the image.

Möjligheter att påverka – hur hänger allt ihop?

Den svenska
partsmodellen

Ett yrkesförbund

Förtroendevald
och skyddsombud

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 arbetsvillkor, yrken och hälso- och sjukvården.

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 samman slutningar. 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, arbetsmiljö, utveckling och karriär. Det förutsätter att vi har idéer om arbetsvilkorens, professionernas och hälso- och sjukvårdens 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

Våra grundläggande värderingar återfinns i stadgan:

■ 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 koder 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.

”Att vi alla tillhör en profession förpliktar och vi har ett gemensamt ansvar för att både utveckla våra yrken och hälso- och sjukvården.”

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.

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 Vårdförbundets rådgivning har en egen linje för chefer.



VÅRDFÖRBUNDET CHEF

0771-630 630

vardforbundet.se/chef

Vår idépolitik

Vårdförbundets politik och viljeinriktning 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.

Vårdförbundets vision:

Vi har enats 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.

"Med våra livsviktiga yrken är vi tillsammans en stark part att räkna med i utvecklingen av våra villkor, våra professioner och vården."

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:

- Individ
- 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 varaktig 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 sjukvården. 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 bemanar 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.

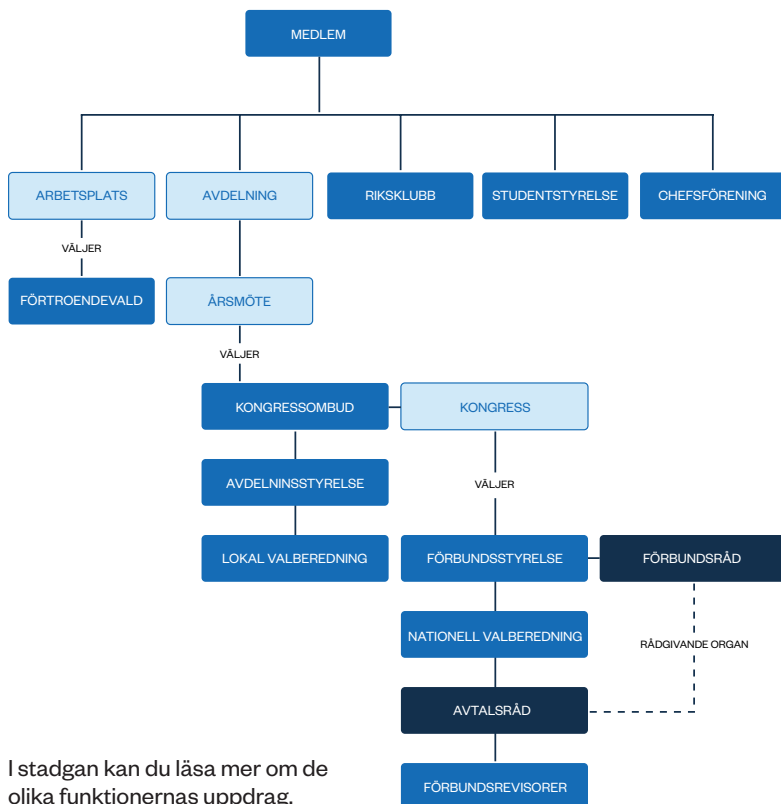
Förbundsstyrelsen

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 stadgan kan du läsa mer om de olika funktionernas uppdrag.

Medlemskapets värde!

Ju fler vi är desto större värde i medlemskapet. Många vet inte vad Vårdförbundet gör – än. Så prata med kollegor om det som är viktigt för er och vilka möjligheter ett medlemskap ger.



Vårdförbundets ändamål:

I Vårdförbundet ska vi gemensamt

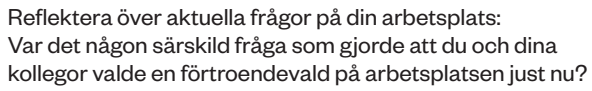


- utveckla och stärka yrket samt främja den enskilde individens utveckling i sin yrkesroll.
- förbättra individens och kollektivets villkor och förutsättningar för yrket och möjligheter till utveckling i arbetslivet.
- påverka utvecklingen av hälso- och sjukvården på arbetsplatsen, lokalt, regionalt,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

Du är pluspolen
på din arbetsplats.

Tillsammans är
vi en kraft att
räkna med!









En schysst
spelplan
för alla!

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 arbetstagsidan är vi organiserade branschvis, sektorsvis eller efter yrke. Vårdförbundet är ett yrkesförbund i likhet med till exempel Läkarförbundet 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, Almega Vårdföretagarna, 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 flera.

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 117 000 medlemmar.
- Våra medlemmar arbetar inom alla sektorer; regioner, kommuner, staten och privat sektor.

Arbetsrättslig lagstiftning

Här presenteras översiktligt några av de viktigaste arbetsrättsliga lagarna som du kan komma i kontakt med i ditt uppdrag. Den senaste versionen av lagtexten hittar du till exempel på riksdagen.se. Svensk lagstiftning beslutas i riksdagen och kan ha sin grund i politiska initiativ eller genomförande av EU-lagstiftning.

Lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd (LAS) innehåller grundläggande skyddsregler för en anställning. Lagen innehåller till exempel regler om anställningsformer och vad som gäller vid uppsägning eller avsked. Lagen tillåter i vissa fall annan reglering i kollektivavtal. Kontakta alltid Rådgivningen för vidare åtgärd om en medlem riskerar att bli uppsagd.

Medbestämmandelagen

Medbestämmandelagen (MBL) innehåller grundläggande regler om vad som gäller när arbetsgivare och arbetstagarorganisationer förhandlar i olika frågor. Lagen säkerställer den fackliga organisationens förhandlingsrätt samt rätt till 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. Samverkansavtal kan också binda ihop reglerna i MBL och reglerna i arbetsmiljölagen. 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. Lagen beskriver också

skyldigheter för såväl arbetsgivare som för arbetstagare. 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 skyddsregler om hur mycket man får arbeta per dygn, vecka och år. Lagen reglerar även pauser, raster, beredskap och jour. Ofta innehåller kollektivavtal andra skrivningar och då gäller de reglerna i stället. Arbetstidslagen innehåller däremot inga regler om ersättning för arbete utöver ordinarie arbetstid eller på obekvämt arbetstid. Ersättningsfrågor regleras normalt i centrala eller lokala kollektivavtal. Är arbetsgivaren inte bunden av ett kollektivavtal eller om ersättningsfrågan inte är reglerad i ett

kollektivavtal behöver arbetstagaren komma överens i frågan i en individuell överenskommelse.

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

Vad är arbetsrätt?

Vad är arbetsrätt?

De arbetsrättsliga lagarna är den del av lagstiftningen som reglerar förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare eller mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Många arbetsrättsliga lagar fungerar som skyddslagstiftning och går inte att avtala bort.

Vissa lagar är dispositiva, vilket betyder att de är förhandlingsbara. Om en bestämmelse i en lag är semidispositiv, betyder det att det är möjligt att avvika från den genom kollektivavtal.

kan till exempel handla om att inte få en anställning, få sämre lön eller andra arbetsuppgifter och att detta sker utifrån någon av diskrimineringsgrunderna. Arbetsgivaren har en skyldighet att se till att diskriminering inte förekommer och i vissa fall även vidta aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering.

”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 föräldraledighetslagstift-

ningen är generös till arbetstagens fördel, men det finns vissa formkrav och begränsningar. 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 underlätta för medarbetarna att kombinera arbetslivet med föräldraskap. En arbetsgivare får heller inte missgynna en medarbetare eller en arbetssökande på grund av planerad graviditet eller kommande föräldraledighet.

