

## Bilaga 2, direktbesvarade motioner

Nedan följer de motioner som förbundsstyrelsen beslutat om att direktbesvara.

Motionerna har ett nummer tilldelade sig som överensstämmer med den inkomna motionen kom till förbundsstyrelsen. Men då en numrering som inte matchar kongresshandlingarna. Då motionerna inte gick till kongressen.

# Organisation

#2

*Enskild motion*

*Avdelning Anna Holmlund,*

## **Betaldtid för förtroendevalda**

Hej

Jag skulle vilja lämna in en motion för alla oss förtroendevalda som reser på uppdrag som förtroendevald på fritid och ej får betalt för det. Dvs om vi ska på ett möte som är mellan kl 8-16 men vi har en restid på 1,5-2 timmar så får vi ej betalt för den tiden, vilket för mig inte är ok. Om vi skulle göra det för arbetsgivaren så hade vi fått betalt för restid, varför ska det vara annorlunda när man jobbar fackligt det borde vara samma regler med tanke på att facket driver arbetstidsfrågor mot arbetsgivaren

Jag tror att de förtroendevalda vi har skulle vara mer engagerad om man får göra utbildning, uppdrag för våra medlemmar och samtidigt få betalt för den tid vi läger ner, det är väl inte meningen att vi ska utföra uppdraget på fritiden.

Mvh Anna

Jag/vi föreslår kongressen besluta

Att förtroendvalda har rätt till betald restid för att kunna utföra sina uppdrag

## **Utlåtande**

Hej,

Tack för din motion som förbundsstyrelsen nu bedömt besvaras direkt till dig dvs. den kommer inte behandlas på kongressen. Orsaken är att den tolkas som ett medlemsförslag som inte rör Vårdförbundets vision, mål, långsiktig inriktning samt politiska ställningstaganden för verksamheten.

Det fackliga uppdraget är i grunden ett ideellt uppdrag. Det finns även möjlighet genom lagstiftning, och i vissa fall genom avtal, att arbetsgivaren betalar för den tid som en förtroendevald arbetar fackligt. Även ersättning för restid utgår i dessa fall från arbetsgivaren.

Tidpunkt för när den fackliga tiden planeras och ska tas ut sker i dialog med arbetsgivaren och föreläggs därefter utifrån avdelningens och/eller den förtroendevaldes planering och uppdrag. Den fackliga tiden kan alltså även användas när du som förtroendevald inte är i tjänst vilket ökar flexibiliteten och kan minska den ideella tid som läggs ner.

Vid mötesplanering kan man tänka på att även restid ska rymmas inom arbetsdagen. Kanske är det möjligt att dela upp mötet på flera tillfällen om en dag inte räcker till? Eller ta delar av

mötet via telefon eller digitalt för spara tid? Kanske går det att tänka sig att vissa arbetsdagar blir längre och därmed andra kortare?

I vissa fall finns ingen facklig tid hos arbetsgivaren och en förtroendevald förlorar inkomst pga. det fackliga uppdraget. Då finns möjlighet att Vårdförbundet ersätter med motsvarande belopp, så kallad ersättning för förlorad arbetsinkomst. För att få ersättning för både tiden för mötet och restiden förutsätts att löneavdrag är gjort även för restid.

**Förbundsstyrelsen beslutade**

Att anse motionen besvarad då ersättning utgår för förlorad arbetsinkomst från Vårdförbundet i de fall arbetsgivaren inte finansierar.

# Organisation

## #24

*Avdelning Nicklas Modig*

*Avdelning Lena Hagstedt*

*Avdelning Marianne Lindfors*

*Avdelning Anette Fristedt*

### **Lika förutsättning för utbildare av nationella utbildningar**

Vårdförbundet är ett förbund vars strävan bör vara att varje medlem skall ha lika möjlighet till hjälp och stöd av förbundets förtroendevalda. För att möta ett sådant behov behöver förtroendevalda i sin tur utbildning och stöd. Uppdraget att utbilda förtroendevalda i förbundets avdelningar finns idag beskrivet bland annat i uppdragsbeskrivningen för ledamot i avdelningsstyrelse. Då avdelningarna är olika både storleksmässigt, geografiskt och gällande antalet förtroendevalda organiseras utbildningsuppdraget lite olika i varje avdelning. Vissa avdelningar är av olika skäl, i behov av individer som utbildar förtroendevalda och samtidigt inte är en del av avdelningens styrelse. Detta medför att förutsättningarna att utbilda ser olika ut mellan avdelningarna. Exempelvis skiljer sig de tekniska förutsättningarna åt då den som inte är invald i en avdelningsstyrelse inte har tillgång till förbundets tekniska verktyg på samma sätt. Därför vill vi yrka på att uppdraget som utbildare för vårdförbundets nationella utbildningar definieras tydligare och ges större förutsättningar och möjligheter till att utformas lika.

