



UTREDNING OM FRAMTIDA DEMOKRATISK ORGANISATION

Slutrapport

2022-02-01
Hanna Bisell och Mats Johnsson

Innehållsförteckning

1	Förord och läsanvisning	3
2	Bakgrund och utredningsdirektiv	3
3	Beskrivning av utredningens arbetsform och processen fram till slutrapport.....	5
3.1	Arbetsform och process.....	5
3.2	Utredarnas perspektiv och kommentar	8
4	Utredningsförslaget	10
4.1	Översiktsbild	10
4.2	Varför utveckling och förändring?	10
4.3	Mål och målbild.....	13
4.4	Principer för framtida demokratisk organisation.....	14
4.5	Vårdförbundet – ett förbund.....	21
4.6	Inflytande på avtal	31
4.7	Föreningsdemokrati.....	36
4.8	Lokal organisation utifrån en sektorsindelning.....	43
4.9	De fyra yrkena (samt chefer och studenter).....	71
5	Konsekvensbeskrivning	84
5.1	Inledning	84
5.2	SWOT, risk och konsekvensanalys med förändrad lokal organisation	85
5.3	Resursfrågor	86
6	Avslutning - Samma uppdrag men i nya former.....	91
7	Bilageförteckning	92
7.1	Organisationsproposition kongressen 2018.....	92
7.2	Loggbok för processen oktober 2019 - november 2021	100
7.3	Privat sektors andel i svensk vård.	104
7.4	Hur gör andra? Olika sätt att organisera facklig verksamhet.....	107

1 Förord och läsanvisning

Utredningen har genomförts på uppdrag av och i fortlöpande dialog med förbundsstyrelsen fram till styrelsens möte november 2021. Förbundsstyrelsen tog då ställning till vilka förslag kring utvecklingen av den demokratiska organisationen som skulle lämnas till kongressen 2022.

Utredarna (Hanna Bisell och Mats Johnsson) lämnar nu i denna slutrapport samlade analyser och förslag till förbundsstyrelsen och har därmed slutfört utredningsuppdraget.

I anslutning till utredningsförslaget inleds varje avsnitt med en underrubrik som heter ”status” och som beskriver om och i så fall hur avsnittet behandlats av förbundsstyrelsen.

Slutrapporten innehåller nytillkomna delar som styrelsen inte har diskuterat och tagit ställning. Nuvarande förbundsstyrelsen förväntas inte ta ställning till slutrapporten i alla dess delar och det blir upp till den på kongressen 2022 valda förbundsstyrelsen att bedöma om och i så fall hur rapporten kommer att följas upp ytterligare.

Texten är skriven med förbundsstyrelsen som målgrupp. Förbundsstyrelsen har önskat att det därutöver tas fram en förkortad upplaga av utredningen som ska ha kongressombuden som målgrupp.

En förhoppning med utredningen är att arbetet ska kunna komma till nytta även för den nyvalda förbundsstyrelsen och i delar kunna bidra till fortsatta samtal om den demokratiska organisationens utveckling. För att det ska vara möjligt att i framtiden enbart läsa delar av utredningen finns det förståelsens skull en del upprepningar av text. Nackdelen är att detta vid en samlad genomläsning kan upplevas störande.

2 Bakgrund och utredningsdirektiv

Bakgrunden till utredningen finns i den organisationsproposition som kongressen 2018 beslutade om. Propositionen i dess helhet återfinns i bilaga 1.

Förbundsstyrelsen direktiv för utredningen bestämdes vid styrelsemötet i december 2019, efter diskussion kring kongressuppdraget på två förbundsråd under hösten 2019. Utredningen var en av flera delar i en processplan för att utveckla den förtroendevalda organisationen i Vårdförbundet i enlighet med kongressens uppdrag.

Utredningsdirektivet blev;

”Utredning

En fördjupad utredning behöver göras i linje med kongressens uppdrag – hur skulle en framtida utvecklad organisation kunna se ut? Det handlar om att hitta en stark organisation såväl för inflytandet på arbetsplatsen som en demokratisk struktur för Vårdförbundets interna demokrati. Detta innehåller tre delar:

- **Inflytande på arbetsplatsen** – det ska finnas en lokal organisation som möter behovet av inflytande på arbetsplatsnivå.
- **Inflytande på centrala och lokala avtal** – det ska vara tydligt hur medlemmar och förtroendevalda kan påverka innehållet i sina centrala och lokala avtal.
- **Inflytande i Vårdförbundet** –det ska vara tydligt hur föreningsdemokratin i Vårdförbundet hanteras (valkretsar)

Grundidén är att utgå från arbetsplats via arbetsgivare och avtalsområde.

- Medlemmar med regioner som arbetsgivare
- Medlemmar med kommuner som arbetsgivare
- Privatanställda medlemmar
- Statligt anställda medlemmar

Några ytterligare förutsättningar:

- Att förslaget svarar mot yrkesförbundens specifika behov av organisation för en facklig organisation
- Att förslaget utgår från att Vårdförbundet är en juridisk person med en ansvarig förbundsstyrelse och därutöver beskriver de delar som kommer att kräva en stadgeändring med respektive scenario
- Att ta fram förslag på begreppsapparat för att underlätta dialog kring förslagen”

Detta utredningsdirektiv har inte förändrats och har varit grunden för den struktur som utredningen har valt.

Som utredare utsåg förbundsstyrelsen Hanna Bisell och Mats Johnsson.

3 Beskrivning av utredningens arbetsform och processen fram till slutrapport

Utredningen har fram till november 2021 bedrivits i ett fortlöpande samspel mellan förbundsstyrelsen och utredarna. Arbetsformen kan beskrivas som en kombination av utvecklingsprocess och mer traditionellt utredningsarbete.

3.1 Arbetsform och process

Förbundsstyrelsens ambition har varit utredningens förslag skulle kunna växa fram i samspel med avdelningsordförande. Utredarna har därför varit med och i vissa delar varit medverkande vid Förbundsråd och ordförandeträffar.

Formen för hur utredningen skulle kunna utvecklas succesivt har varit att med utgångspunkt från utredningsdirektivets direktiv med tre perspektiv (Inflytande på arbetsplatsen ,Inflytande på centrala och lokala avtal och Inflytande i Vårdförbundet) se hur detta skulle kunna utvecklas som lokal organisation inom de olika sektorerna (Regional, kommunal, privat samt statlig) samt hur detta påverkar den nationella strukturen i form av exempelvis avtalsorganisation och den interna demokratiska strukturen. För att inte tala om alla frågor vid alla samtal så har det gjorts "block" för samtalen. Inför samtal har det gjort insamling av aktuella fakta för att försöka ge en bild av hur det ser ut och fungerar idag och hur aktuell del av omvärlden fungerar.

Delar av utredningen har i en eller annan form behandlats vid styrelsens möten från december 2019 till november 2020 samt vidare vid ordförandeträffar. En kortfattad loggbok som beskriver de olika händelserna har utarbetats fortlöpande för att synliggöra processen. Den återfinns i bilaga 2 och beskriver inte enbart utredningen utan även andra delar av den organisatoriska utvecklingen som bildandet av nya avdelningar.

För att ta fram underlag till utredningens faktadelar har utredarna dels haft kontakt med Vårdförbundets kansli, dels utfört egna kartläggningar. Som exempel kan tas den rent faktamässiga sammanställning som gjorts avseende statlig sektor som innebar att organisationen för första gången på mycket lång tid har tillgång till en gemensam sammanställning avseende sektorns struktur, myndigheterna och sammanställning av medlemmar och förtroendevalda.

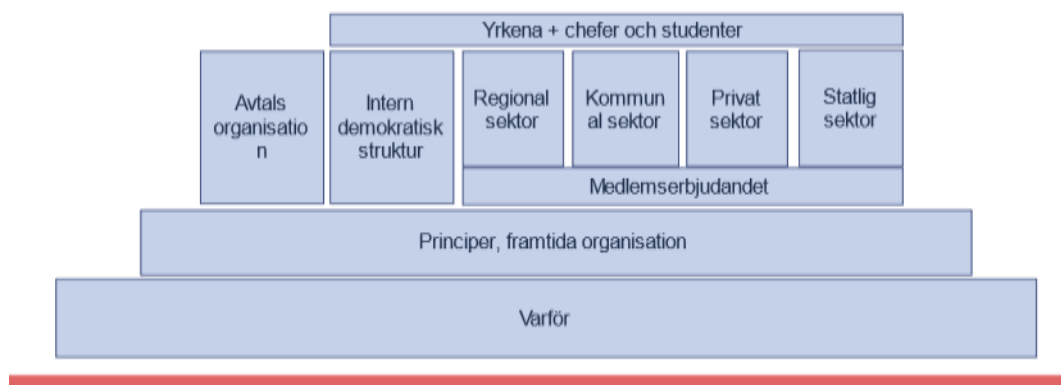
Det har efterlysts underlag som handlar om få fram beskrivningar av "hur gör andra" och sådana sammanställningar finns med i utredningen. För att inte bara ha tillgång till skriftliga fakta har det vid flera tillfällen bjödits in företrädare från andra organisationer till ordförandeträffar för att ge inspiration och idé utifrån erfarenheter;

- Från Lärarförbundet deltog 2e vice ordförande Robert Fahlgren berättade om Lärarförbundets utvecklingsresa.
- Peter Hellberg, Unionens förste vice ordförande var inbjuden gästtalare och berättade om hur Unionen har organiserat sitt arbete med avtalsfrågor.

- Dalia Eld från Vision var inbjuden att berätta om hur Vision arbetar med engagemang och inflytande i Vision.

Inledningsvis prövades möjligheten att utveckla utredningen genom att arbeta fram utredningsförslag och utredningstexter. Denna arbetsform gav inte den dynamik och den progress som behövdes och därför har det i stället utvecklats förslag i form av bildspråk och sammanfattande powerpointbilder. Detta har fungerat avsevärt bättre som metod men har samtidigt inneburit att en stor del av de texter som återfinns i utredningsförslaget inte är diskuterade av styrelsen även om dess utformning har påverkats av de samtal som genomförts. Av detta skäl så finns det kopplat till respektive block i utredningen en kortare statusbeskrivning för att ange när och på vilket sätt styrelsen har arbetat med avsnittet.

Till det första förbundsstyrelsemötet efter starten (januari 2022) gav utredarna en första bild för illustrera hur utredningen och dess innehåll skulle kunna hanteras i olika block och ge möjligheten för styrelsen att återkommande styra utredningens arbete utan att det skulle behövas fler utredningsdirektiv.



Utifrån erfarenheter av samtal som genomförts så har illustrationen för utredningen med block ändrat utformning och innehåll till den som finns idag. (Översiktsskildern kapitel 4.1)

Till styrelsens möte i september 2020 lämnades för första gången de då aktuella men icke styrelsebehandlade utredningstexterna samlade i dess helhet.

Nästa gång som styrelsen fick del av samlade utredningstexter var till mötet i maj 2021. Det skickades ut till, men behandlades inte, på mötet. Motsvarande genomfördes till styrelsens möte november 2021. De i styrelsen som då önskade ge avslutande synpunkter och medskick inför slutrapporten gjorde detta efter mötet.

En mycket påtaglig utmaning för utredningen och dess arbetsform blev pandemin som helt ändrade förutsättningen för den interaktivitet som önskats i form av fler fysiska möten.

Processen och utredningen har över tid på ett allt mer påtagligt sätt övertagits av förbundsstyrelsen själv som drivande. En viktig milstolpe blev de möten som förbundsstyrelsen genomförde med lokala styrelserna våren 2021.

Detta fortsatte sedan genom de sektorsvisa samtal om demokratiutveckling som styrelseledamöter hade under maj 2021. Det blev fyra samtal, en i vardera sektorn, om nuläge och önskemål kring inflytande i Vårdförbundet.

Den nationella mötesplatsen fick på grund av pandemin en helt annan form än de som genomförts historiskt. Här blev en av två punkter att beskriva och diskutera den demokratiska organisationens utveckling. Innehållet handlade om varför utveckling är viktigt på området och vad det är Vårdförbundet vill uppnå. Det var filmvisning och fördes samtal mellan presidiet, FS-ledamöter, avdelningsordföranden, ställdes frågor i chatten och genomfördes ett antal mentometeromröstningar.

Som tidigare nämnts så har utredningen enbart varit en del i det arbete som skett för att utveckla den demokratiska organisationen under kongressperioden. Att starta nya avdelningar som redan nu undersöker möjligheten att organisera utifrån medlem/arbetsplats/arbetsgivare i stället för geografi har varit en annan viktig del och detta har kunnat ske i synergi med utredningen.

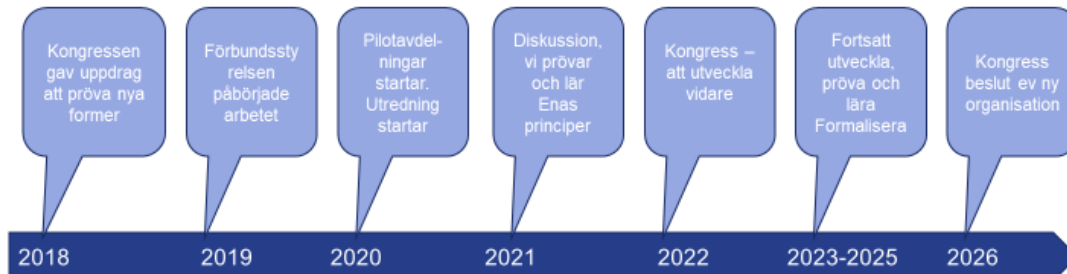
En illustration som har funnits med sedan 2019 och som beskriver det arbete som sker under kongressperioden har varit:



En förändring av struktur och kultur i den demokratiska organisationen **ska** ta lång tid. Ett sätt som har använts för att illustrera att det handlar om en längre period har varit.