Kollektivavtal

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

Som en del av den svenska partsmodellen har parterna – arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer – stora möjligheter att komma överens om reglerna på arbetsmarknaden. Det beror på att de arbetsrättsliga lagarna, som gäller för alla anställda i Sverige, i vissa delar är förhandlingsbara.

Avtal som träffas mellan parterna kallas kollektivavtal och är normerande för alla som är anställda hos den arbetsgivare som har kollektivavtal, oavsett om man är medlem eller inte. Det betyder att arbetsgivaren normalt ska följa kollektivavtalet i förhållande till alla sina arbetstagare, inom kollektivavtalets tillämpningsområde.

Centrala kollektivavtal

Centrala kollektivavtal gäller för en hel bransch inom en viss sektor, medan lokala kollektivavtal gäller en arbetsgivare eller en arbetsplats. Vårdförbundet tecknar centrala avtal med ett antal olika arbetsgivarorganisationer, till exempel SKR (Sveriges kommuner och regioner) när det gäller regioner och kommuner.

Arbetsgivare som tillhör en arbetsgivarorganisation blir bunden av de centrala avtalen. Om arbetsgivaren inte är bunden av ett kollektivavtal måste varje anställd komma överens med arbetsgivaren om alla villkor som inte är reglerade i tvingande lagstiftning. Det gäller exempelvis så viktiga saker som ersättning för övertid, tjänstepension, försäkringar, förmåner under föräldraledighet eller hur ofta lönen ska ses över.

”Arbetsgivare som tillhör en arbetsgivarorganisation blir bunden av de centrala avtalen.”

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 ytterligare sänkt veckoarbetstid vid nattarbete och förhöjda ersättningar för obekväm arbetstid eller övertidsarbete. Även samverkansavtal tecknas som ett lokalt kollektivavtal.

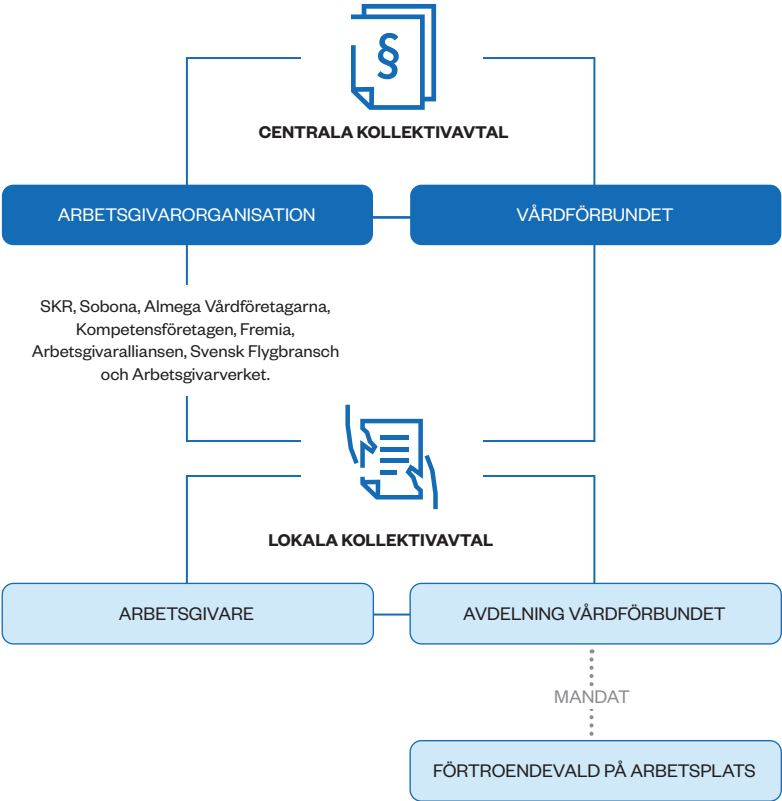
Du hittar alla centrala kollektivavtal på vardforbundet.se



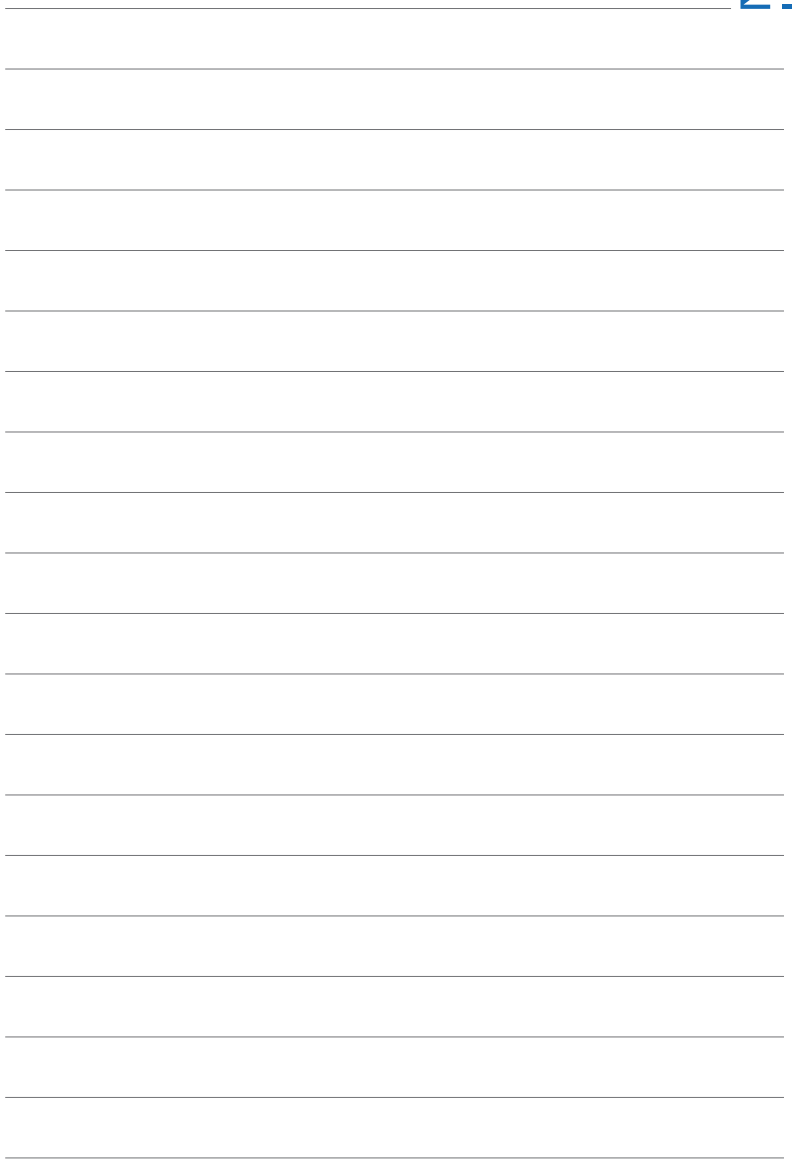
Vem tecknar kollektivavtal?

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.