Jag/vi föreslår kongressen besluta

Att kongressen ger förbundsstyrelsen i uppdrag att göra en tydlig uppdragsbeskrivning för de utbildare som håller i förbundets nationella utbildningar.

Att kongressen uppdrar åt förbundsstyrelsen att se över hur kontinuerlig kompetensutvecklingen av nya och befintliga utbildare inom förbundet kan stärkas.

Att kongressen uppdrar förbundsstyrelsen att se över möjligheten för en bättre tillgång till tekniska verktyg för de som utbildar i förbundets nationella utbildningar.

### **Utlåtande**

För Vårdförbundet, liksom andra fackförbund, är utbildning av förtroendevalda en kärnuppgift. Viktigast är hur förtroendevalda på arbetsplatsen rustas att använda de möjligheter och verktyg som förtroendeuppdraget medför enligt lag och avtal. Att hjälpa förtroendevalda kollegor att kunna börja verka som förtroendevalda och lära sig grunderna i det fackliga uppdraget ingår i vad förtroendevalda på arbetsplatsen gör inom ramen för sitt uppdrag, på arbetstid som arbetsgivaren bekostar.

I Vårdförbundet har vi skapat en gemensam grundutbildning, med ett gemensamt material, gemensamma övningar och pedagogik. Det möjliggör att vi kan kvalitetssäkra innehåll, hålla det ständigt uppdaterat och samarbeta med varandra när vi genomför utbildningarna. Det i sin tur främjar nätverkande mellan förtroendevalda, möjlighet att reflektera om likheter och skillnader mellan arbetsplatser och erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda som samarbetar. Samtidigt möjliggör samarbetena att fler utbildningar kan genomföras och därmed tillgängligheten till utbildningstillfällen för nyvalda förtroendevalda. Men även om utbildningsmaterialet är gemensamt

så är utbildningarna en verksamhet som genomförs lokalt och det ingår i avdelningarnas ansvar att organisera det fackliga arbetet så att förtroendevalda kan hjälpa nyvalda kollegor med utbildningsinsatser.

Att genomföra utbildningar är en av många uppgifter som finns i den fackliga verksamheten. Det är avdelningarnas ansvar att se till att det finns utbildningar och det görs på sätt som fungerar i respektive kontext. Det innebär att ansvarsfördelning och organisation ser olika ut i olika avdelningar, och det är också en flexibilitet som stadgan vill värna. Att skriva fram ett uppdrag för utbildare i Vårdförbundet låter sig därför inte göras, och det är inte heller en roll som ser likadan ut i hela landet. Vägledning i uppgiften att utbilda finns dock i form av den utbildningspolicy som förbundet arbetar efter och som förbundsstyrelsen fastställde 2018. Utbildningspolicyen berättar följande (valda delar):

*Utbildning är en kärnverksamhet i en facklig organisation och genom bra utbildningar skapas ett ökat medlemsvärde.*

*Förbundsstyrelsen har ansvar för måluppfyllelse och en tydlig struktur för genomförande av utbildningar.*

- *Utbildarna har en vilja att utbilda.*
- *Utbildarna har en trygghet i Vårdförbundets politik.*
- *Utbildarna har en pedagogisk förmåga som leder till engagemang och entusiasm.*
- *Utbildarna har förståelse för lärprocessen och tror på Vårdförbundets pedagogiska grundsyn.*
- *Utbildarna har förutsättningar för att utföra sitt uppdrag.*
- *Utbildarna har möjlighet till utveckling i sitt uppdrag.*

Förbundsstyrelsen anser att utbildningspolicyen vägleder de förtroendevalda som får till uppgift att utbilda sina förtroendevalda kollegor. Tillsammans med den utbildning i pedagogiskt ledarskap som årligen erbjuds, samt det nätverk av utbildare som regelbundet möts digitalt finns goda förutsättningar att utvecklas som utbildare i Vårdförbundet.

Utbildningsverksamheten organiseras av avdelningsstyrelserna och i avdelningsövergripande samarbeten, samt genomförs inom ramen för det fackliga uppdraget på arbetsplatsen. För att genomföra utbildning behövs tillgång till dator, oavsett om utbildningen sker digitalt eller fysiskt. Vårdförbundet tillhandahåller datorer till varje avdelning som kan användas för detta ändamål. De arbetsredskap som arbetsgivaren tillhandahåller kan och bör också användas.

### **Förbundsstyrelsen beslutade**

att anse motionens tre att-satser för besvarade.