Tidslinje 2018-2026



Utredningen väljer att i vissa delar inte lämna något färdigt förslag utan hänvisar till behov av fortsatta samtal som behöver ske i framtiden. Ett skäl till detta är att det inte längre finns tid för grundläggande samtal i styrelsen och ett annat skäl är behov att inom organisationen samtala mer om konsekvenserna av de steg som tas för att utveckla den lokala organisationen, exempelvis inför för kongressens framtida uppdrag och form.

3.2 Utredarnas perspektiv och kommentar

Som utredare vill vi peka på några utmaningar som utredningen och processen haft utifrån vårt perspektiv samt några bedömningar.

En utmaning som har funnits med under hela utredningsperioden har varit det inte har funnits en samsyn i varför en förändring och utredning behövs. Redan beslutet på kongressen 2018 om en organisationsproposition så fanns det ett flertal ombud som reserverade sig mot beslutet. Det har under hela processens gång funnits tydliga och uttryckta viljor för att inte lämna den lokala organisation som innebär att utgå från region/geografi.

Det som på en samlad nationell nivå är tydliga fakta i frågor om organisationsgrad och antal förtroendevalda inom exempelvis privat sektor behöver inte vara tydliga fakta inom en lokal avdelning som väl känner de arbetsplatser och ibland t o m enskilda medlemmar som berörs. Ett stort utrymme under utredningens första halvåret har handlat om att beskriva bakgrunden till de beslut kongressen redan fatt och att visa på positiva målbilder för att skapa engagemang och vilja i kommande dialoger.

Dagens lokala organisation har haft samma utformning sedan 1977 och har i stället för att anpassa organisationen till förändringar i omvärld utvecklat uppdraget inom den befintliga organisationen. Det har blivit en stark normering med utgångspunkt från den regionala kontexten. Vårdförbundet som organisation har valt sin väg historiskt men det innebär en

utmaning att kunna föra samtal om alternativa sätt att bygga en lokal organisation då det finns få andra referensramar till alternativa organisationer och nuvarande begrepp, ex avdelning för de flesta är starkt sammankopplad med dagens organisation och det enda gemensamma att förhålla sig till.

Oenighet samt behovet av gemensam förståelse är förväntade och bra utmaningar i en förändringsresa eftersom flera perspektiv behövs. Att skapa dialogen och processen då det är stora olikheter görs bäst i interaktion i fysiska möten och här har som tidigare sagts pandemin utgjort ett hinder. Samtidigt kan man också imponeras av att det under denna tid har startat helt nya avdelningar med styrelser som inte har haft gemensamma fysiska möten, så digitaliseringen är inte bara en reservplan utan pekar också på nya möjligheter.

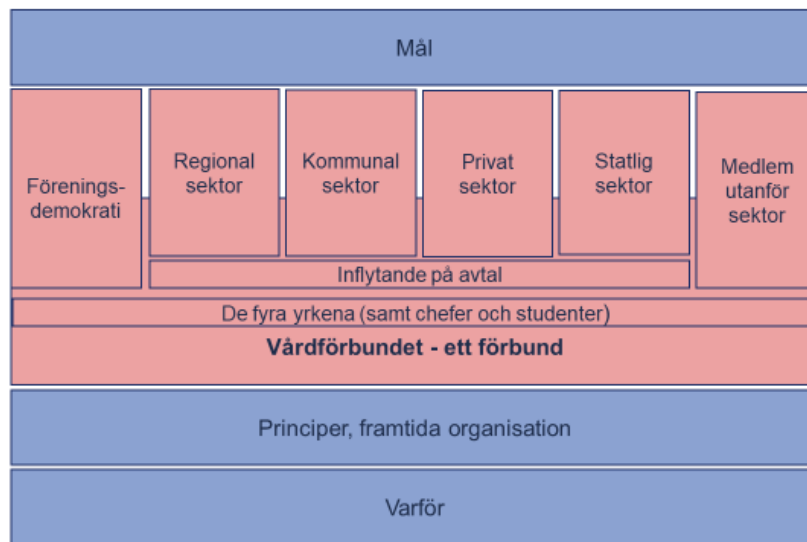
De samtal som fördes inom organisationen hösten 2021 har ett annat innehåll än samtalen hösten 2019 och visar på att det för Vårdförbundet sannolikt har varit en poäng att låta utredningen genomföras i en process med olika former av möten.

Den utan jämförelse mest utmanande frågan för utredarna har varit den att i utredningen lämna förslag för framtida organisation när det gäller den kommunala sektorn. Även om det inte finns en enighet i problembeskrivningen är det upprepat uttryckt att det behövs en förändring när det gäller organisering och genomslag i förhållande till kommunerna som arbetsgivare och vårdgivare. Antalet kommuner och spridningen i antal medlemmar samt geografi gör sektorn till en utmaning. Utredningen ska ha medlem och arbetsplats som sin utgångspunkt och det är svårt att hitta formen för hur de som har sin anställning i kommun bäst formerar sig i en lokal organisation. Här hade vi som utredare haft en förhoppning om att i en process kommit längre än vad som blev fallet. innan slutrapporten.

4 Utredningsförslaget

4.1 Översiktsbild

Utredningsförslaget med dess olika delar kan sammanfattas i denna översiktsbild



Varje block/avsnitt inleds med en underrubrik som heter "status" och som beskriver om och i så fall hur avsnittet behandlats av förbundsstyrelsen.

4.2 Varför utveckling och förändring?

4.2.1 Status

Frågan behandlades upprepat vid såväl styrelsens som förbundsrådets möten i starten av processen.

I underlaget till förbundsstyrelsens möte med avdelningsstyrelserna våren 2021 utvecklades nya kommunikativa underlag. Därefter har det inte gjorts något ytterligare arbete med denna del av utredningen

4.2.2 Inledning och illustration



Varför utveckling och förändring?

- Vårdförbundet vill företräda och skapa goda villkor för medlemmarna oavsett arbetsgivare
- Medlemmarna finns på stora och små arbetsplatser i såväl regional, kommunal, privat som statlig sektor.
- Vårdförbundets nuvarande organisation speglar hur det såg ut för 30-40 år sedan, ska vi vara relevanta för alla medlemmar idag behöver organisationen spegla dagens situation.

Mycket är bra i dagens organisation samtidigt som det finns mycket att utveckla - nu ska vi gemensamt forma hur vår framtida organisation ska se ut!



Frågan om varför utredningen om framtida demokratisk organisation är aktuell kan besvaras på många olika sätt. Här nedan presenteras:

- Sammanfattning– kommunikativa budskap
- Problembeskrivningen

Utöver detta så innebär blocket med mål/målbild också ett svar på frågan varför utredningen görs.

4.2.3 Sammanfattning– kommunikativa budskap (Från styrelseunderlag januari 2021)

2018 års kongress gav ett tydligt uppdrag att utveckla förbundets demokratiska organisation, att testa nya organisatoriska lösningar, testa nya avdelningar.

Varför – ur ett internt perspektiv

- För att få större inflytande och förbättra villkoren för medlemmarna behöver Vårdförbundet hitta en bra form att möta alla arbetsgivare oavsett sektor, regional, privat, kommunal och statlig.
- För att ge förtroendevalda i regional sektor en möjlighet att fokusera på regionens utmaningar och medlemmar
- För att få fler medlemmar och förtroendevalda i privat, kommunal och statlig sektor
- För att öka engagemang och möjlighet till påverkan för alla medlemmar
- För att öka närvaron lokalt, på arbetsplatsen

Varför – ur ett medlemsperspektiv

- Vårdförbundet finns på min arbetsplats och kan förutsättningarna där, jag känner till vem som är min fackliga företrädare.
- Vårdförbundet påverkar mina villkor till det bättre
- Jag känner till min lokala fackliga organisation och vet hur jag kan påverka via den.
- Jag vet hur och var jag kan engagera mig.

4.2.4 Problembeskrivning (Från styrelseunderlag december 2019)

Hur vården bedrivs förändras i snabb takt vilket gör att förutsättningarna för inflytande och påverkan ändras för Vårdförbundet. Allt fler medlemmar finns i privat och kommunal sektor. Vissa arbetsgivare finns globalt, allt fler medlemmar arbetar ensamma i sin yrkesroll på sin arbetsplats. Många arbetar via bemanningsföretag eller motsvarande vilket komplicerar det fackliga inflytandet. Landstingen/regionerna blir allt mer olika och komplicerade att styra och därmed att påverka ur ett fackligt perspektiv. Vårdförbundets nuvarande organisation har vissa brister utifrån denna utveckling:

- Det är svårt att hitta en bra form för att möta arbetsgivare med riksomfattande (ibland global) verksamhet
- När de privatanställda medlemmarna blir många i en lokal avdelning blir arbetet med dem betungande för avdelningsstyrelsen
- Det är ofta svårt att möta ett ökat antal medlemmarna i kommunerna
- Regionerna har ökat olikheterna mellan stora och små avdelningar vilket gör att uppdrag och utmaning ser väldigt olika ut mellan olika avdelningar.
- Gemensam politik och gemensamma krav i avtalsrörelser har varit framgångsrikt men gjort att många medlemmar inte känt sig involverade
- Ett missnöje med Vårdförbundets arbete och organisation har blivit så stort att barnmorskor brutit sig ut och bildat ett eget förbund.

4.2.5 Nulägesbeskrivning medlemsantal, anslutningsgrad och potentiellt antal medlemmar som kan rekryteras.

Antal medlemmar (not 1)

Vårdförbundet hade 31 december 2021; 114 894 medlemmarna varav 92 405 är yrkesverksamma.

Förtroendevalda (not 1)

Det finns 5460 förtroendevalda i Vårdförbundet varav 5105 är förtroendevalda på arbetsplats
Inom regional sektor har 41% av arbetsplatserna (minst) en förtroendevald
Inom kommunal sektor har 28% % av arbetsplatserna (minst) en förtroendevald
Inom privat sektor har 9% av arbetsplatserna (minst) en förtroendevald

Anslutningsgrad enligt Anslutningsgradsrapporten 2019 (not 2)

Anslutningsgraden totalt alla yrkesverksamma -72 %.

Anslutningsgraden i offentlig sektor -77%

Anslutningsgraden i privat sektor -46%

Potentiella medlemmar (not 2)

Antalet potentiella medlemmar som inte är medlemmar i Vårdförbundet är totalt ca 36 000 varav 24 500 återfinns i offentlig sektor och 11 500 i privat sektor (2)

Not: (1) = Årsrapport medlemsutveckling 2020.

Not: (2) = Anslutningsgradsrapport nov 2019.

4.3 Mål och målbild

4.3.1 Status

Texterna nedan är behandlade i styrelsen och är i huvudsak oförändrade sedan våren 2021. Avsnittet ingick ursprungligen i avsnittet "Varför utveckling och förändring?"

Genom att beskriva målet som ett eget avsnitt tydliggörs vad den nya organisationen ska sträva mot.

4.3.2 Inledning och illustration

Mål – vad vi vill uppnå med utvecklingen av den demokratiska organisationen



- Hög organisationsgrad och en stark kollektivavtalsbärande organisation i alla sektorer
- En stark lokal arbetstagarorganisation för alla medlemmar
- Förtroendevalda som väl känner arbetsplatsen de företräder
- En yrkesgemenskap som ger synergieffekter och stärker kraften.

Organisationen är byggd utifrån medlemmens behov med arbetsplatsen som utgångspunkt.



Målet (kortfattat "hissbudskap") är att:

Vårdförbundet är starkt och inflytelserikt

- på alla arbetsplatser
- i alla sektorer
- som yrkesförbund

4.3.3 Målbilden

2030 (tre kongressperioder) har Vårdförbundet

- Hög organisationsgrad och en stark kollektivavtalsbärande organisation i alla sektorer
- En stark lokal arbetstagarorganisation för alla medlemmar
- Förtroendevalda som väl känner arbetsplatsen de företräder
- En yrkesgemenskap som ger synergieffekter och stärker kraften

Organisationen är byggd utifrån medlemmens behov med arbetsplatsen som utgångspunkt. Upplevelsen av ett nära Vårdförbund kan vara både fysisk och digital.

4.4 Principer för framtida demokratisk organisation

4.4.1 Status

Förbundsstyrelsen beslutade första gången om principer vid möte i december 2020. Efter det att dessa principer testas av styrelsen bland annat i möten med avdelningsstyrelserna gjordes en omarbetning och ett nytt beslut juni 2021.

De principer som styrelsen beslutade juni 2021 var ett "mellansteg". Under hösten 2021 kom det nya beslutet att testas på olika sätt med tanken att styrelsen skulle komma fram till vad som ska presenteras som kongressförslag.

Till styrelsens möte februari 2022 återfinns kopplat till organisationspropositionen förslag på omformulering av principerna och förslaget nedan utgår från detta avslutande förslag.

Tidigare utarbetade motivtexter har arbetats om utifrån den nya förslaget till principer.

4.4.2 Sammanfattande illustration



Reviderade grundläggande principer

Ett förbund: Vårdförbundet som yrkesförbund är utgångspunkten – ett medlemskap, en politik, vi är värden!

Medlem: Vårdförbundets organisation utgår från medlem och där medlem har sin anställning. Även medlemmar utan anställning är en del av vår gemensamma organisation.