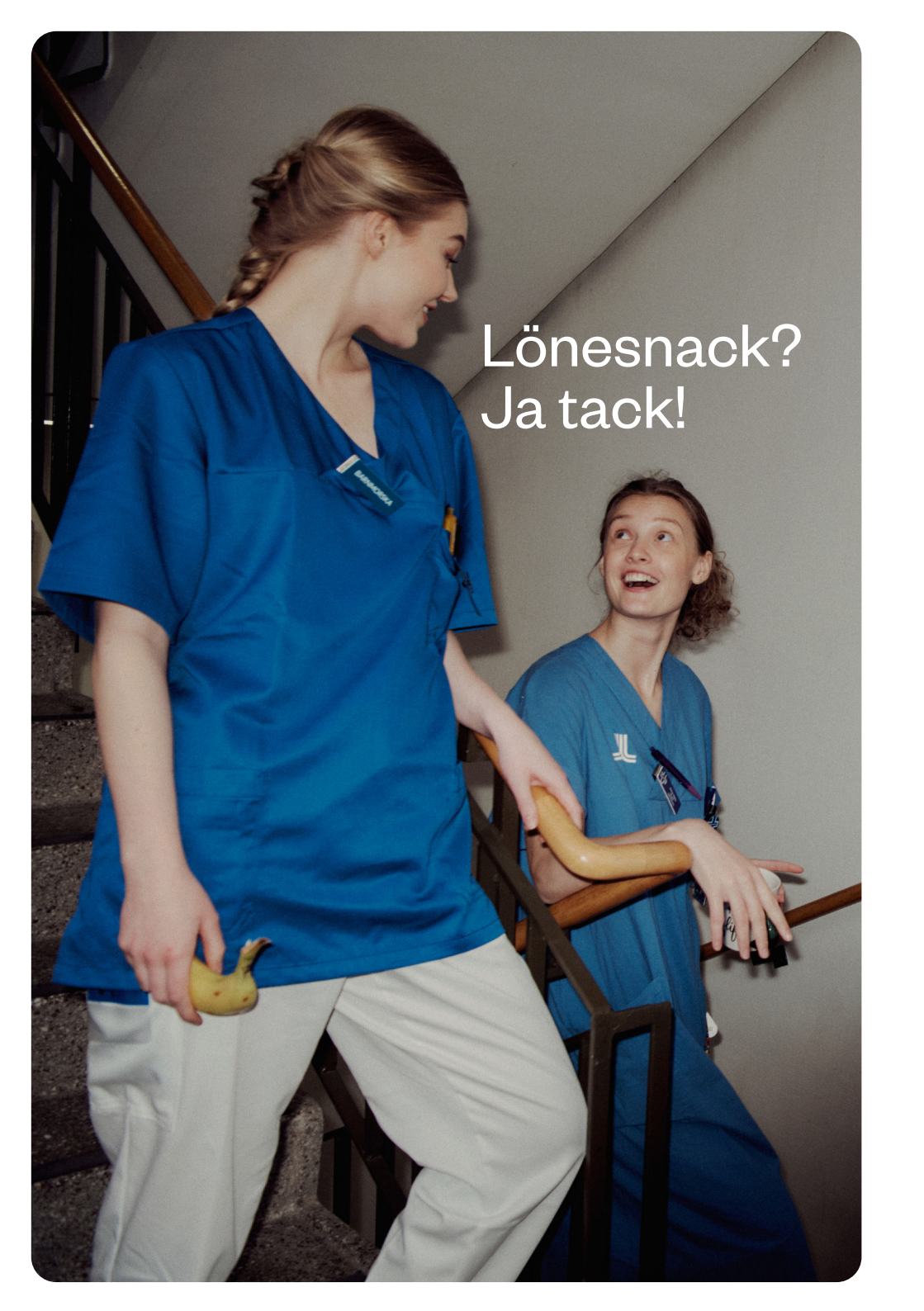
Kontakta alltid Vårdförbundet Direkt eller din avdelning om du får frågor om avtal som du känner dig osäker på eller om din arbetsgivare vill att du ska skriva på någon typ av avtal för Vårdförbundets räkning.









A photograph of two young women in blue medical scrubs on a staircase. The woman in the foreground, with blonde hair in a braid, is walking down the stairs and holding a banana. She is looking towards the second woman. The second woman, with brown hair, is standing on the stairs and looking up at the first woman with a happy expression. The text 'Lönesnack? Ja tack!' is overlaid on the right side of the image.

Lönesnack?
Ja tack!

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 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

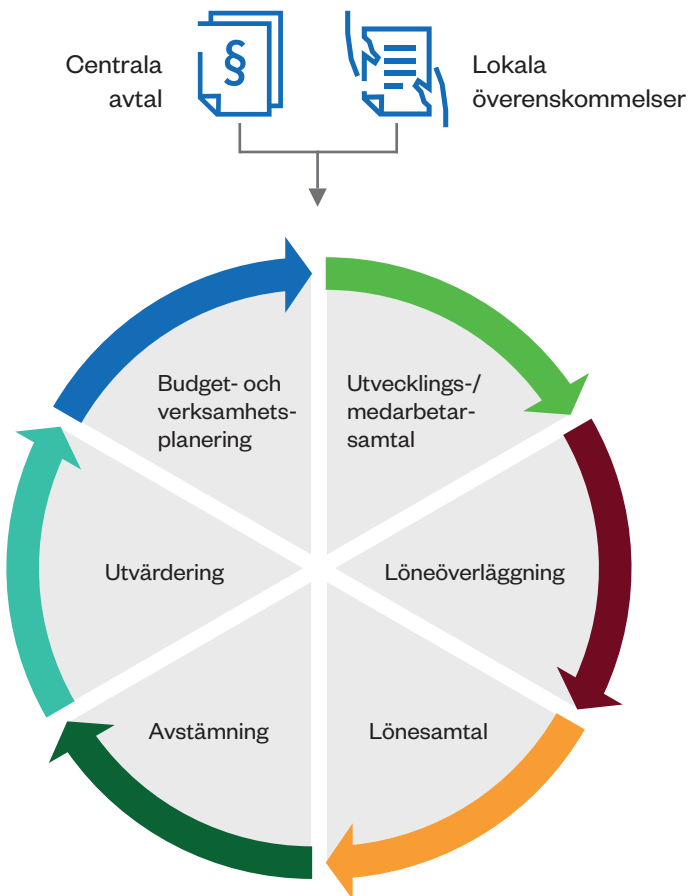
Vårdförbundet tror på individuell och differentierad lönesättning. Vi tror också att det fungerar som bäst när chef och medarbetare har en dialog om lönen kopplad till lokala lönekriterier och individens prestation.

”Finns det inget kollektivavtal så finns det inga gemensamma regler eller garantier för hur löneprocessen ska gå till.”

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 långsiktiga satsningar. Tillsammans med arbetsgivaren ska lönekriterier tas fram som speglar löneavtalet, verksamhetens behov och möjligheten att kompetensförsörja genom att både behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. 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



Prata lön!

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 tillsammans upp hur löneprocessen fungerat. Vi tittar på hur utfallen blev, vilka satsningar som gjordes, till exempel på särskilt yrkesskickliga samt 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 finns även 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, särskild yrkesskicklighet och utveckling i yrket ska löna sig. Begreppet livslön beskriver lönen under ett helt yrkesliv. 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. Det skiljer ca 30 procent i livslön mellan en civilingenjör och en barnmorska eller specialistsjuksköterska. Det är en viktig jämställdhetsfråga som vi måste fortsätta arbeta med.

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.

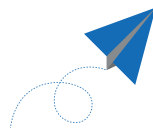
Lönestrukturen är en jämställdhetsfråga

Vi ska stänga pensionsklyftan mellan kvinnor och män. Det allmänna pensionssystemet och tjänstepensionssystemen är till stor del avgiftsbestämda pensioner som grundas på hela livslönen och 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 andra akademiska

yrken i den kvinnodominerade välfärdssektorn. Detta 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?