# Organisation

#49

*Avdelning Maria Lindgren*

## **Medlemsrekrytering via Medier**

För att fortsätta växa som förbund föreslår vi medlemsrekrytering även via medier. Att vara ett synligare förbund för allmänheten, kollegor och framtida kollegor.

Jag/vi föreslår kongressen besluta

Att medlemsrekrytering även görs via medier

## **Utlåtande**

Den övergripande strategin för Vårdförbundets rekrytering är att den utgår från arbetsplats. Att medlem och förtroendevald ställer frågan om medlemskap till den som inte är medlem eller kommer ny till en arbetsplats. För att uppnå mesta möjliga synlighet och för att vi ska nå ut till alla potentiella nya medlemmar behöver Vårdförbundet parallellt med närvaro på arbetsplats också vara synlig i olika mediekanalet. I valet av mediekanal utgår Vårdförbundet från målgruppen för kampanjen samt vad som är bästa sätt att nå den gruppen utifrån mediet räckvidd och kostnader för annonsering i det aktuella mediet. Under kongressperioden har Vårdförbundet haft rekryterande annonsering i sociala medier, veckopress, dagspress, stortavlor/kollektivtrafik och tv. All digital annonsering länkar till inträdesansökan. Avsikten är att fortsätta med det.

## **Förbundsstyrelsen beslutade**

att anse motionen besvarad.

## Villkor

#53

*Avdelning Emma Klingvall*

### **Avskaffa alla flextidsavtal på arbetsmarknaden**

Vårdförbundet driver frågor kring hälsosamma arbetstider och ett hållbart yrkesliv. Den inriktningen utgår från medlemmars vilja och värde för kollektivet. Vi värnar kollektivets och professionernas behov.

Vi ska ha bra förutsättningar för att vara på arbetet och en rad lagar och författningar reglerar detta. Vi är även överens med arbetsgivaren i vårt kollektivavtal Allmänna bestämmelser hur arbetstidens förläggning ska planeras.

Flextidsavtal, flexibla arbetstider som förekommer i lokala avtal frångår vår arbetstidslag och vårt kollektivavtal Allmänna bestämmelser. Flexen är sprungen ur en annan tid och en annan situation då vården var mer välbemannad och medarbetarna var fler och kunde ta raster och komma och gå lite mer flexibelt.

Vårdförbundets ingång är att alla har rätt till sin heltid och sin arbetstid som är överenskommen i anställningsavtalet. All arbetad tid ska vara schemalagd och arbetsgivaren ska enligt avtal lämna ut fastställt schema minst två veckor innan det startar. Medarbetaren ska fullfölja sina arbetsuppgifter inom ramarna för sin arbetstid. Finns det inte tid att planera flextid ska vi inte ha flexid, ingen ska behöva flexa för att hinna med ordinarie arbetsuppgifter. I den situationen som vi är i nu inom hälso- och sjukvården är det väldigt sällan som medarbetarna kan använda sig av flextiden på ett sådant sätt att det är medarbetaren som äger den tiden.

Arbetsgivaren ansvarar för verksamheten och har mandatet att leda och fördela och har i grunden rätt till vår kompetens X antal timmar i veckan. Därtill finns möjligheter till förskjuten arbetstid, övertid mm enligt AB. Så egentligen har arbetsgivaren redan alla möjligheter att leda verksamheten och medarbetarna genom att följa lagar och avtal som vi kommit överens om centralt.

Flex gav och kan ge ett värde för individen men inte kollektivet. Vårdförbundets uppdrag är inte att lösa individens behov – utan kollektivets behov och kollektivet har betalat för flexibiliteten utan att få något igen.

Jag/vi föreslår kongressen besluta

Att Vårdförbundet arbetar för att helt avskaffa alla flextidsavtal på arbetsmarknaden där våra medlemsgrupper verkar.

Att Vårdförbundet arbetar fram ett argumentationsmaterial och informationsmaterial att använda vid utbildningar av medlemmar och förtroendevalda i hälsosamma arbetstider med hänseende till flextidens konsekvenser och dess nackdelar.

### **Utlåtande**

Förbundsstyrelsen anser att flextidsavtal ofta är problematiska i vårdverksamheter, men det finns undantag i verksamheter där medlemmar faktiskt kan ta ut sitt flextidsöverskott.

Arbetsgivare önskar ibland flextidsavtal för att få ytterligare flexibilitet vid förläggningen av arbetstid. Ofta finns också ett medlemstryck att ingå dessa avtal, där problem att få ihop arbete och fritid ligger bakom.

Medlemmar kan tycka att de genom flextid får möjlighet att påverka sina egna arbetstider, men det kan vara svårt att se de fördelar arbetsgivaren får genom den ökade flexibiliteten, samt vad det kan leda till.