Lokal organisation: Lokal organisation utvecklas i olika takt och kommer ha olika form inom olika sektorer. Organisering och val av förtroendevald sker utifrån arbetsplats/enhet/arbetsgivare/sektor.

Gemensamma Forum: Forum finns och nya skapas för att stärka medlemmar, professionen och förbundet på olika sätt

Kollektivavtal: Gemensamma yrkanden för alla sektorer kombineras med att medlemmar/förtroendevalda inom respektive centralt kollektivavtalsområde ger råd inför förbundsstyrelsens beslut.

Framtid: Organisationen förändras i takt med tiden, använder de möjligheter som står till buds och möter de behov som uppstår. Våra gemensamma resurser ska vara långsiktigt hållbara.



4.4.3 Grundläggande principer – vad och varför?

Ett idébygge kring framtida demokratisk organisation behöver växa fram stegvis och anpassas i förhållande till förändringsförslag som väcks under processen. För att inte behöva diskutera alla delar vid alla tillfällen har det varit en fördel att skapa en grund, här kallat grundläggande principer, för utredningen. Detta för att kunna komma vidare och i kommande steg göra konkretiseringar genom förslag.

De grundläggande principerna är vägledande utifrån den kunskap och de förutsättningar som gäller idag.

Nya förslag och erfarenheter har givit förutsättningar för såväl revidering som erfarenheter.

Erfarenheter och synpunkter efter samtal med lokala avdelningar våren 2021 visar att principerna som beslutades december 2020 har varit klargörande när det gäller att visa ändringsbehov i förhållande till dagens organisation. Principerna har samtidigt inte varit helt enkla att kommunicera och förstå.

Beskrivningen av "ej geografi" i en av de ursprungliga principerna tydliggjorde det nya samtidigt som det kan konstateras att geografi kommer att ha relevans när det gäller utredningens förslag på organisering inom främst regional men även kommunal sektor.

4.4.4 Principer som möter nuvarande och framtida samhällsförändringar.

Vårdförbundet är en del av världen och för att vara ett fortsatt starkt yrkesförbund möter vi förändringar i vården och samhället. Organisationer behöver alltid utvecklas och förändras för att uppnå sina syften.

Som bas för framtiden föreslås principer för Vårdförbundets interna utveckling som sträcker sig längre än enbart kommande kongressperiod. Om vårdens organisation förändras ytterligare i framtiden så kan denna bas möta även detta.

- **Ett förbund:** Vårdförbundet som yrkesförbund är utgångspunkten – ett medlemskap, en politik, vi är vården!
- **Medlem:** Vårdförbundets organisation utgår från medlem och där medlem har sin anställning. Även medlemmar utan anställning är en del av vår gemensamma organisation.
- **Lokal organisation:** Lokal organisation utvecklas i olika takt och kommer att ha olika form inom olika sektorer. Organisering och val av förtroendevald sker utifrån arbetsplats/enhet/arbetsgivare/sector.
- **Gemensamma Forum:** Forum finns och nya skapas för att stärka medlemmar, professionen och förbundet på olika sätt
- **Kollektivavtal:** Gemensamma yrkanden för alla sektorer kombineras med att medlemmar/förtroendevalda ger råd inom respektive centralt kollektivavtalsområde inför förbundsstyrelsens beslut.
- **Framtid:** Organisationen förändras i takt med tiden, använder de möjligheter som står till buds och möter de behov som uppstår. Våra gemensamma resurser ska vara långsiktigt hållbara.

Bakgrund och resonemang för respektive princip beskrivs nedan:

4.4.4.1 Ett förbund: Vårdförbundet som yrkesförbund är utgångspunkten – ett medlemskap, en politik, vi är vården!

Utredningen utgår från medlem och arbetsplats. Det som är viktigast för medlem är att vara medlem i *Vårdförbundet*. Med detta får organisatorisk tillhörighet till en viss avdelning en underordnad roll. Ett uttryck som kan användas för att förenkla principen är att *"Medlem är medlem i Vårdförbundet."*

Ett viktigt skäl för principen är att betona det gemensamma och att knyta medlemskapet till Vårdförbundet som helhet. Vårdförbundet har under tidigare period byggt upp en organisation och kultur som gjort att medlemskapet har knutits till avdelningar. Vi vill inte få motsvarande stuprör kopplade till sektorerna.

Det gemensamma medlemskapet innebär exempelvis att:

- Möjligheten att vara delaktig i föreningsdemokratien med motionsrätt och att vara valbar till uppdrag.
- Alla yrkesverksamma medlemmar möjligheten att ta kontakt med Vårdförbundet Direkt för information och råd som gäller villkoren på arbetsplatsen – oavsett sektor.
- Alla medlemmar, oavsett sektor, kan på lika grunder erhålla rättshjälp vid exempelvis avsked och ansvarsärenden.
- Vårdförbundets tidning Vårdfokus och förmånserbjudanden
- Alla medlemmar har tillgång till Vårdförbundet digitalt.

De flesta medlemmar har vaga kunskaper om vår organisation och ska inte heller behöva ha kunskap om det för medlemskapet. För de som har förtroendeuppdrag och kan organisationen är det viktigt att signalera att medlemmens behov är i fokus.

Vårdförbundet är även fortsättningsvis en juridisk person som organiserar fyra yrken inom vården. Detta präglar organisationen. Kongressen är högsta beslutande organ och beslutar om den politik som ska gälla gemensamt för hela förbundet. Principen innebär ingen förändring när det gäller möjligheten att ha en gemensam politik i det som berör alla sektorer. Det finns inte heller något förslag som handlar om att släppa idén med gemensam vision, gemensamma strategier, gemensamma mål. Snarare tvärt om! I ett läge då den organisation för det "lokala facket" föreslås få en ny och varierad form så är samtalen om de gemensamma en viktig del för att förena hela organisationen.

4.4.4.2 Medlem: Vårdförbundets organisation utgår från medlem och där medlem har sin anställning. Även medlemmar utan anställning är en del av vår gemensamma organisation.

Denna princip beskriver förändringen från dagens organisation med geografisk indelning baserad på landstingen/region till en organisering som utgår från arbetsplats/arbetsgivare inom olika sektorer.

Då vårdförbundet bildades och beslut om dagen avdelningsorganisation kom till var 95% av medlemmarna anställda inom Landsting och enbart 5% inom resterande sektorer. Idag är cirka 20% av medlemmarna anställda inom kommunal sektor och cirka 10% inom privat sektor. Andelen i dessa sektorer kommer sannolikt fortsätta öka.

Förutom att principen pekar på sektorer (region, kommun, privat och statlig) som grund så innebär den också ett ställningstagande att utgå från anställning/arbetsplats och nära medlem. Genom mobilisering och organisering ska det så långt möjligt finnas skyddsombud och förtroendevald på arbetsplatsen.

Organisering ska så långt möjligt innebära att engagemang och val av förtroendevald sker av och med de medlemmar som samlas inom samma arbetsplats/enhet/arbetsgivare/sektor, något som utvecklas kopplat till principen för lokal organisation.

Även medlemmar utan anställning är en självklar del av Vårdförbundets gemensamma organisation och erbjudande. Det gäller exempelvis studenter, pensionärer och arbetssökande. Det kan bli olika lösning för hur kopplingen ska ske till lokal organisation, men lösningen behöver av naturliga skäl inte hantera frågorna om inflytande på arbetsplats och inflytande på det egna kollektivavtalet. Alla medlemmar utan anställning ska ingå i en valkrets för att kunna delta i val av kongressombud.

4.4.4.3 Lokal organisation: Lokal organisation utvecklas i olika takt och kommer att ha olika form inom olika sektorer. Organisering och val av förtroendevald sker utifrån arbetsplats/enhet/arbetsgivare/sektor.

Principen utgör kärnan i Vårdförbundets utveckling av lokal organisation. Begreppet lokal organisation utvecklas och får delvis ny betydelse, liksom begreppet arbetsplats. De

förtroendevalda stärks i sin roll. Principen skapar möjlighet för olika former i olika sektorer och olika utvecklingstakt.

Vårdförbundet behöver utveckla den lokala organisationen för att bli starkare i alla sektorer. Vi behöver också hitta nya former för att möta de behov medlemmarna har och för att öka vårt inflytande. Vårdens och arbetsmarknadens natur och förutsättningar ändras för våra medlemmar och vi som organisation behöver följa med i förändringen.

Lokal organisation

Principen pekar på att den lokala organisationen kommer se olika ut och utvecklas i olika takt i de olika sektorerna. Vi kommer få nya former av lokala organisationer, exempelvis klubbar. Förutom lokal organisation finns idag även begreppet "lokal verksamhet", som också har varierad innebörd och därmed försvårar dialogen. Dagens avdelningar som utgår från regionernas gränser kallas ibland för "lokala avdelningar".

Vårt att poängtera är att begreppet lokal är inte synonymt med nära. Inte minst den digitala utvecklingen och sociala media har gjort det möjligt att utveckla kommunikation inom en stor organisation som Vårdförbundet.

Arbetsplats/enhet/arbetsgivare/sektor

Att använda begreppet arbetsplats blir alltför snävt, då många medlemmar har olika fysiska arbetsplatser, ingen fysisk arbetsplats eller en organisation som gör att begreppet arbetsplats blir felaktigt. Det finns inget självklart begrepp att ersätta det med, därför skriver vi arbetsplats/enhet/arbetsgivare/sektor – då fångar vi medlemmar i bemanningsbranschen, medlemmar som har flera arbeten parallellt, arbetar digitalt, på flygande fot eller i olika organisationer. Vi tänker att man kan peka på en organisatorisk enhet där det finns medlemmar och en chef:

Ett av de långsiktiga målen som styrelsen angett är att organisationen är byggd utifrån medlemmarnas behov med arbetsplatsen som utgångspunkt. Möjligheten blir då att arbetsplatsernas samlade engagemang, kompetens och resurser kan bidra till att uppnå ett mycket större resultat på arbetsplatsnivå. Det är på arbetsplatsen som verkligt lokal verksamhet kan bedrivas av och med medlemmar som samlas på arbetsplatsen.

Organisering och val av förtroendevalda

Ett av de långsiktiga målen är det ska finnas förtroendevalda som väl känner arbetsplatsen de företräder. Detta innebär att förtroendevald, så långt det är möjligt, är yrkesverksam på arbetsplatsen där hen har förtroendeuppdrag. Exempelvis innebär det att i en kommun är den som förtroendevald där också är anställd i den kommunen. Då det brister i engagemang och mobilisering saknas ofta lokalt förtroendevalda på arbetsplatsen och det blir svårt att bedriva verksamhet av och med medlemmar. Denna brist kan inte generellt ersättas av någon annan förtroendevald (eller anställd). Helt avgörande för Vårdförbundet blir att organisera och bygga facklig verksamhet med förtroendevalda där så saknas idag.

De olika sektorerna

Inom de olika sektorerna kommer organisering ha olika förutsättningar och kommer också att utvecklas i olika takt och ha olika form. Begreppet "lokal organisation" är den samlande beskrivning för de olika former som kan finnas inom de olika sektorerna

Inom regional sektor finns redan idag en stark och utvecklad organisation när det gäller avdelning och avdelningsstyrelser. Valda förtroendevalda har ofta goda förutsättningar att möta och organisera medlemmar med anställning inom regionen. Vissa påverkansuppdrag kan handla om klinik eller division som omfattar flera arbetsplatser. Principen innebär då att det är någon som är yrkesverksam på kliniken/divisionen som har detta påverkansuppdrag. Principen innebär inget ställningstagande i frågan om det ska vara möjligt eller inte möjligt att ha så kallad facklig tid på heltid. Däremot så pekar principen på att den som har facklig tid på heltid ska ha sin anställning inom det område som verksamheten för den fackliga tiden omfattar.

För medlemmar inom statlig sektor sker primärt en utveckling för att på fler myndigheter kunna få fler förtroendevalda på arbetsplatser och att bilda fler klubbstyrelser. Ett mål är att medlemmar inom statlig sektor ska bli en egen valkrets för val av kongressombud och kunna välja en förtroendevald styrelse för sektor.

För medlemmar med anställning inom privat sektor sker organisering succesivt och fortsatta erfarenheter dras bland annat genom de nya avdelningar som bildats inom Capio och Praktikertjänst. Organisering inom sektor måste också ta ansvar för medlemmar på arbetsplatser där det inte kan bildas klubb, riksklubb eller avdelning.

För medlemmar inom kommunal sektor kommer det under en utvecklingsperiod att finnas olika organisatoriska lösningar. Det kommer att behövas fler initiativ och utvecklingsarbeten för att medlemmar och förtroendevalda inom kommunal sektor ska hitta fungerande lösningar för att etablera en tydlig och stark partsroll. Det finns idag en ny avdelning inom sektorn, för Stockholms stad, och det välkomnas medlemsinitiativ för att det ska kunna bildas fler avdelningar om det finns underlag.

Självklart kommer principen ibland krocka mot realiteter. Inom en kommun kan det exempelvis vara aktuellt med skolsköterskor kan ha gemensam förtroendevald även om det egentligen är så att varje skola utgör en egen arbetsplats.

4.4.4.4 Gemensamma Forum: Forum finns och nya skapas för att stärka medlemmar, professionen och förbundet på olika sätt

Den lokala organisationen har ett fokus på att hantera frågor som handlar om anställningen och kollektivavtal. Detta behöver kompletteras med andra forum som har olika syften; Utbyte mellan sektorerna för att hantera mer än frågor som gäller anställning och möta det hot om "stuprör" som befarats med en sektorsorganisation.

Forum efter behov!