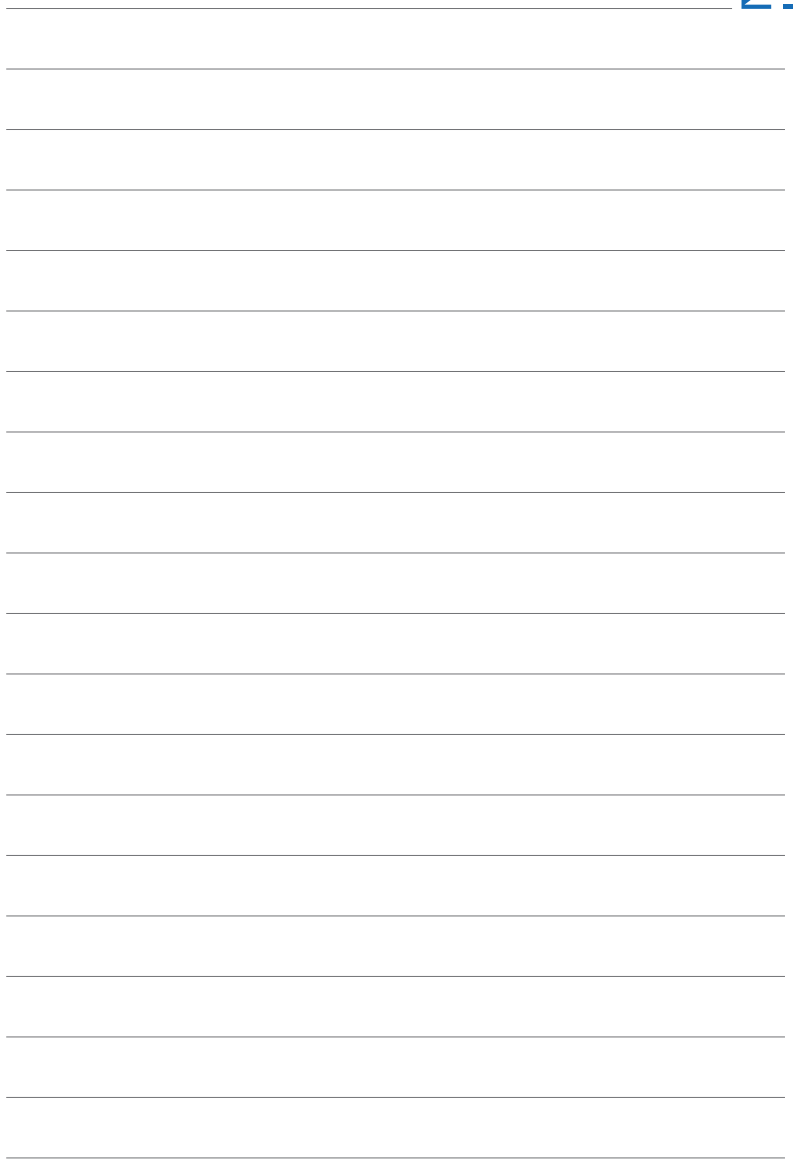
Använd checklistan som utgångspunkt i det fortsatta arbetet med lönefrågor på din arbetsplats.

- ☐ 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?

Kom igång
med löne-
snacket!

Prata lön med medlemmarna på arbetsplatsen.
Ett sätt att komma igång är att tillsammans titta på guiden "...Och på jobbet är det bra?", del 5:
"Hur gör vi löneprocessen bättre?". Du hittar den i Kunskapsrummet.







Som förtroendevald stödjer du dina kollegor i lönefrågor. I Verktygs-lådan hittar du bl.a. tips och råd på hur.



Samverkan är vår
superkraft!



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 förtroende-

vald rätt att verka i uppdraget. Arbetsmiljön är arbetsgivarens ansvar, men Arbetsmiljölagen 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 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. 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 er gemensamma arbetsmiljö. 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

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

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, använda dig av den kompetens du besitter i din profession och den kännedom du har om verksamheten. Försök att bilda dig en uppfattning om vad medlemmarna tycker och håll dig insatt i vad Vårdförbundets politik säger, så att du har en möjlighet att föra Vårdförbundets talan på ett bra sätt. Om medlemmarnas vilja och Vårdförbundets beslutade politik skiljer sig åt, kontakta en lokal styrelseledamot för att resonera vidare.

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 viktiga frågor innan förhandling med facket har genomförts.

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

Förutsättning för inflytande

Det är facket och arbetsgivaren som har den grundläggande rätten att förhandla enligt MBL. Genom att medlemmarna har valt dig som förtroendevald ges de alltså möjlighet till inflytande på arbetsplatsen. Därför är det viktigt att komma ihåg att det är deras intressen du ska tillvarata i din dialog med arbetsgivaren.

En anställd eller enskild medlem kan inte själv med stöd av MBL förhandla med arbetsgivaren.

”Om det är förhandling är det viktigt att det framgår av protokollet om ni var överens med arbetsgivaren eller inte.”

Vem förhandlar?

Det kan finnas lokala frågor på arbetsplatsen som du som förtroendevald kan förhandla och teckna kollektivavtal om. Kontakta alltid Vårdförbundets rådgivning 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. Här är det viktigt att noga bedöma risker, konsekvenser och följsamhet till Vårdförbundets politik.

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. Här är det viktigt att kontakta din avdelning innan du går vidare.

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 och vad oenigheten består i. 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 din avdelning 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.



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.





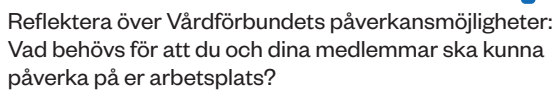
MBL § 38 och 39 Särskild primär förhandlingsskyldighet. Innan en arbetsgivare tar beslut om att anlita en entreprenör, till exempel ett bemanningsföretag, måste de kalla till förhandling med arbetsgivarorganisationen. I denna fråga finns även en facklig vetorätt som gäller under vissa förutsättningar.

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

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

Du
behövs!

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.





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/oenig. Parterna är överens respektive inte överens.

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

Justerare. Person som kontrollerar att mötesprotokollet är riktigt, dvs att det överensstämmer med vad som verkligen beslutades. Ett protokoll är inte giltigt förrän efter att det justerats.

Kallelse. Formell inbjudan till möte eller förhandling.

Konsensus. När mötet är helt enigt om ett beslut, dvs alla tycker detsamma i en fråga.

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

Reservation. Kan anmälas i samband med beslut och innebär att man tydligt vill markera att man tar avstånd från beslutet. Reservation kan vara blank eller motiverad. Reservation ska tas till protokollet. En annan form av reservation är att anmäla och få antecknat att man ej deltagit i beslutet.





Vilka är våra möjligheter och rättigheter att påverka på arbetsplatsen? Sätt igång dialogen på arbetsplatsen med aktivitetsstartaren "Hur driver vi en fråga på arbetsplatsen". Du hittar den i Verktygslådan.





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.

”Ansvarig för arbetsmiljön är alltid arbetsgivaren.”

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 systema-
tiska arbetsmiljöarbetet, det vill
säga arbetet med att undersöka,
riskbedöma och följa upp verk-
samheten. Om det finns skydds-
ombud för andra än Vårdförbun-
dets yrken på din arbetsplats så
samarbetar du med dem och ni
för fram frågor som rör era res-
pektive medlemsgrupper.