Om lokala parter träffar lokalt kollektivavtal om flextid för verksamheter där det är svårt att ta ut flextidsöverskott, blir konsekvensen att arbetsgivaren slipper att betala för mertid och övertid. På så sätt döljs också det som egentligen skulle varit mertid/övertid i flexkonton och därmed också bristen på personal.

Förbundsstyrelsen har i en vägledning till lokal organisation avrått från att teckna lokala flextidsavtal, men ser att det finns verksamheter där flextid kan fungera. Flextidsavtal bör endast träffas undantagsvis och endast i verksamheter där det finns förutsättningar för att tillämpa flextid och där det också är möjligt att ta ut flextidsöverskott. I lokala kollektivavtalsförhandlingar om flextidsavtal anser förbundsstyrelsen att det är viktigt att begränsa arbetsgivarens flexibilitet, med hjälp av tydliga och snäva ramar för att medlem inte ska påverkas negativt.

**Förbundsstyrelsens beslutade**

att avslå första yrkandet i motion # 53

att bifalla andra yrkandet i motion # 53



# Organisation

#55

*Enskild motion*

*Avdelning Mimmi Höglom,*

*Avdelning Lena Vennberg,*

*Avdelning Janí Stjernström,*

*Avdelning Matilda Eriksson,*

*Avdelning Eva Lenander,*

*Avdelning Ingrid Edman,*

*Avdelning Elisabeth Berglind,*

*Avdelning Susanne Falk,*

*Avdelning Mari Eklind,*

*Avdelning Ingrid Allerstam,*

*Avdelning Sophia Godau,*

*Avdelning Jörgen Ekström,*

*Avdelning Johanna Holmström,*

*Avdelning Tina Dahlman,*

*Avdelning AnnaKarin Steen Swallinger,*

*Avdelning Linda Engström,*

## **Motion om utbildning eller introduktion för nya medlemmar.**

Efter att ha varit aktiv i Vårdförbundet under många år, har det många gånger varit tydligt att Vårdförbundet saknar en översiktlig utbildning eller introduktion för nya medlemmar. I dagsläget kan det vara svårt att hitta fram till rätt information, om den inte är koncentrerad till ett ställe eller ett tillfälle. Det bästa vore ju om utformningen av utbildningen eller introduktion var så, att det också fanns ett tydligt ställe på webben, dit man sen kunde återvända till flera gånger.

Tanken är att direkt kunna hänvisa medlemmar till en utbildning eller introduktion där de får lära känna det mer grundläggande om Vårdförbundet, deras rättigheter på arbetsmarknaden och vilket stöd de kan ha av Vårdförbundet.

Att tidigt kunna ta del av en kortare medlemsutbildning eller introduktion, är ett led i att tydliggöra medlemskapets värde. Att få kunskap och insikt i vilka möjligheter som finns för mig som medlem, motiverar fler att stanna kvar, när medlemskapet inte längre är gratis. Jag är också övertygad att viljan vara med och vara delaktig i Vårdförbundet, även när det inte är katastrofala arbetsvillkor som under det akuta skeendet av pandemin, växer.

Jag/vi föreslår kongressen besluta

- att Vårdförbundet skyndsamt tar fram en grundläggande och översiktlig utbildning eller introduktion för nya medlemmar, gällande Vårdförbundet som organisation, medlemmars rättigheter på arbetsmarknaden och vilket stöd de kan få av Vårdförbundet.

## **Utlåtande**

Utbildning är en kärnverksamhet i en facklig organisation och genom bra utbildningar skapas ett ökat medlemsvärde. Vårdförbundets utbildningsverksamhet har såväl förtroendevalda som medlemmar som målgrupp.

Medlemmar är en ny målgrupp för utbildningsverksamheten, som tillkom efter kongressen 2018. Stegvis utvecklas möjligheten för medlemmar att fördjupa kunskap inom arbetsmarknad och yrkesliv genom digitala guider som vägleder i frågor som har betydelse i den egna anställningen och där ett fackligt medlemskap innebär både trygghet och en plattform för att påverka. Valet av formatet digitala guider är medvetet. Digitalt material är tillgängligt för alla – när som helst på dygnet, årets alla dagar. Du kan tillgodogöra dig materialet på bussen, när du har en paus på jobbet eller när helst det passar din vardag. Alla digitala guider finns tillgängliga på ett och samma ställe, i Kunskapsrummet, dit allt fler hittar. Guiderna ligger bakom inloggning och gör dem exklusiva för medlemmar.