Skolsköterskor, pandemier, nattarbete, EU-reglering, utlandsjobb, ambulans, säkerhetsfrågor – orsaken till ett behov av ett gemensamt forum kan vara många. Utredningen föreslår att möjligheten att skapa gemensamma forum ska utvecklas, för att skapa kraft och minska risken för stuprör.

Nätverk kan bildas, exempelvis kring aktuella yrkesfrågor eller för yrkesgrupper

Samverkansforum kan skapas, exempelvis för att samordna i förhållande till regionen som vårdhuvudman.

Digitala träffar kan skapas, de teamsmöten som hållits kring pandemin kan vara en förebild i framtiden

Mötesplatser, kan arrangeras, både större och mindre samlingar där vi behöver träffas för att diskutera en fråga

4.4.4.5 Kollektivavtal: Gemensamma yrkanden för alla sektorer kombineras med att medlemmar/förtroendevalda ger råd inom respektive centralt kollektivavtalsområde inför förbundsstyrelsens beslut.

Vi utvecklar avtalsorganisationen med avtalsgrupper för respektive sektor/avtalsområde, samtidigt som vi förstärker de gemensamma kraven på alla avtalsområden.

En ny organisation som utgår från sektorer innebär möjligheter att öka medlems möjlighet till delaktighet i förbundets förhandlingsverksamhet. Ett konkret exempel är att medlemmar i en avdelning som grundas på sektor normalt berörs av samma avtal i ett samtal om villkorsfrågor.

- Helheten ska stärkas och prioriterade och gemensamma krav som organisationen har ska uppnås inom alla sektorer.
- Även om krav är gemensamma för alla medlemmar så kan strategier variera mellan avtalsområden och sektorer för att uppnå dessa.
- När medlemmar med specifik sektorkunskap finns med i beredning ges större möjlighet att avtal anpassas till olika behov.

Denna princip konkretiseras mer i utredningens kapitel med förslag på avtalsorganisation som översiktligt kan beskrivas på följande sätt.

- Kongressen beslutar även fortsättningsvis om prioriterade områden för hela organisationen under kongressperioden.
- Förbundsstyrelsen har fortsatt det övergripande ansvaret för förbundets samlade förhandlingsverksamhet. Styrelsen beslutar om centrala kollektivavtal och säkerställer att de krav som ska uppnås inom alla avtalsområden finns med i de avtal som tecknas. Ledamöter kommer att ha uppdrag att företräda styrelsen i de olika avtalsråden.
- Dagens avtalsråd kan ersättas av att varje sektor har en egen organisation för förhandlings- och avtalsfrågor. Sektors-avtalsgrupper har inflytandet när det gäller yrkanden i sektorsspecifika villkorsfrågor och är rådgivande till styrelsen vid slutbud.
- För att underlätta kommunikation och förståelse för de gemensamma krav som ska gälla inom alla avtalsområden samt för att kunna dra lärdomar om förutsättningar i olika avtalsområden så behövs nationella möten över avtals- och sektorsgränsen. Detta skulle kunna benämnas avtalsråd, men med en ny roll, eller nationell avtalskonferens.

4.4.4.6 Framtid: Organisationen förändras i takt med tiden, använder de möjligheter som står till buds och möter de behov som uppstår. Våra gemensamma resurser ska vara långsiktigt hållbara.

Under utredningens gång har frågan ställts om hållbarheten för en ny organisation om vårdens organisation skulle förändrats. Exempel på förändringar skulle kunna vara:

- Förstatligande av vården
- Regionindelningsreform
- Gränsdragning region/kommun

Sådana förändringar bör givetvis också speglas av att Vårdförbundet anpassar sin organisation för att optimera påverkansarbete och på bästa sätt företräda medlemmarna. Bedömningen är dock att principerna fortfarande håller vid de exempel på förändringar som ges. Skillnaden är att fördelningen av antalet medlemmar kommer att förändras mellan sektorerna.

Beskrivningen av förändringar stärker betydelsen av att utgå från arbetsplats och förtroendevald där. Om hela arbetsplatser byter huvudman så finns det fortfarande kvar en struktur med att Vårdförbundets medlemmar har en förtroendevald som har att med stöd av Vårdförbundet hantera uppdraget i en ny kontext

Principen handlar om möjligheter och behov. Organisationen ska, med och utan förändringar av lokal organisation, använda och bygga på de möjligheter som digitaliseringen ger

4.5 Vårdförbundet – ett förbund

4.5.1 Status

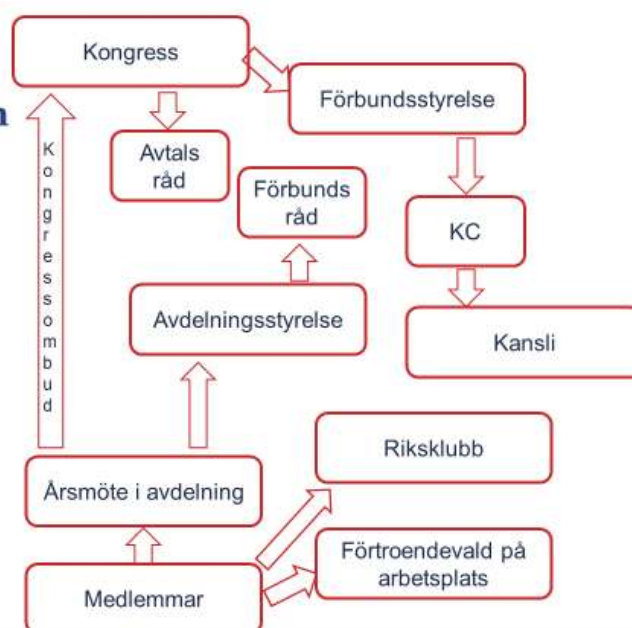
Förbundsstyrelsen har i samtal vid olika tillfällen berört frågor om styrning och ledning samt konsekvenser för Förbundsrådet, Förbundsstyrelsen och Kongressen.

Efter styrelsens samtal med avdelningsstyrelser våren 2021 blev det tydligt att medlemskapet och medlemserbjödandet skulle beskrivas samlande och inte sektorsspecifikt.

Utredningstexten nedan är inte behandlad av styrelsen även om innehållet till stora delar av innehållet har diskuterats.

4.5.2 Illustration dagens organisation

Organisationsskiss – dagens organisation



4.5.3 Inledning och illustration

Under rubriken "Vårdförbundet - ett förbund" samlas olika avsnitt;

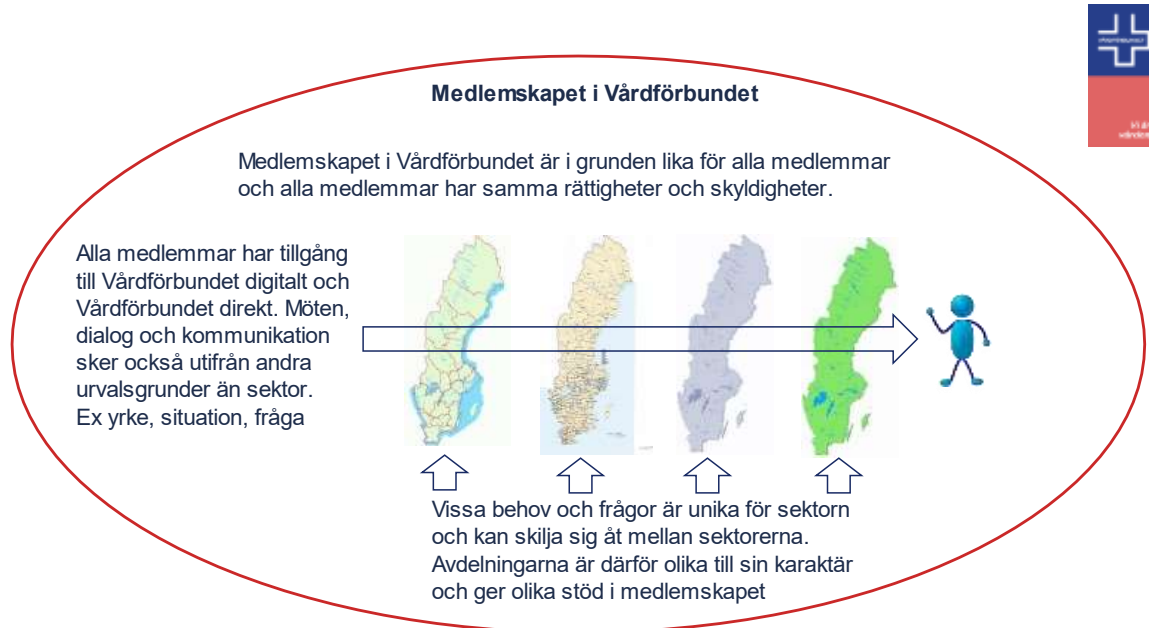
- Medlem och medlemserbjudandet
- Gemensamt
- Nationell organisation

Ett flertal illustrationer har utvecklats för att ge översikt i utredningens förslagen.



4.5.4 Medlem och medlemserbjudandet

4.5.4.1 Illustration



4.5.4.2 Var är medlemmen medlem?

Vårdförbundet har under tidigare period byggt upp en organisation och kultur som gjort att medlemskapet har knutits till avdelningar. Trots beslut om en juridisk person med gemensam politik, planering och verksamhetsstöd så har kulturen till viss del levt kvar.

Utredningen utgår från medlem och arbetsplats. Det som är viktigast för medlem är att vara medlem i Vårdförbundet. Med detta får organisatorisk tillhörighet till en viss avdelning en underordnad roll. De flesta medlemmar har vaga kunskaper om vår organisation och ska heller inte behöva ha kunskap om det för medlemskapet.

Ett uttryckssätt som använts för att förenkla frågan är att "Medlem är medlem i Vårdförbundet."

För de som har förtroendeuppdrag och kan organisationen är det viktigt att signalera att medlemmens behov är i fokus. Innebörden är att organisationen samverkar för att möta medlemmarnas behov samtidigt som uppdraget för organisationens olika delar ska tydliggöras.

4.5.4.3 Uppdraget kring "medlemserbjudandet"

När förbundsstyrelsen vid mötet december 2019 tog ställning till en plan för arbetet med att utveckla den demokratiska organisationen under kongressperioden angavs "medlemserbjudandet" som ett av de områden som skulle finnas med för att uppnå målbilden.

”Eftersom förutsättningarna i de olika sektorerna skiljer sig åt, och tycks bli alltmer olika behöver ett arbete startas för att definiera vilka delar i medlemskapet som ska gälla för alla medlemmar (medlemslöftet) respektive vad som kan variera mellan arbetsplatser, yrken och sektorer. Detta arbete ska vara klart senast till kongressen 2022.”

För yrkesverksamma medlemmar bedöms i utredningen medlemskapets innehåll vara till största delen likartat för alla medlemmar även med en sektorsindeldad organisering. De olikheter som finns kommer sannolikt att utifrån medlems perspektiv te sig ganska naturliga och olikheter uppstår främst på ett mer övergripande organisatoriskt perspektiv.

4.5.4.4 Mer som förenar än som skiljer

Ett förslag som innebär att Vårdförbundets organisation kan se olika ut beroende på sektor innebär i sig att medlemmens möte och kontakt med organisationen kommer att variera.

Sannolikt kommer variationen mer att handla om formen för innehåll i medlemskap än om olika innehåll. Det blir en skillnad om jag som medlem är ensam anställd på en liten enhet inom kommun eller privat företag i förhållande till om min arbetsplats rymmer många andra medlemmar på ett akutsjukhus. I det sistnämnda fallet finns mer sannolikt en förtroendevald på arbetsplatsen och det kan t o m vara så att det finns en expedition på sjukhuset där jag kan möta en förtroendevald med facklig tid betald av arbetsgivaren.

Det sätt som organisationen väljer att beskriva medlemserbudandet varierar över tid och sammanhang. I ett läge då medlemsrekrytering är prioriterat så kommer sättet att kommunicera medlemserbudandet att styras av de prioriterade budskapen.

4.5.4.5 Vad är erbjudandet för alla medlemmar?

Alla yrkesverksamma medlemmar har möjligheten att ta kontakt med Vårdförbundet Direkt för information och råd som gäller villkoren på arbetsplatsen – oavsett sektor. Alla medlemmar, oavsett sektor, kan på lika grunder erhålla rättshjälp vid exempelvis avsked och ansvarsärenden. Vårdförbundet direkt möter behov även för medlemmar utanför sektorerna.

Det finns fler erbjudanden som gäller alla medlemmar oavsett om man är yrkesverksam eller ej. Dit hör allt ifrån Vårdförbundets tidning Vårdfokus och förmånserbjudanden till möjligheten att vara delaktig i föreningsdemokratien med motionsrätt och att vara valbar till uppdrag. Alla medlemmar har tillgång till Vårdförbundet digitalt, mer om detta i kommande avsnitt.

En ytterligare aspekt på frågan är att medlemskap och medlemsavgift är en form av solidarisk försäkringslösning. Ifall jag som medlem får arbetsrättsliga eller yrkesansvarsmässiga problem i min anställning så kommer jag att kunna få ett kvalificerat stöd genom medlemskapet och behöver inte själv skaffa och betala denna kompetens. Andra medlemmar kan klara sig genom hela yrkeslivet utan att behov uppstår – men har ändå haft samma ”innehåll” i medlemskapet.

4.5.5 Gemensamt

4.5.5.1 Gemensam idépolitik

Vårdförbundet har under de senaste årtiondena utvecklat en stark idépolitik inom vård, yrke och villkor. Utredningens förslag innebär ingen förändring när det gäller möjligheten att ha en gemensam politik i det som berör alla sektorer.