Finns det flera skyddsombud
från Vårdförbundet behöver ni
utse ett huvudskyddsombud
för att samordna arbetet. Det är
viktigt att den som blir huvud-
skyddsombud har tillräckliga
förutsättningar för uppdraget och
inte ansvarar för alltför många
skyddsombud.

Utgångspunkten i arbetsmil-
jöarbetet är förebyggande, och
systematiskt arbete med arbets-
miljön ska vara en naturlig del i
den dagliga verksamheten. Även
arbetstagarna har skyldigheter
att medverka i arbetsmiljöarbe-
tet 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 förhål-
landen 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 arbetstagares
liv eller hälsa.

Vill ni påverka er arbets-
miljön? Kom igång med
aktivitetsstartaren
"Hur gör vi arbetsmiljön
bättre?" Du hittar den i
Verktygslådan.



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 hur vi ska ha det 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 beskriver 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, när och av vem de ska genomföras samt hur dessa ska följas upp.

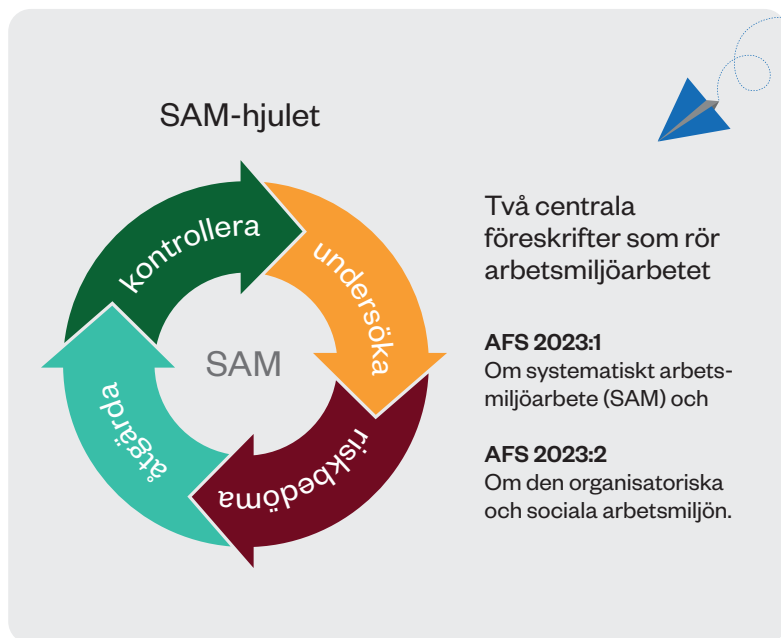
Riskbedömningar

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. De åtgärder som inte kan genomföras direkt läggs i en skriftlig handlingsplan. Alla åtgärder behöver följas upp för att se om de haft avsedd effekt, om det behövs ytterligare åtgärder och för att se att det inte skapats nya risker.

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.



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 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.

3 viktiga områden för OSA



Arbetsbelastning



Arbetstider



Kränkande
särbehandling

Vårdförbundets politik för ett hållbart yrkesliv

En god arbetsmiljö bidrar till både hälsa och välbefinnande, möjligheten att utöva sitt yrke, att utvecklas i yrket och kunna vara med och utveckla verksamheten. Det är därför viktigt med ett systematiskt arbetsmiljöarbete, där fokus ligger på det förebyggande arbetet. Detta arbete sker i samverkan med arbetsgivaren. Brister i arbetsmiljön riskerar att leda till arbetsskador, ohälsa, brister i patientsäkerheten, etisk stress samt svårigheter att rekrytera och behålla rätt kompetens. Vårdförbundets idé är att det krävs en god arbetsmiljö för att kunna skapa en hälsosam vårdmiljö.

Arbetsgivaren ansvarar för att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete, bland annat genom att löpande undersöka den sociala och organisatoriska arbetsmiljön samt kontrollera så att det är balans mellan kraven i verksamheten och de resurser som finns att tillgå. Skyddsombuden bevakar att så sker. Arbetet sker i dialog mellan medarbetare, förtroendevalda tillika skyddsombud samt arbetsgivare i samverkan och skyddskommitté. För att bedriva ett aktivt och förebyggande arbetsmiljöarbete

på arbetsplatsen behöver förtroendevalda tillika skyddsombud få erforderlig tid och utrymme för att verka och agera i sin roll.

Hälsosamma arbetstider

En viktig arbetsmiljöfråga för många av våra medlemmar är hälsosamma och förutsägbara arbetstider. Att arbeta oregelbundet och på obekväma arbetstider medför stora påfrestningar för hälsan och påverkar dessutom privatlivet. Hälsosam arbetstidsförläggning som grundar sig på forskning, med möjlighet till vila och återhämtning mellan arbetspassen, är en nödvändig förutsättning för att kunna göra ett bra jobb och arbeta patient-säkert. 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 behövs extra vila och återhämtning. En tillräcklig grundbemanning är en förutsättning för all form av schemaläggning och arbetstidsplanering.

Som förtroendevald och skyddsombud 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

När arbetsmiljöarbetet inte fungerar är det skyddsombudets uppgift att påtala det för arbetsgivaren. Vidtar denne ingen åtgärd så finns möjligheten enligt arbetsmiljölagen att vända sig till Arbetsmiljöverket med begäran om åtgärd (Arbetsmiljölagen 6 kap. 6 a §).

Det är också möjligt, om det är akut och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa och skyddsombudet inte hinner rådgöra arbetsgivaren, att göra ett skyddsstopp (Arbetsmiljölagen kap. 7 §).

Kontakta Vårdförbundets rådgivning 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.



Börja med att påpeka bristerna!

Det är faktiskt inte säkert att din chef känner till de brister som du eller dina kollegor har upptäckt. Därför är det rimligt att börja med att prata med chefen. I de flesta fall räcker det med ett öppet och konstruktivt samtal för att få till stånd en förändring.

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

Privat sektor: prevent.se

Statlig sektor: partsradet.se

På Arbetsmiljöverkets webbplats, av.se, hittar du alla föreskrifter och annan information.



5 § Arbetsgivaren 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.

8 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Av rutinen ska framgå

1. när och hur arbetsmiljöarbetet ska genomföras,
2. vem som ska se till att det genomförs, och
3. vilka som ska medverka.

Rutinerna ska vara skriftliga om det finns tio eller fler arbetstagare i verksamheten.

11 § Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsmiljöförhållandena, för att bedöma risker för ohälsa och olycksfall i arbetet.

När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren undersöka om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall och bedöma dessa.

Riskbedömningar ska alltid dokumenteras skriftligt. Av dokumentationen ska det framgå vilka riskerna är, och om de är allvarliga.





6 § 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.

7 § 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 att utföra arbetet.

Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har i sitt arbete såsom det beskrivs i punkterna 1–5.

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

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

10 § 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.





Allmän övertid och mertid. Övertid är den tid du arbetar utöver ordinarie heltid, mertid är det motsvarande för deltidsanställda. All övertid och mertid ska vara beordrad och inte vara planerad. Taket för övertid och mertid är 200 timmar/år.

Arbetstidsschema. En plan som visar de schemalagda arbetstimmarna för en anställd eller en arbetsgrupp under en viss tidsperiod. Schemat anger de anställdas ordinarie arbetstider och definierar tydligt när de anställdas arbetstid börjar och slutar.

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

Dygnsvila. Juridiskt begrepp som innebär att du har rätt vara ledig från ditt arbete varje dygn för att vila dig. Dygnsvilan regleras både i EU-lagstiftning, den svenska arbetstidslagen och i kollektivavtal.