Digitala format ställer andra krav på utbildningsmaterial än en fysisk träff. Det behöver vara uppdelat i korta moduler och innehållet prioriteras för att lyfta det som är mest relevant. Vårdförbundets digitala utbildningserbjudande utvecklas successivt, både till innehåll, form och pedagogik. Det berör frågeställningar som motionärerna lyfter, men gör det med utgångspunkt i medlems arbetsvardag. På så sätt kan den digitala guiden "Hallå, innan du skriver på" både vägleda medlem inför tecknandet av nytt anställningsavtal samtidigt som den förklarar att kollektivavtal är en central del i den svenska modellen och vad som kännetecknar den. Guiden "ta din lön till nya höjder" vägleder medlemmen som ska förhandla lön inför ny anställning och samtidigt får inblick i att Vårdförbundet tillhandahåller lönestatistik för medlemmar och hur Vårdförbundets lönepolitik kan vara ett stöd för medlemmen.

Utgångspunkten när digitala guider utvecklas för medlemmar är just att tillhandahålla kunskap som utgår från medlemmens behov och sträva efter att skapa en lust att lära mer utifrån ett egenintresse. Samtidigt kan samtal med andra medlemmar och förtroendevalda ofta fördjupa förståelsen och väcka ännu mer lust att lära. Därför används guiderna ofta som samtalsstartare, till exempel genom att på en medlemsträff gå igenom en del tillsammans och sedan prata om det i grupp.

Förslaget för kommande kongressperiod är att möjligheterna för medlem att fördjupa sin kunskap om yrkesliv, arbetsmarknad, Vårdförbundets stöd till medlem samt politiska inriktning ska fortsätta utvecklas. Prioriterad målgrupp bland medlemmar är unga i yrket, vilket innebär att de frågor som ofta aktualiseras i yrkeslivets inledning kommer att vara i fokus.

## **Förbundsstyrelsen beslutade**

att motionen anses besvarad.

## Organisation

### #56

*Enskild motion*

*Avdelning Mimmi Höglom,*

*Avdelning Helen Engström,*

*Avdelning Janí Stjernström,*

*Avdelning Helena Nyrén,*

*Avdelning Ingrid Edman,*

*Avdelning Elisabeth Berglind,*

*Avdelning Fatou Ceesay Bengtsson,*

*Avdelning Susanne Falk,*

*Avdelning Sophia Godau,*

*Avdelning Ann-Sofie Gustavsson,*

*Avdelning Marion Vaeggemose,*

*Avdelning Rósa Ólafsdóttir,*

*Avdelning Karin Nordén Persson,*

*Avdelning AnnaKarin Steen Swallinger,*

*Avdelning Angelica Gradh,*

*Avdelning Linda Engström,*

### **Möjlighet för lokal valberedare att söka ersättning för förlorad arbetsinkomst.**

En lokal valberedning får sitt uppdrag från avdelningens årsmöte. I det uppdraget ingår, förutom att förbereda för val och ge förslag till årsmöte, att känna sin organisation och förstå hur förtroendeuppdragen fungerar. Där ingår också att skaffa sig personkännedom och att kunna följa, framför allt styrelsens arbete och förstå hur styrelsen fungerar. Allt för att lokal valberedning ska kunna lämna väl genomtänkta och välgrundade förslag till årsmötet.

Att delta på ett styrelsemöte ger kunskap både om förtroendeuppdragets natur och vilka krav som ställs på de som verkar i styrelsen. Att ha möjligheten att kunna söka ersättning för förlorad arbetsinkomst, för enstaka dagar under mandatperioden, är nödvändigt för att kunna exempelvis delta på styrelsemöten förlagda dagtid.

Denna möjlighet har funnits tidigare i Vårdförbundet, fram till förra mandatperioden, men har på oklart sätt upphört. Det finns goda skäl att återinföra denna möjlighet.

Jag/vi föreslår kongressen besluta

- att ge möjlighet för lokala valberedare att söka ersättning för förlorad arbetsinkomst, för att kunna delta i nödvändiga aktiviteter utifrån uppdraget.

### **Utlåtande**

*Tack för er motion som förbundsstyrelsen nu bedömt besvaras direkt till er dvs. den kommer inte behandlas på kongressen. Orsaken är att den tolkas som ett medlemsförslag som inte*

rör Vårdförbundets vision, mål, långsiktig inriktning samt politiska ställningstaganden för verksamheten.

Att vara avdelningsvalberedare är i grunden ett ideellt uppdrag och du har inte automatiskt rätt till ersättning för förlorad arbetsförtjänst för de möten du deltar i som valberedare. Du kan som valberedare i vissa fall få ersättning för förlorad arbetsförtjänst, men det sker då i överenskommelse med avdelningsstyrelsen i linje med beslut av förbundsstyrelsen. Som avdelningsvalberedare kan du få ersättning för resekostnader och eventuella utlägg i samband med uppdraget (se FS-beslut 2019-02-05- -7).