Behovet av en gemensam vision, gemensamma strategier och gemensamma mål snarare ökar än minskar, men formen kan behöva prövas. I ett läge då organisationen för det "lokala facket" föreslås få en ny och varierad form, är samtalen om de gemensamma en viktig del för att förena hela organisationen.

Utredningsdirektivets ansats är att "bygga underifrån" och att en ny organisation ska utgå från medlem och arbetsplats. Detta innebär att medlems ställning kommer att stärkas.

Samtidigt finns det inom organisationen under utredningsprocessen uttryckt ett önskemål att fortsätta med en utveckling som innebär att "vi i Vårdförbundet" inte begränsas till arbetsplats eller avdelning utan att det handlar om ett gemensamt vi för alla medlemmar i förbundet. Det ska vara möjligt att utveckla gemensamma strategier och ha gemensamma mål.

Rimligen innebär en förändrad organisation med stärkt inflytande för medlem nära arbetsplats att antalet gemensamma strategier behöver vara begränsade i antal och angelägna – i annat fall kommer det inte kunna väckas generellt engagemang och det lokala perspektivet riskerar att försvagas.

Det område där utredningen innebär en komplettering jämfört med idag gäller avtalskraven. Fortfarande ska det finnas gemensamma avtalskrav som utgångspunkt för alla avtalsområden. Det behöver dock bli tydligt att detta inte får innebära att den regionala sektorns behov ska vara normen för de tre resterande sektorerna. Sektorsspecifika behov behöver kanaliseras och få en bättre koppling till de medlemmar som berörs av respektive avtal.

Utredningen har inte alls berört Vårdförbundets internationella verksamhet, men som en del i det gemensamma kan det även lyftas fram ett fortsatt nordiskt, europeisk och globalt arbete.

4.5.5.2 Vårdförbundet digitalt

Vi har sedan ett antal år en kraftfull digital utveckling i hela vårt samhälle. Sociala medier, information, nyheter och konsumtion sker i allt större utsträckning via digitala kanaler. Digitaliseringens möjligheter att nå och bli nådd av medlemmarna digitalt spelar en allt större roll för alla organisationer. Vi kan också konstatera att medlemmarnas förväntan att ha digital kontakt med förbundet ökar, alltifrån att hitta information, kunna betala medlemsavgift via nya betal sätt eller ha en digital kontakt med förbundet. Det digitala mötet blir en allt viktigare del av medlemserbjudandet och av möjligheten att engagera sig. Tittar man på den yngre generationen och teknikutvecklingen kommer behov och förväntan fortsätta öka.

Vad betyder det här för Vårdförbundets framtida organisation? De digitala mötesplatserna och kommunikationsvägarna kommer självklart finnas inom den organisation förbundet bygger upp, exempelvis sektorer, avdelningar, klubbar. De kan och kommer också finnas "på andra lederna" och där möta andra behov och grupperingar som medlemmar och förtroendevalda har. Möten med exempelvis olika yrkesgrupper, medlemmar i samma situation eller utifrån områden och aktuella frågor kan ske och samla medlemmar och förtroendevalda oavsett formell organisation.

Det digitala mötet ger möjlighet till information, service och rådgivning till medlemmarna utifrån deras aktuella behov, situation och intresse. Eftersom det är lätt att nå många digital kan kommunikationen öka och många medlemsgrupper kan nås på ett enkelt sätt. Dessutom när som helst på dygnet vilket ökar tillgängligheten markant.

Digitaliseringen skapar på många sätt en plattare organisation – hierarkierna försvinner i viss mån, avstånden minskar och kontaktytorna kan öka. Det digitala mötet underlättar och skapar nya förutsättningar för engagemang och påverkan. Avstånd spelar mindre roll och med den teknikutveckling som skett sista två åren är möjligheten obegränsad för möten mellan och inom olika organisatoriska enheter. Detta kan rätt hanterat öka demokratin och skapa större möjlighet till inflytande och engagemang.

4.5.6 Nationell organisation

4.5.6.1 Inledning

Det är inte enbart den lokala demokratiska organisationen som påverkas av att ändra dagens geografiska/regionala avdelningsorganisation till en organisation som utgår från arbetsplats och sektor. En sådan förändring kommer även påverka former för styrning, rådgivning inför beslut, "makt-balans" och behov av uppföljning samt granskning.

4.5.6.2 Nulägesbeskrivning

Hur fungerar det idag?

Kongressen är förbundets högsta beslutande organ. Kongressens uppdrag kan sammanfattas i:

- Uppföljning och att granska verksamheten
- Besluta om vision och mål för Vårdförbundets verksamhet under kommande kongressperiod
- Välja förbundsstyrelse, valberedning och revisorer.
- Besluta om inriktning av verksamhet och ekonomi, medlemsavgift och konfliktfond
- Fastställer förbundets organisationsstruktur (och stadgar)

Vårdförbundet är en juridisk person med en ansvarig styrelse (Förbundsstyrelsen), som är beslutande mellan kongresserna.

Förbundsstyrelsens uppdrag beskrivs i stadgarna. För att organisationen ska kunna fungera utan att styrelsen ska involveras i alla detaljbeslut så beslutar styrelsen om en delegation. På detta sätt får exempelvis kansliet ett mandat och uppdrag att bedriva verksamhet i enhetlighet med styrelsens inriktning.

En del principiellt och ekonomiskt avgörande beslut väljer förbundsstyrelsen att fatta själva. Konkreta exempel är det som gäller centrala kollektivavtal och styrning/ledning av den demokratiska organisationen. Inför beslut i dessa frågor finns forum för styrelsen att inhämta råd.

Avtalsrådet är rådgivande till förbundsstyrelsen i centrala kollektivavtalsfrågor, vid utvecklingen samt inför tecknandet, av centrala kollektivavtal. Detta är stadge-reglerat. Även Förbundsrådet finns reglerat i stadgarna. Det anges att de är rådgivande till förbundsstyrelsen utan att det specifikt anges i vad. Det blir i praktiken så att styrelsen avgör de frågor där de önskar råd inför beslut.

Vårdförbundet valde, med kulmen under 90-talet, en organisation som till stor del decentraliserade makt till de lokala avdelningsstyrelserna. Denna utveckling ledde bland annat till att det inte blev någon gemensam verksamhetsplanering för förbundet som helhet. Utvecklingen till "ett Vårdförbund" har därefter följt efter beslut, men samtidigt har det också varit reaktioner och ifrågasättanden när det gäller konsekvensen i form av maktförskjutning från lokala styrelser till förbundsstyrelse.

Även om det inte i formell mening är förbundsrådets roll så fungerar har forumet till viss del såväl i en funktion som ledning när det gäller förbundsstyrelsen styrning och beslut som en funktion i form av reaktion på detta, en "uppföljning och kontroll" och reaktion från avdelningsordförande. Benämningen "ordförandeträffar" används nu för att ange när mötena inte har det uppdrag som regleras för förbundsråd i stadgarna.

Hur påverkas förbundet nationellt av en ny struktur för lokal organisering?

En förändring av Vårdförbundets lokala organisation kommer att påverka även den nationella organisationen och det kommer att behöva ske förändring även i och för de stadgeregrerade organen på nationell nivå. Enligt utredningsdirektivet så ska även en framtida demokratisk organisation utgå från att Vårdförbundet är en juridisk person och därmed även fortsättningsvis en ansvarig styrelse (förbundsstyrelsen).

En viktig faktor för att kunna få tillit, mandat, och legitimitet i framtida organisation blir att kunna ha ett öppet samtal om ganska kontroversiella maktfrågor. De tre områden där detta blir speciellt tydligt är:

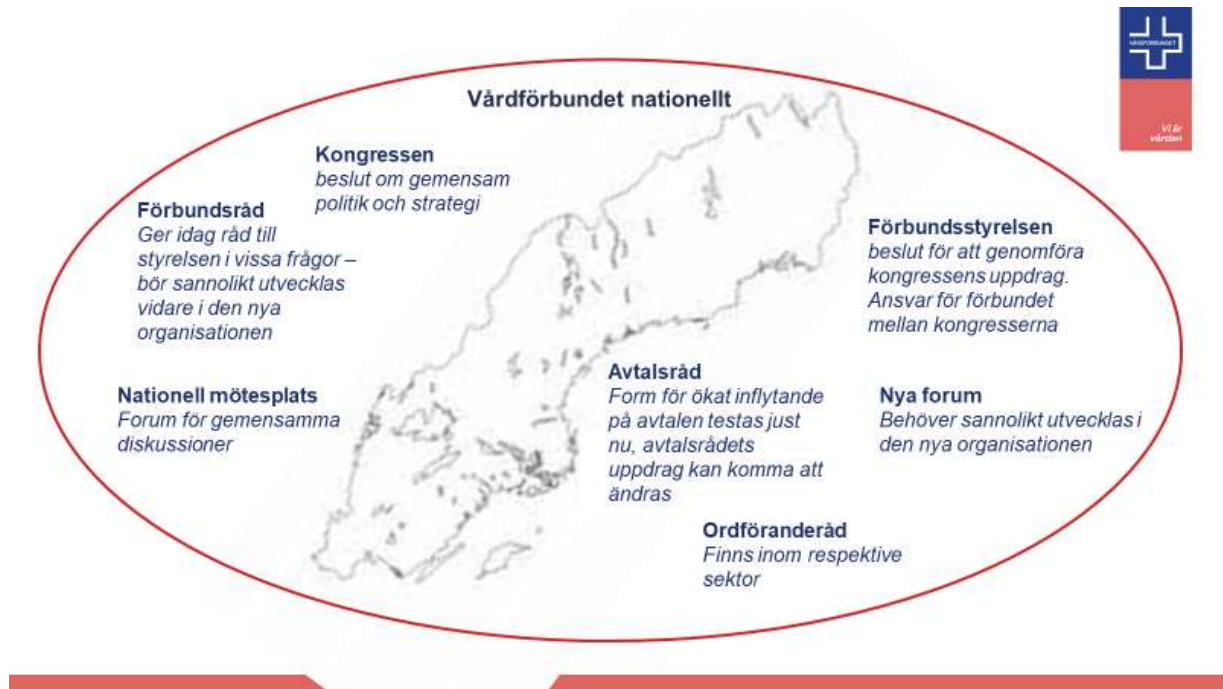
- Kollektivavtalsfrågor
- Vårdförbundets politik
- Föreningsdemokratin

Samtal om olika delar i utredningen pekar på konsekvenser nationellt.

- För att det ska fungera med att Förbundsstyrelsen är ansvarig styrelse mellan kongressperioderna kommer det ställas nya krav på kongressen.

- Styrelsen får ett utökat uppdrag när det gäller att inhämta råd inför beslut om centrala kollektivavtal genom bildandet av ett flertal avtalsgrupper, vilket påverkar dagens avtalsråd. Möjligheten att "sända" budskap och uppdrag till lokal organisation får ske på olika sätt beroende på sektor.
- Behov av nya forum eller former för ledning, rådgivning och uppföljning.

4.5.6.3 Utredningens förslag



Klargör uppdrag och funktion för de forum som finns och föreslås.

Det kan behöva bli tydligare om ett forum/ stadge-reglerat organ har ett primärt uppdrag i form av gemensamt ansvarstagande eller ett uppdrag att representera.

Som exempel kan man antingen betrakta kongressombuden som valda representanter från en avdelning eller som ombud som är valda för att på kongressen ta ansvar för och besluta utifrån det som blir bäst för hela förbundet. I det första fallet blir det viktigt med "delegationstanken" och att förberedelser syftar till att enas i ställningstaganden inför kongressen. I det andra fallet får kongressmötet och dialogen där med olika perspektiv en viktigare roll för ställningstagandet inför beslut.

Ett annat exempel blir dagens förbundsrad där ordförande representerar avdelningar och ger förbundsstyrelsen råd i de frågor som det efterfråga råd i. Förbundsstyrelsen är de som beslutar och bär ansvaret för beslutet.

Ett tredje exempel kan vara att det finns en förväntan att ledamöter som väljs till förbundsstyrelsen ska representera avdelningarnas intresse i besluten. Medan uppdraget handlar om att vara högsta beslutande nationella organ mellan kongresserna.

Kan det inte vara både representerande och gemensamt ansvar? I en avdelningsstyrelse kan man exempelvis vilja att ledamöter speglar olika kompetens och intresse. En kan ha rollen att representera behov när det gäller de medlemmar som är biomedicinska analytiker. Få skulle nog dra det till ytterligheten att medlemsgruppen biomedicinska analytiker väljer sin

representant i styrelsen och att ledamoten inte skulle ta ansvaret för vad som är bäst för hela avdelningen.

En annan aspekt är att skilja formellt uppdrag (exempelvis förbundsråd) och nationella forum som är av mer informell karaktär (exempelvis nationell mötesplats).

Att synliggöra och samtala om att det handlar om olika uppdrag och roller bidrar till ökad tydlighet.

Kongressen

Det finns så här långt inga konkreta förslag, men indikationer;

- Kongressen ska kunna välja en stark fungerande styrelse samtidigt som det måste säkerställas fungerande uppföljning och kontroll.
- Möjlighet för kongressombuden att ha uppföljning av förbundsstyrelsens verksamhet.
- Tydliggöra vilken övergripande politik som kongressen beslutar om och därmed också tydliggöra förbundsstyrelsens handlingsutrymme. Kongressbeslutad politik har stark legitimitet men får inte styra en vald styrelse så att det saknas handlingsutrymme i en föränderlig värld.
- Kongressens uppdrag och eventuella beslut kopplat till förhandlingsverksamhet

Sannolikt behövs Ingen förändring när det gäller kongressen uppdrag och beslut som högsta beslutande organ. Det kan likväl finnas skäl att se hur uppdrager tillämpas rent praktiskt när det gäller detaljnivå i beredning och beslut. Exempelvis borde en ny avtalsorganisation göra att många medlemsmotioner om avtalsfrågor kan kanaliseras på ett mer fruktbart sätt.