Extra övertid och mertid. Utöver de 200 timmarna allmän övertid/mertid kan arbetsgivaren vid särskilda skäl beordra ytterligare 150 timmar extra övertid/mertid.

Förskjuten arbetstid. När din ordinarie arbetstid, som är fastlagd i förväg genom exempelvis ett schema, ändras till annan ordinarie arbetstid. Den utökas alltså inte, utan ändras. Arbetstiden i ditt schema förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning. Se aktuellt kollektivavtal för mer information.

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



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.

Obekväm arbetstid. Arbete på kvällar, nätter och helger. Ersättningsregler.

Ordinarie arbetstid. Ordinarie arbetstiden kan vara högst 40 timmar per vecka. I verksamheter som bedrivs veckans alla dagar är siffran lägre. De flesta av Vårdförbundets centrala kollektivavtal ger dessutom sänkt veckoarbetstid vid nattarbete.

Paus. 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.

Kom igång
med arbets-
miljöarbetet!

Engagera medlemmarna i arbetsmiljöfrågor.
Titta tillsammans på den digitala guiden "...Och
på jobbet är det bra?", del 3: "Hur gör vi arbets-
miljön bättre?". Du hittar den i Kunskapsrummet.

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 upparbetade forum för delaktighet, till exempel medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar?
- ☐ Finns det en skriftlig arbetsmiljöpolicy med rutiner för arbetsmiljöarbetet?
- ☐ 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?
- ☐ Har de som ansvarar för arbetsmiljöarbetet utbildning i frågorna?
- ☐ 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?
- ☐ Hur ser det ut med uttag av allmän övertid/mertid och extra övertid/mertid?
- ☐ Är övertiden/mertiden tydligt beordrad så att arbetsgivaren verkligen tar sitt arbetsmiljöansvar och inte överlämnar till "frivilliga" att lösa situationen?







Vi är med
och utvecklar
framtidens
hälso- och
sjukvård!



Vårdförbundet: Vi kan hälso- och sjukvården

Vårdförbundet påverkar framtidens hälso- och sjukvård 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 och i referensgrupper i utredningar om hälso- och sjukvård, 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. Gå gärna in på vardförbundet.se för att läsa om frågor vi driver

i linje med vår vision, som är vår berättelse om den framtid vi vill leva och verka i. Här följer ett par exempel.

Personcentrerad nära vård och jämlik hälsa

Hälso- och sjukvården i Sverige håller på att ställas om. Vårdförbundets drivkraft är att vi vill se en personcentrerad nära 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 målet vara en jämlik hälsa i befolkningen med hjälp av offentligt 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 interprofessionella team 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

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.

Person
Patient



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.

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. 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. 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 medlemmar i Vårdförbundet och förtroendevalda, är ett viktigt redskap för att påverka arbetsmiljön och hälsan på arbetsplatsen till det bättre.

Vad är
viktigt för
dig?



Ett personcentrerat arbetssätt är att se och bemöta varje person som en unik individ – inte bara en diagnos. Det handlar om att lyssna, förstå personens livssituation, värderingar och behov, och att tillsammans fatta beslut om vården.

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 den 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 arbetar för att det ska finnas för samtliga av våra professioner.

Utveckling och stöd i professionsfrågor

Vårdförbundet arbetar för att alla medlemmar ska kunna utvecklas under hela yrkeslivet. Vi har bland annat sakkunniga inom våra yrken som kan ge stöd i varje professions specifika frågor. 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.



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



Någon tar
första steget...
då händer det!



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.

Medlemmarna

Medlemmarna utgör basen och är ett viktigt stöd för dig i din roll. Tillsammans gör ni skillnad på er arbetsplats, du är aldrig ensam i ditt uppdrag. Börja med att skaffa dig en översikt över vilka som är medlemmar där du jobbar. Kolla medlemsstatus via Mina sidor. Om dina kollegor inte finns med kan det antingen bero på att de är felregistrerade eller att de inte är medlemmar ännu. Fråga dina kollegor och rätta till om det blivit fel. Är de inte medlemmar ännu så vet du vilka du kan prata med om medlemskap.

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 frågor. Du kan vända dig till Vårdförbundets rådgivning, som ger dig stöd och råd. Rådgi-

varna förmedlar din fråga vidare om du behöver annat stöd. Vill du komma direkt i kontakt med din avdelning, hittar du kontaktuppgifter på webben. Det kan vara bra 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 viktiga frågor på arbetsplatsen. Mötet kan fylla flera funktioner – du kanske vill föra vidare information från arbetsgivaren eller Vårdförbundet, eller lyssna in medlemmarnas åsikter. Ni kan behöva ta ställning till arbetsgivarens förslag eller fördjupa er i någon fråga. Medlemsmöten ger er möjlighet att

engagera er, påverka och driva förbättringsarbete tillsammans. Det är också ett tillfälle att nätverka och ha roligt!

Mötets form är viktig för att så många som möjligt ska kunna delta. Vad fungerar bäst hos er? Ibland behöver mötet vara längre och väl förberett, ibland kortare och mer spontant. Det kan även behövas flera möten för att alla ska kunna ta del av viktig information. Om fysiska möten är svåra att genomföra kan digitala möten, nyhetsbrev eller mejl vara ett alternativ. Prata om hur ni bäst jobbar tillsammans.

Medlemsutveckling

Varje samtal räknas

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. Har du kollegor som inte är medlemmar, prata med dem om värdet av att vara medlem i Vårdförbundet.

Fundera ett ögonblick: Varför valde du att gå med i Vårdförbundet? Hur har din syn på medlemskapet förändrats över

tid? När du själv är trygg i ditt val, blir det enklare och mer naturligt att prata om det med andra. Din personliga berättelse kan vara precis det som får en kollega att ta steget.

[illegible]

Facksnack med kollegorna

Gör det enkelt, prata med dina kollegor om det som är viktigt för er. När ni pratar om det ni bryr er om, kan du samtidigt passa på att ta upp varför medlemskapet spelar roll. Det kan vara i ert vanliga snack kring fikabordet, i korridoren eller på vägen hem. Inkludera alla kollegor i samtalet, även de som inte är medlemmar. Uppmuntra medlemmarna att göra detsamma. Ju fler som berättar om fördelarna med att vara medlem, desto fler blir intresserade.

Välkomna nya kollegor och studenter

När det kommer nya kollegor och studenter till din arbetsplats har du ett perfekt tillfälle att välkomna dem och presentera dig som förtroendevald. Dela gärna ut ett välkomstkit från Vårdförbundet, oavsett om de är medlemmar eller inte. Välkomstkit går att beställa i medlemsbutiken på Vårdförbundets webbplats.

4 sätt att bli medlem ▶

Låt Vårdförbundet synas och höras på arbetsplatsen

Vill du att fler ska känna sig engagerade? Då är det viktigt att Vårdförbundet är närvarande i vardagen på jobbet. Här är några idéer:

- Involvera medlemmarna i det som händer.
- Prata med kollegorna om det som är viktigt för er.
- Ha regelbundna medlemsmöten.
- Informera, diskutera och inspirera till engagemang. Använd gärna den digitala guiden "...Och på jobbet är det bra?"
- Ha en stående punkt på arbetsplatsträffen.
- Sätt upp affischer och anslag
- Tipsa om aktiviteter som Vårdförbundet arrangerar.