I uppdraget erbjuds utbildning som tillsammans med erfarenhet av arbetet som valberedare är en värdefull merit att ha med sig i yrkeslivet. Uppdraget skapar även engagemang och ger ett utökat kontaktnät.

För att minska nedlagd tid kan kanske deltagande på de möten där det är lämpligt ske digitalt? Det kanske även går att diskutera med avdelningsstyrelsen att förlägga vissa möten utanför arbetstid för att ge möjlighet för deltagande?

#### **Förbundsstyrelsen beslutade**

Att anse motionen besvarad

# Organisation

#67

*Avdelning Eva Lenander*

*Avdelning Elisabeth Berglind*

## **Motion angående att synliggöra vad Vårdförbundet uppnår i närtid**

För att bibehålla och engagera nya medlemmar i Vårdförbundet måste vi bli bättre på att förmedla det vi uppnår och ibland även beskriva varför vi inte når ända fram vilket kan beror på att arbetsgivare inte tar sitt ansvar för att nå det gemensamma målet. Vårdförbundets fackliga styrka är viktig för medlemsengagemang och medlemsanslutning.

Vad har då Vårdförbundet och medlemmarna uppnått? Hemsidan idag innehåller i för stor grad idag skrivningar och information om vad vi **vill** uppnå och alldeles för lite om vad vi verkligen har uppnått i närtid och hur Vårdförbundet driver frågorna vidare. Avtalet 2019 innehöll många skrivningar där samsyn mellan avtalsparter fanns i flera frågor. Har Vårdförbundet utvärderat uppfyllelsen av avtal? Hur har Vårdförbundet drivit avtalets mål och skrivningar under avtalsperioden? Hur har det gått att införa karriärmodeller, att skapa utbildningsanställningar (AST) och omställning till en nära vård?

Det är ofta lokalt och med hjälp av skyddsombud som fackligt arbete för arbetsmiljö drivs. Hur visar Vårdförbundet resultat av detta viktiga arbete?

Förtroendevalda måste ha enkla och tydliga fakta att hänvisa till för att kunna föra dialog med medlemmar och potentiella medlemmar om fördelarna med medlemskap.

Vi måste synliggöra vad Vårdförbundet har uppnått!

Jag/vi föreslår kongressen besluta

Att Vårdförbundets hemsida uppdateras/revideras med syfte i större omfattning fokusera på att visa vad vi har uppnått och vad vi arbetar med.

Att Vårdförbundet strävar efter att delge medlemmarna resultat av det vi arbetat med och att det sammanställs och presenteras på hemsidan med en rubrik som tydliggör att det handlar om det är det här vi har uppnått

Att även "delsegrar" som uppnåtts i t.ex. arbetet med karriärmodeller och AST mm görs synliga

Att även lokalföreningars arbete och fr.f.a. framgångar synliggörs på nationella hemsidan

## **Utlåtande**

Motionärerna lyfter upp och tydliggör en viktig aspekt i Vårdförbundets kommunikation med medlemmar. Genom Vårdförbundets kommunikation lyfter vi fram medlemmarnas situation och verklighet, ger förslag på konkreta förbättringar samt återkoppla de vinster och förbättringar vi åstadkommer. Vi delar motionärens uppfattning att vi till medlemmarna kan bli ännu bättre på att återberätta förbundets framgångar. Vårdförbundet använder många kanaler för att nå ut till medlemmar, potentiella medlemmar beslutsfattare och en bredare allmänhet. Vårdförbundets webbplats är den mest centrala kanalen för kommunikation men sociala medier och andra kanaler

blir allt viktigare. Därför är det inte lämpligt att binda sig till just webbplatsen utan satsningar på att ta hem och visa på vinster bör ske i den kanal som för ändamålet är mest lämplig.

Under hösten 2021 har Vårdförbundets webbplats genomgått en uppdatering. Det innebär att förstasidan nu är utformad utifrån vad medlemmarna mest eftersöker på webben. Genom att utforma webbplatsen efter medlemmarnas behov och prioritera struktur och utformning utifrån detta lever vi i högre grad upp till medlemmarnas förväntningar på Vårdförbundets kommunikation. De lokala avdelningarnas sidor är en integrerad del av vårdförbundets webbplats. När det är aktuellt och bedöms intressant för medlemmar i hela landet så kan artiklar och material publicerat på en lokal sida också lyftas fram också på andra sidor på webben.

### **Förbundsstyrelsen beslutade**

att bifalla första-, andra- och tredje attsatsen och i övrigt anse motionen besvarad.