Under kommande kongressperiod behövs ett förslag på förändring när det gäller kongressens sammansättning. Det mest påtagliga blir att föreslå en modell för beräkning och fördelning av ombud till avdelningar/valkretsar inom samtliga sektorer. En annan fråga gäller om mandat ska fördelas till nya grupperingar så som exempelvis studentstyrelsen.

Förbundsråd

Det stadgereglerade uppdraget för Förbundsrådet är idag enbart att vara rådgivande till Förbundsstyrelsen i de frågor som styrelsen önskar råd i. Detta sker sällan och det skulle kunna utvecklas andra former för formaliserade råd inför styrelsebeslut. Frågan bör diskuteras kopplat till en förändrad roll för kongressen samt bildandet av ordförandegrupper (se nedan)

Möten i förbundsrådskonstellationen har över tid till största delen utvecklats för att hantera förbundsgemensamma frågor och att vara forum för erfarenhetsutbyte. Här är det aktuellt att redan nu se över vilka mötesformer som skulle behövas i en ny organisation och om det behöver regleras i stadgarna.

Ordförandegrupp

Utredningen föreslår att det inom varje sektor bildas ordförandegrupp. Det primära syftet är nätverksbyggande och forum för erfarenhetsutbyte. Utifrån ett nationellt och gemensamt perspektiv har mötena en viktig roll i att vara samlande och enande.

Ordförandegruppen har olika utformning och deltagande mellan sektorerna eftersom behov och förutsättningar varierar.

Om det även ska ske samling i form av råd som samlar alla sektors ordförandegrupper är en fråga för kommande kongressperiod. Den är delvis avhängig frågan om nya former för kongressen och om det ska ske en förändring till årliga "mini-kongresser". (Se nedan avsnittet "Nya stadgereglerade nationella forum?")

Avtalsråd

Utifrån utredningens förslag så görs förhandlingsorganisationen om.

Nya stadgereglerade nationella forum?

Utredningen föreslår att frågan om kongressens uppdrag och eventuellt nya stadgereglerade forum bereds vidare kommande kongressperiod. Ett exempel på idé är stadgereglerade årliga möten (arbetsnamn som exempelvis "minikongress" eller representantskap). Uppdrag är bland annat att pröva och besluta om Förbundsstyrelsens ansvarsfrihet årligen. Det skulle kunna vara aktuellt att ge avdelning motionsrätt till de årliga mötena.

Allt behöver inte finnas i stadgar eller organisationsförslag.

Finns det i viss fråga under en period behov av samling så kan det ske oavsett organisationsmodell. Som ett konkret exempel kan tas de "tisdagsmöten" som har samlat organisationen

Gemensamma samtal och möten är nödvändiga för att uppnå gemensamma mål i påverkansarbete och för att säkerställa att organisationens alla delar får det stöd som behövs för verksamhet. Dessa forum är behovsstyrda och varierar över tid. De är därför enbart i begränsad omfattning reglerade i stadgarna

Forum efter behov!

Skolsköterskor, pandemier, nattarbete, EU-reglering, utlandsjobb, ambulans, säkerhetsfrågor – orsaken till ett behov av ett gemensamt forum kan vara många. Utredningen föreslår att möjligheten att skapa gemensamma forum ska utvecklas, för att skapa kraft och minska risken för stuprör.

Nätverk kan bildas, exempelvis kring aktuella yrkesfrågor eller för yrkesgrupper

Samverkansforum kan skapas, exempelvis för att samordna i förhållande till regionen som vårdhuvudman.

Digitala träffar kan skapas, de teamsmöten som hållits kring pandemin kan vara en förebild i framtiden

Mötesplatser, kan arrangeras, både större och mindre samlingar där vi behöver träffas för att diskutera en fråga

4.6 Inflytande på avtal

4.6.1 Status

Inflytande på avtal och påverkan på arbetsgivare.

Förslag och texter har vid flera tillfällen behandlats av styrelsen, senast vid mötet i mars 2021.

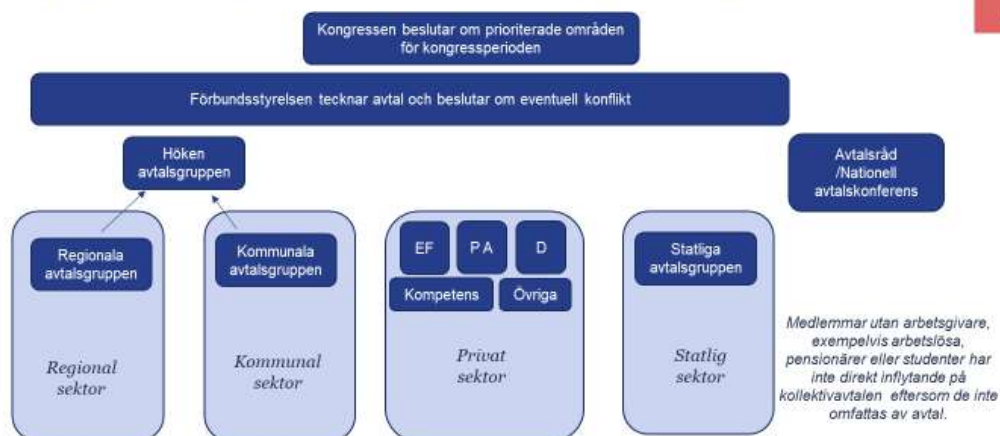
Ett medskick från styrelsen i ett tidigt skede var att kvarstå vid att det är den representativa demokratin som ska vara grunden i kommande förslag.

I gruppsamtalen vid ordförandeträff framkom få direkta synpunkter på det utredningsförslag som skickats ut inför mötet. Det verkade då finnas en samsyn i att det är regionens avtalsfrågor som finns i fokus med dagens organisation, däremot framkom olika bedömningar när det gäller förändringsbehov och vägval.

Genom organisationspropositionen föreslår styrelsen (mötet oktober 2021) att förslag på ny avtalsorganisation succesivt prövas kommande kongressperiod. De erfarenheter som görs under kongressperioden innebär att det kommer att finnas nya förutsättningar att konkretisera framtida förslag. I förhållande till tidigare utredningstexter är de som finns med i utredningens slutrapport något mindre precisa.

4.6.2 Illustration av förslag

Inflytandet på avtal -utredningsförslag



4.6.3 Hur ser det ut idag? Förhandlingsverksamhet - centrala kollektivavtal

Medlemsinflytandet är uteslutande representativt när det gäller inflytande kopplat till centrala kollektivavtal.

Vägen till att påverka de centrala kollektivavtalen sker idag via valen av kongressombud. Kongressombuden väljer den förbundsstyrelse som beslutar om avtalen och väljer också ledamöter till det avtalsråd som fungerar rådgivande till styrelsen.

Kunskap om medlems vilja i avtalsfrågor inhämtas på ett informellt sätt i dialoger, men medlems direkta inflytande på kollektivavtalsfrågor utifrån stadgarna är begränsad till möjligheten att lämna motion till Vårdförbundets kongress. Ofta innebär kongresshanteringen att den direkta dialogen med motionerande medlem blir svår att upprätthålla och resultatet innebär nästan alltid ett kongressbeslut att motionen anses besvarad och att det görs en hänvisning till prioritering inför kommande avtalsrörelse. Kongressen gör ofta ställningstagande utifrån perspektivet att kravet gäller alla sektorers centrala kollektivavtal.

Kongressen beslutar om Vårdförbundets lönepolitik och prioriteringar för kongressperioden. Förbundsstyrelsen är ansvarig för förbundets förhandlingsverksamhet och beslutar om yrkanden samt avtal. Avtalsrådet ger råd till styrelsen inför beslut.

Samtal om förhandlingsfrågor sker ofta genom förbundsråd/ordförandeträff.

4.6.4 Ny avtalsorganisation blir en utvecklingsresa

För en facklig organisation är kunskap om kollektivavtalet samt kunskap om tillämpning samt de formella och reella möjligheterna att förändra dessa av största vikt. Risker finns annars att de villkor som framförhandlats för medlem inte tillgodoses eller att orealistiska medlemskrav på förbättringar blir svåra att möta i en dialog.

Dagens konstruktion med avtalsråd innebär att en mindre grupp förtroendevalda utvecklar stor kunskap om kollektivavtal och förhandlingsverksamhet. Då det handlar om alla centrala kollektivavtal och alla arbetsgivarorganisationer som berör Vårdförbundet blir detta omfattande.

En utvecklad avtalsorganisation innebär också en stor kompetensutvecklingsresa med fler förtroendevalda som får kunskap om kollektivavtalet samt kunskap om de formella och reella möjligheterna att förändra dessa. Utvecklingen behöver därför ske succesivt så att kompetens och uppdrag utvecklas i takt. Stora fördelar blir möjligheten att kunna fördjupa kunskapen om ett centralt kollektivavtal samt att detta också kan kopplas till egen erfarenhet om hur detta avtal faktiskt tillämpas där hen har sin anställning.

4.6.5 Översiktlig beskrivning av hur framtida organisation skulle kunna se ut

En ny organisation som utgår från sektorer innebär möjligheter att förändra förbundets förhandlingsverksamhet utifrån medlems möjlighet till delaktighet. Ett konkret exempel är att

medlemmar i en avdelning som grundas på sektor normalt berörs av samma centrala och då enkelt kan ha ett samtal om villkorsfrågor som berör dem.

En struktur som garanterar att specifik sektorkunskap finns med i beredning ger ny möjlighet att avtal anpassas till olika behov.

Samtidigt ska helheten inte försvinna och prioriterade och gemensamma krav som organisationen har ska uppnås inom alla sektorer.

Även om krav är gemensamma för alla medlemmar kan strategier variera mellan avtalsområden och sektorer för att uppnå dessa. Även förutsättningar att nå avtalslösningar kan variera.

På samma sätt som berörda arbetsgivare inom en arbetsgivarorganisationerna samordnar sig och utvecklar strategier så behöver Vårdförbundet samordna de avdelningar som är berörda av respektive arbetsgivarorganisation för att kunna möta detta.

Arbetsgivarorganisationer konkurrerar med varandra i syfte att kunna hålla nere personalkostnader och de samordnar sig också för att motverka oönskade avtalsförändringar i branschen.

Utredningens förslag till framtida organisation för förhandlingsverksamheten kan översiktligt beskrivas på följande sätt.

- Kongressen beslutar även fortsättningsvis om inriktningen på politiken för hela organisationen under kongressperioden.
- Förbundsstyrelsen har fortsatt det övergripande ansvaret för förbundets samlade förhandlingsverksamhet. Styrelsen beslutar om centrala kollektivavtal och säkerställer att de yrkanden som ska uppnås inom alla avtalsområden finns med i de avtal som tecknas. Ledamöter kommer att ha uppdrag att företräda styrelsen i de olika avtalsråden.
- Dagens avtalsråd föreslås förändras genom att varje sektor har en egen organisation för förhandlings- och avtalsfrågor. Sektors-avtalsgrupper har genom sin kunskap och erfarenhet om den aktuella verksamheten inflytandet när det gäller sektorsspecifika villkorsfrågor och är rådgivande till styrelsen vid slutbud.
- För avtalet med SKR kan därutöver i framtiden prövas en gruppering med avdelningsrepresentanter från region, kommun och Sobona. Gruppens roll är informerande och beredande.

4.6.6 Medlemsinflytande

Medlemsinflytandet behöver sorteras utifrån

- vad behöver lösas i centralt kollektivavtal
- vad behöver lösas genom lagstiftning
- vad behöver lösas i lokalt kollektivavtal
- vad behöver lösas i samverkan på arbetsplats

Denna del av utredningen gäller de centrala kollektivavtalen och mer specifikt där Vårdförbundet har egen partsställning. För förhandlingar och exempelvis tjänstepensionsavtal är Vårdförbundet enbart en av många intressenter som motpart i förhållande till arbetsgivarorganisation och dessa avtal kräver en annan logik.

Utredningsförslaget innebär att det även fortsättningsvis föreslås vara så att medlemsinflytandet sker representativt. Däremot kommer representanter att utgöras av förtroendevalda som kommer från respektive medlemsgrupps egen sektor/avtalsområde. Utredningsförslaget kommer att göra det naturligt för avdelningar att skapa medlemsforum för samtal och information kring de avtal som är relevanta för avdelningens alla medlemmar. Detta blir ur medlemmens och organisationens perspektiv mer meningsfullt än motioner till kongressen som gäller yrkanden kopplat till centralt kollektivavtal. Avdelningsstyrelsen får då möten för avstämning och önskemål om prioriteringar när det gäller behov av förändringar i de centrala avtalen. Den från avdelningen som finns med i sektorns avtalsråd har därmed ett tydligare mandat.

Sektorsspecifika villkorsfrågor kommer att kunna hanteras på ett tydligare sätt än idag.

4.6.7 Ett avtalsråd kan ersättas av avtalsgrupper inom respektive sektor

Dagens avtalsråd föreslås i förslaget bli förändrat genom att varje sektor har en egen organisation för förhandlings- och avtalsfrågor. Sektorsavtalsgrupper har inflytandet när det gäller beredning av yrkanden när det gäller sektorsspecifika villkorsfrågor.