Visa hur lätt det är att bli medlem

1. Använd QR-koden för medlemskap. Du hittar den på baksidan av handboken och på Mina sidor.
2. Gå in på vardforbundet.se och fyll i ansökan om medlemskap.
3. Ring rådgivningen på 0771-420 420 och ansök om medlemskap.
4. Använd ansökningsblanketten i "Välkomstkittet"

Har du
funderat på
medlemskap?

Tips för ett bra samtal



Facksnack är enkelt, roligt och viktigt!

Så här kan du göra om din kollega
ännu inte är medlem:

- **Ta kontakt** – Berätta att du är
förtroendevald.
- **Lyssna** – Ställ öppna frågor:
 - > Vad är viktigt för dig på
jobbet?
 - > Vad gör att du trivs och mår
bra?
- **Svara**
 - > Knyt an kollegans behov till
allt Vårdförbundet har att
erbjuda.
 - > Dela din egen berättelse om
varför du är medlem.
 - > När det passar i samtalet,
fråga: "Har du funderat på
medlemskap?"
- **Ge tid** – Låt samtalet landa
och följ upp.

Kom ihåg: Att rekrytera en
medlem kan vara lika enkelt som
ett trevligt samtal på kafferasten.
Vi växer när vi pratar om det som
är viktigt för oss. Och ju fler vi
är desto mer inflytande får vi på
arbetsplatsen.



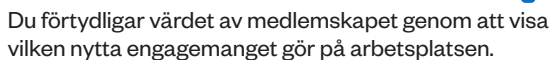


Varför medlem?

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.



☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____



- Vilka frågor engagerar dina kollegor?
- Vilka förbättringar kan göras på din arbetsplats?
- Vilka framgångar har nåtts?

[illegible]



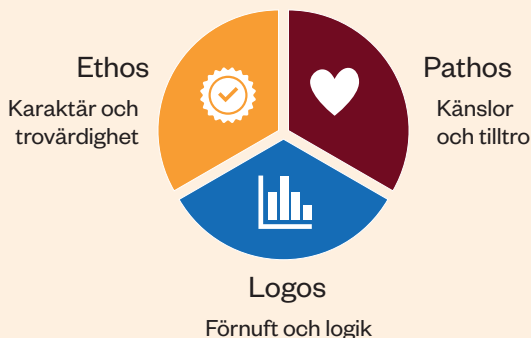
Kommunikation och förhandlingsteknik

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 för-
troendevald 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.

Retorik handlar om det vi förmedlar:

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



Enkelt förklarar handlar begreppen om vad vi förmedlar genom vår person (ethos), vad vi säger (logos) och hur vi säger det (pathos). 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.

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.



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.

Vilket förhållningssätt är mest framgångsrikt?

- Fokusera på regler och paragrafer.
- Framföra klagomål och visa missnöje.
- Tillrättavisa och påpeka fel.
- Argumentera och försvara sin ståndpunkt.
- Predika och hålla monolog.
- Kritisera och anmärka.
- Ignorera och inte ta hänsyn till andras synpunkter.

- Ta initiativ och komma med idéer.
- Framföra önskemål med tydlighet och lyhördhet.
- Gå till mötes och visa förståelse för andras perspektiv.
- Berömma och uppmuntra.
- Lyssna aktivt och ställa nyfikna frågor.
- Inspirera och föreslå kreativa lösningar.
- Ge konstruktiv feedback.



- 





Att vara väl förberedd är nyckeln till en framgångsrik förhandling. Samla fakta, formulera argument och lägg upp en strategi. Skriv ner dina frågor till arbetsgivaren i förväg så att du inte glömmer något. Se till att du har nödvändig tid för förberedelse och efterarbete i samband med förhandlingar och att du löpande för dialog med medlemmarna.

- 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.

Under förhandlingen:

Var nyfiken, lyssna och ställ frågor - både de du förberett och när något är oklart. Låt dig inte provoceras och låt inte känslorna ta över. Om du behöver stämma av något med någon annan i Vårdförbundet, ajournera så länge det behövs.

Under förhandlingen är det viktigt att anteckna vad som sägs, ibland kan det därför vara bra att ni är två förtroendevalda som är med. Kom då överens innan om era roller och den gemensamma strategin. Om förhandlingen slutar i oenighet, se till att få med Vårdförbundets skäl för detta i protokollet. Kommunicera med medlemmarna!







Redo att göra skillnad?
Vi boostar dig med allt
du behöver!

Facklig grundutbildning och stöd i uppdraget

Du ska känna dig trygg och förberedd på uppdraget som förtroendevald i Vårdförbundet. Vi erbjuder dig utbildning och stöd för att du ska få de bästa förutsättningarna för att kunna utföra ditt uppdrag.

Grundutbildning för ny förtroendevald

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

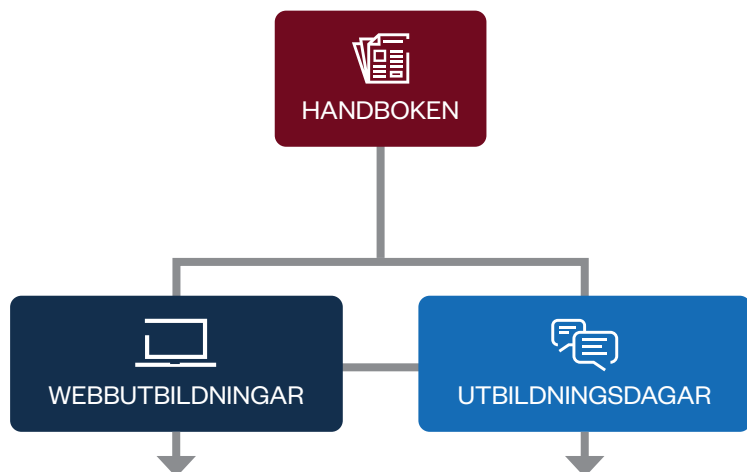
- att du ska känna trygghet i uppdraget
- att ge förutsättningar för dig att bli aktiv på din arbetsplats
- att skapa ökad kännedom om Vårdförbundet.

Utbildningen innehåller flera olika delar. Handboken är den

del som ger dig den snabba överblicken. De andra delarna är fyra utbildningsdagar samt webbutbildningar som du hittar i Kunskapsrummet. Går du utbildningen med digitala träffar, så ingår även självstudier.

På nästa sida får du en översikt över utbildningens delar.





- Nyfiken?
Om Vårdförbundets och uppdraget som förtroende-
vald och skyddsombud på
arbetsplatsen.
- Stolt!
Om Vårdförbundets
påverkansarbete.
- En tuff torsdag - när skydds-
ombudets arbete sätts på
prov
- Så här hanterar vi
personuppgifter i
Vårdförbundet
- Kunskapstest för förtroende-
vald och skyddsombud.

- Introduktion till uppdraget
- Partsmodellen
- Lön
- Påverkan
- Kommunikation
- Arbetsmiljö
- Yrkesförbund



Kom igång i ditt uppdrag på arbetsplatsen



Ta reda på innan grundutbildningen:

- ☐ Vilka kollektivavtal gäller där du jobbar?
 - > Vilket löneavtal gäller för din sektor?
 - > Finns ett samverkansavtal som gäller på din arbetsplats?
- ☐ Fundera på: Vilka är de viktigaste frågorna på din arbetsplats?