# Organisation

## #103

*Avdelning Helene Ericsson*

*Avdelning Michaela Norén*

*Avdelning Marcus Folkö Müntzing*

### **Ett aktivt antirasistiskt arbete inom Vårdförbundet**

Vårdförbundet har tidigare i år efterlyst en handlingsplan från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) för att förebygga att vårdpersonal blir utsatta för rasism och diskriminering i sitt arbete. Ett gemensamt arbete mellan Vårdförbundet och regering, SKR samt enskilda arbetsgivare föreslogs för att tydligt markera mot rasism. I Vårdförbundets stadgar finns det i nuläget inget tydligt ställningstagande mot rasim även om det hänvisas till FN:s allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna. Vårdförbundet uppmanar medlemmar att vända sig till Vårdförbundet för både facklig rådgivning och stöd om rasism förekommer på arbetsplatsen. För att arbeta antirastiskt är det viktigt att ha kunskap om rasism, vithetsnormer och maktstrukturer och att applicera den kunskapen på även den egna organisationen.

Jag/vi föreslår kongressen besluta

Att utbildning i antirasistiskt arbete genomgås av all anställd personal på Vårdförbundet, alla styrelseledamöter samt alla med fackliga heltids/deltidsuppdrag inom förbundet.

Att Vårdförbundet gör ett tydligare ställningstagande mot rasism i Vårdförbundets stadga, till exempel genom att lägga till antirasism som en del av Vårdförbundets grundläggande värderingar.

### **Utlåtande**

Förbundsstyrelsen delar motionärernas mening att det är viktigt att Vårdförbundet arbetar aktivt med antirasism, och att detta förutsätter att vi arbetar med detta även internt i vår egen organisation. Vi ser fram emot att diskutera hur detta tar sig uttryck.

Som facklig organisation är vi tydligt grundade i våra grundläggande värderingar. Stadgarnas formulering som motionären hänvisar till lyder i sin helhet:

#### **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.*

För oss är detta ord som förpliktigar, som är tydliga, ord som ger riktning och som grundar oss. Det är värderingar som vi bär varje dag. Vi menar att det är mer än en hänvisning. Särskilt i en tid som denna, när olika politiska krafter som vill göra skillnad på människor så är det ännu viktigare för oss att bära dessa ord med stolthet: *alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter.*

Stadgans formuleringar omsätter vi i olika ställningstaganden. Kongressen 2018 fastställde Vårdförbundets idéprogram Rätten till hälsa lämnar ingen utanför, där stadgans skrivning om alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter konkretiseras på följande sätt:

*Vi höjer vår röst mot alla typer av diskriminering i vårt land, vår kommun, på vår arbetsplats och bland våra vänner, eftersom alla ska ha samma möjligheter oberoende av kön, etnicitet, religion, sexuell orientering, ålder, social bakgrund och fysiska förmågor. Vi agerar inkluderande och lär oss mer om det som först kan verka främmande eller annorlunda. Och vi främjar social och ekonomisk integration i samhället.*

Ett aktivt antirasistiskt arbete handlar för oss om att vara medveten om hur olika maktordningar samverkar, och vikten av att arbeta sammanhållet med dessa på ett intersektionellt och normkritiskt sätt. Vi delar därför inte motionärens mening om att särskilt lyfta en enskild diskrimineringsgrund i stadgarna, utan anser att det är viktigt att de grundläggande värderingarna slår fast just detta – att alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter och att vi i våra ställningstaganden fortsatt lyfter alla diskrimineringsgrunder.

Motionärernas första att-sats handlar om att utbildningsinsatser inom antirasism ska genomföras och vara obligatoriska i förbundet för anställda och förtroendevalda med facklig tid. Utbildning i vårdförbundets värdegrund och anti-diskriminering ingår idag i introduktionsprogrammet som alla nyanställda genomgår. För förtroendevalda ingår genomgång av förbundets grundläggande värderingar som en del i grundutbildningen för alla förtroendevalda. Utöver det finns möjlighet till fördjupning i utbildningen *Öppna Arbetsplatsen*, som fördjupar kunskaperna inom likabehandling och mångfald på arbetsplatsen. Fördjupningen i öppna arbetsplatsen är frivillig. Vi tror att det bästa sättet att nå framgång i den här typen av frågor är genom att låta engagemang väljas och växa, snarare än genom kongressbeslutat obligatorium. Förbundsstyrelsen anser med detta frågan besvarad.

### **Förbundsstyrelsen beslutade**

Att anse motionärens att-sats 1 besvarad.

Att avslå motionärens att-sats 2.



# Organisation

**#109**

*Avdelning Nadja Ståhl*

*Avdelning Sophia Godau*

## **Studentansvarig**

Studenter är Vårdförbundets framtid! ca 10 procent av det totala medlemsantalet i Vårdförbundet är studenter och utbildningsfrågor är högst aktuella och prioriterade för Vårdförbundet. Idag får studentstyrelsen klara sig själv med nio ledamöter som ska ha det övergripande ansvaret över student medlemmarna och studentorganisationen. Dessa nio ledamöter är studenter på heltid och förväntas leverera och var tillgängliga dygnet runt och har utöver det extraarbeten, familj osv. Det är en ohållbar situation för student styrelsens ledamöter och det är en utmaning att hitta engagerade till uppdrag i studentorganisationen.