Avtalsgruppernas uppdrag blir när det gäller centrala kollektivavtal:

- Beredande genom kunskap och erfarenhet om den aktuella verksamheten.
- Rådgivande till förbundsstyrelsen när det gäller slutbud, främst när det gäller ställningstagande i de sektorsspecifika frågorna.
- Om avtalsgrupp föreslår att slutbud ska avslås ska de också göra en bedömning i frågan om möjliga konfliktåtgärder.

Förbundsstyrelserepresentant ingår i avtalsgrupperna.

Den speciella kompetens som samlats genom avtalsråd skulle eventuellt kunna användas i de avtal som inte är förbundsspecifika, exempelvis pensionsavtal.

- *Sammansättning – Avtalsgrupp för Regioner*

Regionavdelningar harrepresentanter i regionens avtalsgrupp.

I regionens avtalsdelegation ingår också representation från Sobona (akutsjukhus och AISAB-ambulans).

- *Sammansättning – Avtalsgrupp för Kommuner*

En avtalsgrupp bildas med förtroendevalda från sektorn. Konstruktion utvecklas utifrån hur utredningen kommer att föreslå bildande av avdelningar inom den kommunala sektorn.

- *Sammansättning – Avtalsgrupp för Statlig sektor*

En sektorstyrelse för statlig sektor kan även utgöra avtalsgrupp. Avtalsgruppen kan vid behov adjungera medlem/förtroendevald från myndighet/verksamhet som annars inte ingår i styrelsen.

Avtalsgruppen för statlig sektor har en roll att bli stöd för klubbstyrelser att arbeta på myndighetsnivå. Statliga sektorns konstruktion innebär att det blir svårt att reglera frågor centralt och att det krävs myndighetsanpassning med lokala avtal.

- *Sammansättning – Flera avtalsgrupper inom Privat sektor*

Inom privat sektor bildas avtalsgrupper med valda förtroendevalda inom avtalsområden med många medlemmar, exempelvis Vårdföretagarna bransch EF.

Finns avdelningar, riksklubbar eller företagsklubbar inom dessa områden så ingår dessa.

Inom avtalsområden med färre antal medlemmar ersätts avtalsgrupper av mindre referensgrupp med utsedda medlemmar/förtroendevalda.

4.6.8 Gruppering för samverkan Regioner/kommuner/Sobona

Vårdförbundet tecknar ett gemensamt avtal med SKR som berör såväl regionavdelningar som kommunavdelningar samt eventuella egna avdelningar där Sobona är arbetsgivarorganisation.

Det kan finnas skäl att på sikt pröva och bilda en grupp för SKR-avtal. Syftet är inte att ersätta sektors-avtalsgruppernas roll utan gruppen är informerande och beredande. Exempelvis en dialog om de olika behov och prioriteringar som är aktuella för alla de verksamheter som ryms inom avtalet.

I gruppen finns representation från regioner, kommuner och Sobona i proportion till storlek.

Förbundsstyrelserepresentant ingår i gruppen.

4.6.9 Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen har även fortsättningsvis ansvaret för förbundets förhandlingsverksamhet och beslutar om de centrala kollektivavtal som träffas.

Förbundsstyrelsen utser representanter i alla sektorers avtalsgrupper. En viktig uppgift är att motivera och kommunicera de gemensamt prioriterade förhandlingskraven.

Som stöd för förbundsstyrelsens bedömningar i övergripande avtalsfrågor kan avtalsrådet finnas kvar i nytt uppdrag eller att arrangera nationella avtalskonferens. Konferensen skulle bestå av företrädare från de olika sektorerna och kan även ha en beredande roll i de fall övergripande avtal ska omförhandlas.

Mot bakgrund av de erfarenheter som gjorts i anslutning till pandemi/Corona så är det tydligt att det behövs en beredskap för en snabb hantering för att teckna centrala kollektivavtal då tiden inte medger en bredare delaktighet.

4.6.10 Kongressen

Förslaget innebär att avtalsfrågorna kommer närmare medlemmar i sektorer. En konsekvens blir att kongressens inflytande i form av val av avtalsråd kan försvinna och det finns

anledning att se om kongressen önskar ett sådant inflytande som behöver tillgodose på annat sätt.

Utredningen har inget förslag på att kongressens ska ha någon roll kopplat till hur valen sker av representanter inom avtalsgrupperna. Det är medlemmar och förtroendevalda inom respektive sektor som utser "sina" representanter.

Kongressen beslutar om de stora gemensamma prioritering som gäller för alla sektorer, men föreslås inte ha någon roll kopplat till yrkanden i de olika avtalsförhandlingarna. Däremot kan det vara skäl att pröva frågan om kongressen ska sammankallas för möjligheten att vidta konfliktåtgärder. Skäl för detta skulle vara att det handlar om ett beslut med stora ekonomiska följder och att det är alla medlemmar, oavsett om man berörs av avtalet eller ej, som är med i finansieringen.

Kongressperioder sammanfaller inte med avtalsperioder. Historiskt har det funnits avtalsperioder som sträckt sig längre än kongressperiod. Det är vid tidpunkt för kongress svårt att förutse det läge som kommer att gälla vid aktuell sektors avtalsförhandlingar.

4.6.11 Lokala kollektivavtal

Utredningen lämnar inget separat organisationsförslag när det gäller lokala kollektivavtal.

Förbundsstyrelsen beslutar om delegation när det gäller tecknande av lokala kollektivavtal. Över tid utvecklas olika förhandlingsstrategier.

4.7 Föreningsdemokrati

4.7.1 Status

Vid styrelsens möte i januari 2021 hade styrelsen ett inledande samtal om intern demokratisk struktur. Till mötet fanns utsänt frågeställningar om styrelsens bedömningar av förstärkt arbete med medlems inflytande.

Underlaget bearbetades och nytt förslag presenterades vid styrelsens möte oktober 2021.

4.7.2 Summering

Utredningsförslaget inleds med ett avsnitt som mer generellt ger perspektiv på frågan om föreningsdemokrati.

Ett avsnitt behandlar intern demokratisk struktur i Vårdförbundet utifrån dagens stadgar och i vad mån utredningen ser behov av förändringar.

- Ingen förändring av medlems rättigheter i Vårdförbundet
- Organisationsstrukturen i stadgarna speglar "verksamheten som bedrivs för medlem", d v s ett vidare begrepp än föreningsdemokrati. I utredningen ges förslag på beskrivning av den interna demokratiska strukturen
- Ingen förändring av medlems möjlighet att fortlöpande ge förslag och väcka frågor.

- Medlems motionsrätt behöver förtydligas så att motioner ställs och behandlas i rätt forum
- Ingen förändring av medlems möjlighet att nominera och delta i val men begreppet "valkrets" behöver föras in.
- Till kongressen 2026 föreslås att grunden för fördelning av kongressombud förändras och anpassas till en situation med fler avdelningar.
- Utredningen bedömer att frågan om kongressens form behöver belysas under kommande kongressperiod.

Därefter behandlas allmänna resonemang om balans i fördelning av mandat, befogenhet och insyn.

- Förslaget om sektorsindeldad organisation förändrar "maktbalansen" inom Vårdförbundet med en starkare ställning för Förbundsstyrelsen. Detta behöver vägas upp bland annat genom att se över kongressens uppdrag.
- Att bygga upp en organisation med utgångspunkt från medlem och arbetsplats inom regionerna utmanar starkt dagens styrning och styrelsen behöver bedöma vad som blir möjligt att föreslå inför 2022.

4.7.3 Allmänt om föreningsdemokrati – perspektiv och begrepp

Ett samtal om föreningsdemokrati fokuserar ofta på det som handlar om interna inflytandefrågor, exempelvis medlems möjlighet att påverka Vårdförbundet och styrelsernas uppdrag och ansvar specifikt i frågor som gäller den interna demokratin. Styrelser har ju även andra roller, men det berörs inte i detta sammanhang.

Ett samtal om organisering innefattar såväl ett perspektiv "nerifrån" som "uppifrån" I rapporten "Förena och förändra-Om facklig organisering i framtiden" från Futurion problematiseras;

"Det är skillnad på att organisera och att organisera sig. Det förra syftar ofta på att beslutsfattare uppifrån väljer att forma en verksamhet på ett visst sätt. Medan att organisera sig handlar om att enskilda går samman och bygger en organisation underifrån."

Utredningen direktiv anger att förslaget till framtida organisation ska utgå från medlem på arbetsplats.

Vad är innehållet i de föreningsdemokratiska frågorna mer konkret?

Medan inflytande på arbetsplatsen mer handlar om relation till arbetsgivaren så innefattar de föreningsdemokratiska frågorna relationen mellan medlem och den egna organisationen Vårdförbundet. Exempel på frågor

- Medlems möjlighet att påverka saksfrågor och ställningstaganden inför beslutande möten, exempelvis motionsrätt och att delta i beslut. (När det gäller påverkan i avtalsfrågor så har styrelsen redan påbörjat samtalet om detta)

- Medlems möjlighet att fortlöpande ge förslag och väcka frågor.
- Medlems möjlighet att vara valbar, kunna nominera och att välja förtroendevalda.
- Medlems möjlighet att på andra sätt vara aktiv och att delta i aktiviteter
- Föreningsdemokrati i form av stadgarhanterar också interna ordningsregler samt frågan om hur beslutsrätt och uppdrag fördelas mellan olika organ inom organisationen.

Direkt eller indirekt demokrati

Från Futurions rapport hämtas följande definition:

” Med direktdemokrati menas att varje medlem har en röst i alla former av beslutsfattande i en organisation.

Vare sig detta handlar om beslut om verksamhet och ställningstagande eller val av olika styrelser och funktionärer.”

Ett skäl till indirekt demokrati har historiskt ofta att göra med vad som är praktiskt möjligt i den nationell organisation med lokal verksamhet. Nya digitala verktyg gör det dock möjligt att på nya sätt ha direkt kontakt mellan ledning och medlemmar.

Förtroendevalda med olika uppdrag och mandat

Föreningsdemokrati handlar inte enbart om den direkta relationen mellan medlem och organisation. En viktig del av stadgarna handlar om att fördela uppdrag och mandat mellan olika grupper av förtroendevalda och forum för beslut, rådgivning och dialog.

I alla föreningar uppstår ett stort engagemang bland förtroendevalda då frågor som innebär förändring av makt och ansvar aktualiseras.

Nya engagemangsformer.

Parallellt med mer traditionella modeller för intern demokrati utvecklas arbetsformer för att få många engagerade medlemmar och förtroendevalda som vill ge tid och kraft till föreningen.

Det handlar om att skapa ett klimat som bjuder in och lockar nya medlemmar att engagera sig genom nya former, demokratiska strukturer, som underlättar engagemang

4.7.4 Intern demokratisk struktur i Vårdförbundet.

Medan inflytande på arbetsplatsen mer handlar om relation till arbetsgivaren så innefattar de föreningsdemokratiska frågorna relationen mellan medlem och den egna organisationen Vårdförbundet.

I stadgarna beskrivs medlems rättigheter i Vårdförbundet;

- delta på möten och aktiviteter inom Vårdförbundet
- delta i val av förtroendevalda tillika skyddsombud på arbetsplatsen
- lämna förslag till avdelningsstyrelsen och förbundsstyrelsen
- lämna motioner till årsmötet och kongressen
- nominera och delta i val av förtroendevalda
- kandidera till förtroendeuppdrag

Utredningen föreslår ingen förändring när det gäller dessa områden.

Medlem i Vårdförbundet är exempelvis med i valet av kongressombud på årsmötet (direkt demokrati) men inte i valet av förbundsstyrelse på kongressen (indirekt demokrati). Utredningen föreslår inga förändringar i frågan i omfattning av direkt eller indirekt demokrati.

I stadgarna beskrivs idag Vårdförbundets organisation;

"Vårdförbundet är en juridisk person. Verksamheten bedrivs för medlem genom följande organisationsstruktur:

- Medlem
- Förtroendevald
- Avdelningsstyrelse
- Årsmöte
- Förbundsstyrelse
- Kongress
- Studentstyrelse
- Riksklubb"

Organisationsstrukturen speglar "verksamheten som bedrivs för medlem", d v s ett vidare begrepp än föreningsdemokrati. I utredningen ges nedan under rubriken "Interndemokratisk struktur". förslag på beskrivning av den interna demokratiska strukturen

Medlems möjlighet att fortlöpande ge förslag och väcka frågor.

Innehållet i förslag och frågor som väcks lär huvudsakligen handla om att påverka förutsättningar på arbetsplats och villkor samt aktiviteter. Mer sällan lär det handla om interndemokratiska frågor som kräver beslut på årsmöte eller kongress. Vårdförbundets stadgar idag beskriver medlems rätt att väcka förslag till avdelningsstyrelse och förbundsstyrelse.

Utredningen föreslår ingen förändring när det gäller denna hantering.

Medlems motionsrätt.

Enligt dagens stadgar gäller:

- Som medlem kan du lämna motion till avdelningens årsmöte i ärenden som rör verksamheten inom avdelningen.
- Som medlem kan du skriva motioner till kongressen i ärenden som rör Vårdförbundets vision, mål, långsiktig inriktning samt politiska ställningstaganden för verksamheten.

En ändrad framtida demokratisk organisation kommer förstärka behovet av tydlighet för medlem och förtroendevalda vilka motioner som bäst behandlas och beslutas var.

Genom att skapa en avtalsorganisation som svarar mot olika sektorer och olika centrala kollektivavtal så blir det lättare att rikta medlemsförslag om kollektivavtalsförändring till "rätt" forum.