Att göra efter utbildningen:

- ☐ Kolla att du företräder rätt medlemmar.
 - > Gå in och kolla medlemsstatus på din arbetsplats via "Mina sidor". Läs mer på sidan 77.
- ☐ Ta ett facksnack med kollegor som inte är medlemmar. Läs mer på sidan 81.
- ☐ Ha ett samtal med chefen om tid och förutsättningar.
 - > Om du inte redan haft ett samtal, boka ett samtal med din närmaste chef om dina förutsättningar att utföra ditt förtroendeuppdrag och ert samarbete.
- ☐ Ha ett medlemsmöte
 - > Berätta för medlemmarna om ditt förtroendeuppdrag, vilka förutsättningar du har och behöver. Prata om förväntningar och hur ni kan jobba tillsammans på bästa sätt framöver. Påbörja arbetet med att skapa engagemang och ringa in de frågor som är viktiga för er. Använd er av guiderna "...Och på jobbet är det bra?"
- ☐ Gör Vårdförbundet synligt
 - > Ha på dig förtroendevaldklämman. Kolla vad det finns för affischer i medlemsbutiken att sätta upp på arbetsplatsen för att göra Vårdförbundet mer synligt.

Stöd i ditt uppdrag

Nu har du genomfört din grundutbildning, men din kunskapsresa fortsätter. Du har tillgång till flera olika typer av stöd som ger dig kunskap och inspiration. Här är några:



Verktygslådan för förtroendevalda

Oavsett om du vill lära dig mer, få nya idéer, skapa engagemang på arbetsplatsen eller bara behöver råd och tips – så är verktygslådan öppen för dig. Här kan du gå en microlearning, djupdyka i något ämne eller starta en aktivitet tillsammans med medlemmarna på arbetsplatsen. Du tar enkelt del av innehållet på mobil, surfplatta eller dator.
vardforbundet.se/verktygsladan



Rådgivningen

Ger dig rådgivning via telefon 0771-420 420 alla vardagar klockan 08:00–17:00. Du kan också ställa din fråga via webbförfrågan och få svar senast nästa vardag. Rådgivarna har en bred kunskap och ger dig råd och stöd i många frågor.



Vårdförbundets webbplats

På vardforbundet.se hittar du exempelvis

- Mina sidor med personligt innehåll där du som förtroendevald bl.a kan kolla vilka som är medlemmar på arbetsplatsen och skicka meddelanden till dem.
- Lönestatistik och centrala kollektivavtal.
- Aktivitetsportalen där du anmäler dig till aktiviteter och utbildningar.
- Kunskapsrummet där du kan fördjupa dina kunskaper med digitala utbildningar och verktygslådan för förtroendevald.
- Chattbot där du kan ställa och få svar på frågor.



Avdelningar

Vårdförbundet är indelat i avdelningar, vilken avdelning du tillhör beror på var du bor eller vilken arbetsgivare du har. Avdelningarna har egna sidor på webbplatsen och där hittar du bland annat kontaktuppgifter till avdelningsstyrelsen.



Medarbetare i Vårdförbundet

Vårdförbundets kansli har anställda ombudsmän, jurister, rådgivare, kommunikatörer, förhandlare och många andra kompetenser. Kansliet arbetar efter de politiska riktlinjerna som beslutats av kongressen samt stöder förtroendevalda och medlemmar.



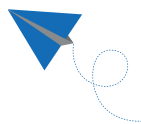
Följ Vårdförbundet på sociala medier

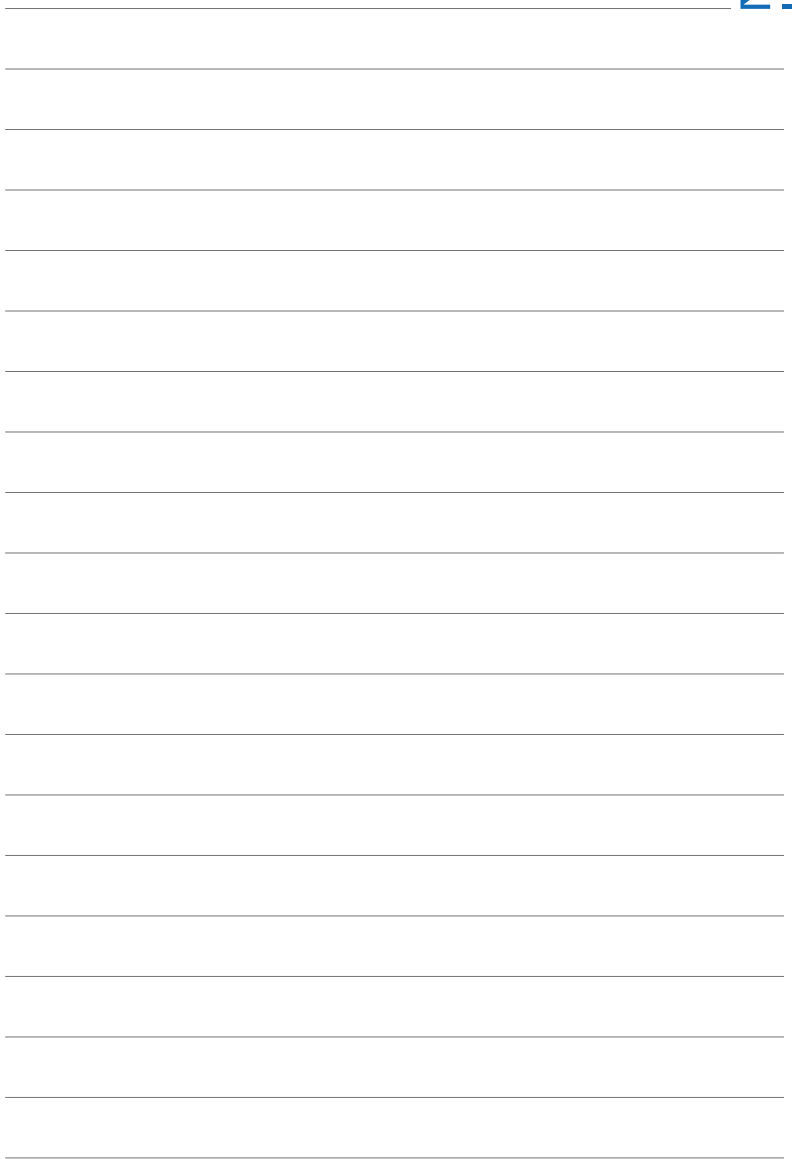
Vårdförbundet finns på sociala medier. Många avdelningar har dessutom egna konton och även bloggar. Följ Vårdförbundet på de medier du använder och dela de inlägg som du vill hjälpa till att sprida. När vi skriver en debattartikel, insändare eller uttalar oss i en aktuell fråga, kan du lätt sprida det vidare till medlemmar och allmänheten.



Läs nyhetsbrev

Det skickas regelbundet ut nyhetsbrev till förtroendevalda. Här får du viktig information och bra koll på vad som är på gång. Förmedla informationen genom att prata om den med dina medlemmar.







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

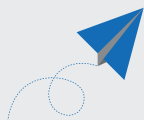
- Att fackligt medlemskap räknas som en känslig personuppgift, varför du behöver vara extra varsam när du hanterar medlemmars personuppgifter.
- Att inte spara några personuppgifter om medlemmar på din telefon eller i arbetsgivarens dator.
- Att agera snabbt om du misstänker att personuppgifter kommit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



Förkortningar



AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling.
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160).
APT	Arbetsplatsträff.
ATL	Arbetsstidslag (1982:673).
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd.
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
OSA	Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2023:2 – kap. 2).
SAM	Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1).
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner (Arbetsgivarorganisation).





Enkelt att bli medlem!

Ta ett foto med din mobil på denna QR-kod för medlemskap. Då har du den lätt tillgänglig för att enkelt kunna rekrytera medlemmar!