Därför vill vi att kongressen tar ställning till att varje avdelningsstyrelse samt förbundsstyrelsen ska ha en förtroendevald som är studentansvarig. Denne ska ha en tydlig arbetsbeskrivning, hjälpa de lokala student medlemmarna och finnas som ett stöd till studentstyrelsen.

Jag/vi föreslår kongressen besluta

Att förbundsstyrelsen utser en ledamot som har det övergripande ansvaret för studentfrågor.

Att varje avdelningsstyrelse utser en ledamot som har det övergripande ansvaret för studentfrågor.

Att förbundsstyrelsen får i uppdrag att skapa en uppdragsbeskrivning alternativt se över den befintliga i samråd med studentstyrelsen och avdelningarna.

## **Utlåtande**

Studenterna är Vårdförbundets framtid och det är viktigt att vi fortsätter engagera och rekrytera studenter till Vårdförbundet. Utan studentmedlemmar stannar vår medlemstillväxt och därför är det extra viktigt att studentfrågorna är högt på agendan.

Förbundsstyrelsen delar däremot inte tillvägagångssättet med att välja en studentansvarig i de olika styrelserna, då vi tror att det kommer hämma styrelsernas arbete. Det borde istället vara hela styrelsens ansvar att prioritera studentfrågor. Förbundsstyrelsen tror att vi genom prioriteringar som föreslås i organisationspropositionen åstadkommer den önskvärda effekten och att Vårdförbundet på det sättet fortsätter vara relevanta.

## **Förbundsstyrelsen beslutade**

att motionen ska avslås i sin helhet.

# Organisation

**#110**

*Avdelning Nadja Ståhl*

*Avdelning Tina Dahlman*

## **Studentombudsman**

Studenterna är vår framtid och vi behöver varandra för att bli ännu starkare som förbund. Studentstyrelsen har ett stort uppdrag men knappt några resurser. Det finns mycket som skulle kunna utvecklas och drivas inom studentorganisationen om det fanns fler som arbetade specifikt med studenterna. Vårdförbundet har ca 10.000 medlemmar som är studenter, det är en stor andel av medlemsantalen. Avdelningar har ombudsmän, förbundet har ombudsmän men ingen arbetar specifikt mot studenterna. Studentorganisationen bör ha en egen ombudsman för att det ska fungera optimalt. Studentorganisationen fungerar hyfsat tack vare engagerade studenter som många gånger lägger ner all sin fritid på sina uppdrag och känner sig alltid otillräckliga på grund av resursbrist. Detta är ohållbart och skapar en dålig arbetsmiljö till våra förtroendevalda studenter. Vårdförbundet står för och driver frågor om god arbetsmiljö, då måste vi börja se över arbetsmiljön hos våra egna förtroendevalda för att detta ska kännas trovärdigt.

Därför vill vi att kongressen ska besluta om att Vårdförbundet ska tillsätta en Studentombudsman i förbundet.

Jag/vi föreslår kongressen besluta

Att Vårdförbundet tillsätter en heltidstjänst som Studentombudsman på förbunds nivå.

## **Utlåtande**

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning om att en aktiv och levande studentverksamhet är av stor betydelse för förbundets verksamhet både nu och för den fortsatta tillväxten av medlemmar och förtroendevalda. Förbundets studerandemedlemmar ska uppleva att Vårdförbundet har ett starkt engagemang i utbildningsfrågorna och tar dem på största allvar. Både i fråga om nationell planering, dimensionering och utveckling av innehållet i utbildningen. Studentverksamheten har också en viktig roll i uppdraget att tillvarata studenternas intressen och behov kopplat till den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) avseende lärosätenas organisering, tillgången till praktikplatser samt tillgång och kompetens hos handledarna mm.

I den nu pågående utredningen om Vårdförbundets framtida organisation berörs också frågan om studentverksamhetens organisering, det demokratiska inflytandet, samt vilka andra behov som kan behöva tillfredställas för att också i framtiden ha en ändamålsenlig organisation och resurssättning av studentorganisationen. Mot bakgrund av intentionerna i organisationspropositionen samt av det utredningsarbete som pågår är det styrelsens uppfattning att frågan om inrättandet av en studerandeombudsman lyfts in i och utvärderas inom ramen för fortsatt utredningsuppdrag.

**Förbundsstyrelsen beslutade**  
att anse motionen besvarad.

|