Medlems möjlighet att nominera och delta i val

Begreppet valkrets används inte i dagens stadgar på ett direkt sätt, men skulle kunna beskrivas;

- Medlemmar på en arbetsplats utgör valkrets för val av förtroendevald på arbetsplatsen.
- Medlemmar inom en avdelning utgör valkrets för val som sker på avdelningars årsmöten. Avdelningar är valkretsar för val av kongressombud.

Begreppet valkrets behöver kunna användas i fler sammanhang.

Exempel är vid valet av styrelse i riksklubb eller klubb. Om det bildas en sektorsstyrelse så utgör medlemmarna inom sektor en valkrets.

Det skulle också kunna vara aktuellt att bilda valkretsar för andra förtroendeuppdrag (påverkansuppdrag) inom avdelning; på klinisknivå, företagsnivå, förvaltningsnivå.



Inflytande i Vårdförbundet utifrån en medlems perspektiv



Medlemmen finns på en arbetsplats där hen kan välja förtroendevalda tillika skyddsombud på arbetsplatsen.

Medlemmen kan ställa frågor och lägga förslag till avdelning/sektorstyrelsen och lägga motioner till årsmötet i sin avdelning. På årsmötet kan medlemmen delta i val till avdelningsstyrelsen och kongressombud.

Medlemmen kan motionera till kongressen. Kongressen utser i sin tur förbundsstyrelsen och andra centrala grupper, exempelvis avtalsråd.

Alla medlemmar kan kandidera till uppdrag i Vårdförbundet!

4.7.5 Allmänna resonemang om balans i fördelning av mandat, befogenhet och insyn.

En förändring av Vårdförbundets lokala organisation kommer att påverka även den nationella organisationen och det kommer att behöva ske förändring även i och för de stadgereglerade organen på nationell nivå.

Utredningsdirektivet anger en inriktning att Vårdförbundet även fortsättningsvis ska vara en juridisk person. Kongressen är Vårdförbundets högsta beslutande organ och beslutar bland annat om val av en Förbundsstyrelse. Förbundsstyrelsen är ansvarig styrelse mellan kongresserna.

Vårdförbundet valde, med kulmen under 90-talet, en organisation som till stor del decentraliserade makt till de lokala styrelserna. Denna utveckling ledde bland annat till att det inte blev någon gemensam verksamhetsplanering för förbundet som helhet. Utvecklingen till "ett Vårdförbund" har därefter ägt rum efter beslut, men samtidigt har det också varit reaktioner och ifrågasättanden när det gäller konsekvensen i form av maktförskjutning från lokala styrelser till förbundsstyrelse.

En viktig faktor för att kunna få tillit, mandat, och legitimitet i framtida organisation blir att kunna ha ett öppet samtal om ganska kontroversiella maktfrågor.

För att det ska fungera med att Förbundsstyrelsen är ansvarig styrelse mellan kongressperioderna kommer det sannolikt att behövas en förändring främst när det gäller kongressen. Kongressen ska kunna välja en stark fungerande styrelse samtidigt som det måste säkerställas fungerande kontroll. Kongressbeslutad politik har stark legitimitet men får inte styra en vald styrelse så att det saknas handlingsutrymme i en föränderlig värld. Exempel på frågor som behöver klargöras är:

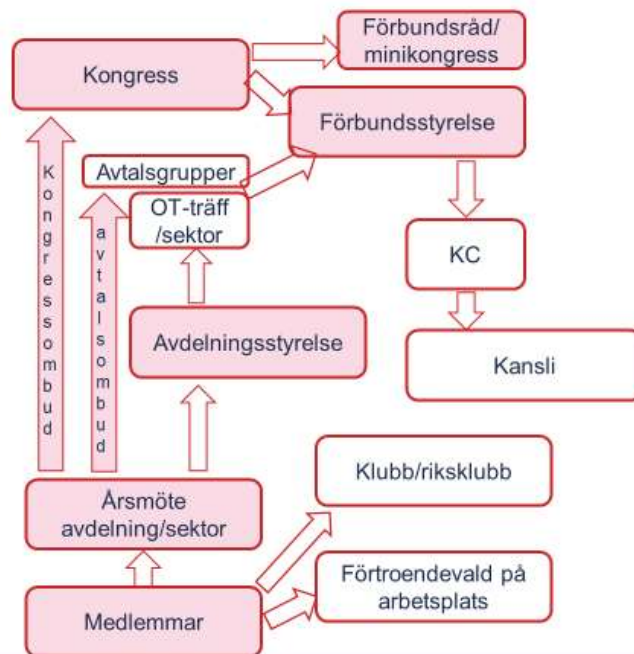
- Möjlighet för kongressombuden att ha årlig uppföljning av förbundsstyrelsens verksamhet. Önskvärt vore årliga beslut om ansvarsfrihet
- Tydliggöra vilken övergripande politik som kongressen beslutar om och därmed också tydliggöra förbundsstyrelsens handlingsutrymme.
- Kongressens uppdrag och eventuella beslut kopplat till framtida avtalsorganisation och förhandlingsverksamhet

Utredningsdirektivets ansats är att "bygga underifrån" och att en ny organisation ska utgå från medlem och arbetsplats. Detta innebär att medlems ställning kommer att stärkas. En mer generell utmaning blir att Vårdförbundet under en längre period byggt upp en kultur som betonat avdelningens ansvar för att organisera verksamhet "uppifrån". Detta till skillnad från en grundläggande idé medlemmar organiserar sig och bygger en organisation underifrån. Detta tar sig exempelvis i uttryck att det finns avdelningsstyrelser som idag utser personer till uppdrag när det vore mer medlemsdemokratiskt ifall dessa i stället valdes av berörda medlemmar/förtroendevalda. Vårdförbundets stadgar beskriver att förtroendevald är vald av medlemmar vilket borde att den "grupp" medlemmar som väljer bör överensstämma med förtroendeuppdragets omfattning. Det kan konstateras att stadgarna idag bara beskriver valkrets för arbetsplats och avdelning och lämnar frågan i övrigt oreglerad.

Utredningens bedömning är att det i närtid inte kommer att vara möjligt klara av utmaningen i att man inom regionerna mer systematiskt ska bygga en organisation med utgångspunkt från medlem och arbetsplats. Inledande steg kan tas genom att avdelningsstyrelser är transparanta i frågan om processen fram till att styrelser utser till uppdrag.

4.7.6 Förslag för kommande samtal

Idé Organisationsskiss Föreningsdemokrati



4.7.6.1 Ny beskrivning av intern demokratisk struktur

När det gäller interndemokratiska frågor så föreslår utredningen en beskrivning av att det inom Vårdförbundet finns följande struktur:

- Medlem
- Avdelningsstyrelse/sektorsstyrelse
- Årsmöte
- Förbundsstyrelse
- Kongress

Vårdförbundets organisation rymmer även andra uppdrag och strukturer men dessa hanterar inte interndemokrati utan frågor som gäller exempelvis arbetsplats, avtal, yrkesfrågor, rådgivande organ och granskning. Det finns krav på att även dessa uppdrag ska fungera demokratiskt men det är inte samma sak som att de har en roll för interndemokratiska frågor.

Några resonemang kopplat till detta är:

Den förtroendevalda på arbetsplatsen har ett viktigt uppdrag och är demokratiskt vald av medlem. Däremot föreslås en tydligare beskrivning av att rollen inte innefattar någon egentlig föreningsdemokratisk roll. Den förtroendevalda på arbetsplatsen har inget annat inflytande än medlem när det gäller exempelvis motionsrätt och rösträtt.

Riksklubb och klubb har primärt uppdrag att fungera som lokal arbetstagarorganisation i arbetsplatsens frågor.

4.7.6.2 Kongressen.

Vårdförbundet är en juridisk person och kongressen är det högsta beslutande organet inom Vårdförbundet. I stadgarna regleras bland annat vad det är kongressen ska besluta om samt sammansättning och formalia.

Bildandet av pilotavdelningar har redan nu väckt frågan om antalet ombud som respektive avdelningar har till kongressen. Det kan också finnas andra anledningar att ompröva dagens sammansättning och kongressombudsval.

Exempelvis finns frågan om studenternas möjlighet att utse egna ordinarie kongressombud.

Ändrad maktbalans där makt förskjuts från dagens avdelningsstyrelser till dels mer arbetsplatsnära och dels mer centralt till förbundsstyrelsen kan innebära ett behov av att se över om kongressens uppdrag behöver ändras för att kunna följa upp och granska den valda förbundsstyrelsen.

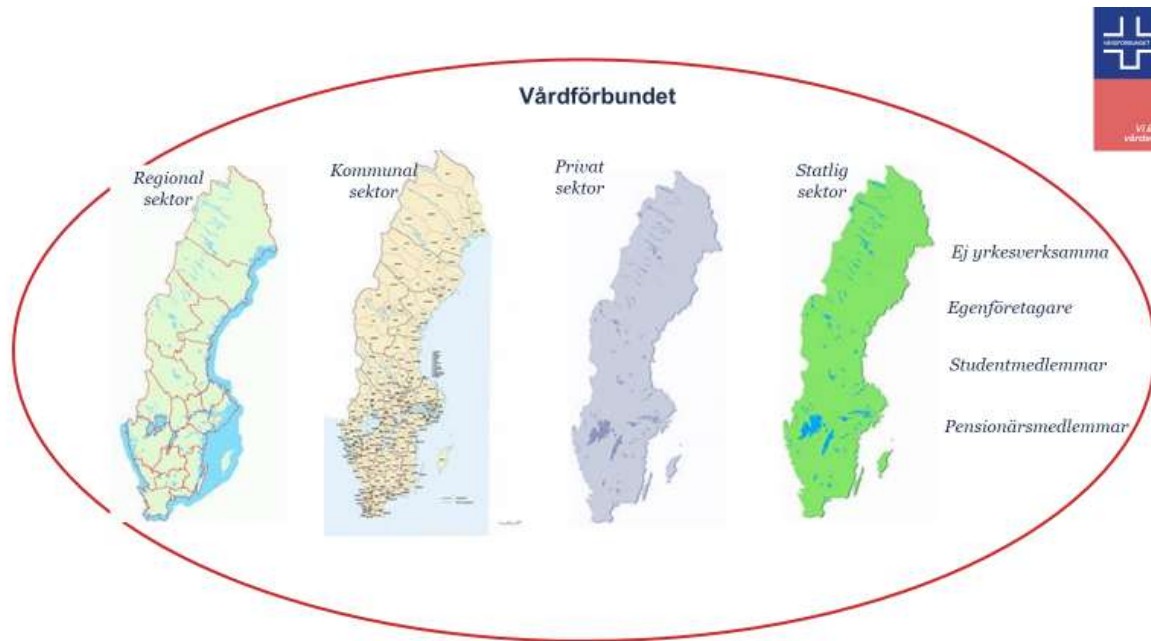
Utredningen bedömer att frågan om kongressens form behöver belysas under kommande kongressperiod. Exempelvis kan det handla om årliga mini-kongresser för ställningstagande om granskning och ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen. Se även avsnittet som följer och som handlar om utredningens allmänna resonemang om balans i fördelning av mandat, befogenhet och insyn.

Om sektorerna utifrån arbetsplatser bildar valkretsar för val av kongressombud så behöver frågan lösas hur de medlemmar som inte är kopplade till arbetsplats (exempelvis studenter, pensionärer, arbetslösa och egna företagare) ska kunna delta i val av kongressombud. Frågeställningen berörs även på annan plats i utredningen (Medlemmar utanför sektor.)

4.8 Lokal organisation utifrån en sektorsindelning

4.8.1 Inledning och övergripande illustration

Vårdförbundets lokala organisation har utgått från geografiskt indelade avdelningar baserat på regionerna (landsting). Den fortsatta utvecklingen av den demokratiska organisationen innebär ett förslag på en lokal organisation som anpassas till de olika sektorerna.



Detta kapitel om lokal organisation behandlar figurens olika delar var för sig. Innan detta så kommer först ett avsnitt som är tänkt att sätta de begrepp som används i ett sammanhang. Inom Vårdförbundet har begreppet "avdelning" utvecklats till en tydlig och stark normering som är svår att tänka bort då man har ett samtal om alternativa organisationer.

Från att begreppet "avdelning" har varit synonymt med begreppet "lokal organisation" så handlar det om att se "avdelning" som en av flera olika organisationsformer för den lokala organiseringen.

Begreppet lokal är inte synonymt med nära. Inte minst den digitala utvecklingen och sociala media har gjort det möjligt att utveckla kommunikation inom en stor organisation som Vårdförbundet. Medlem som har en naturlig lokal kontakt med förtroendevald på sin arbetsplats kan också ha nära digital kontakt med andra förtroendevalda, avdelningsstyrelse, förbundsstyrelse och medarbetare på Vårdförbundets kansli. Organisatoriskt kan det kanske vara viktigt att peka på att ledarskapet bland förtroendevalda i Vårdförbundet, med variation mellan sektorerna, utövas i tre nivåer:

- Medlemslokalt av förtroendevalda på arbetsplats eller nära
- Avdelnings/sektorsnivå
- Förbunds nivå

Varför tre nivåer?

Vårdförbundet agerar i vårdsektorn vilket innebär en stor mängd medlemmar och arbetsplatser i ett komplext samhällssystem.

Det finns en generell tradition att hantera stora och komplexa organisationer och system i tre nivåer. Inom vården har det under tid funnits ett sätt att beskriva detta i:

- Micro (Vårdmötet med den enskilda vårdtagaren)
- Meso (Bland annat vårdhuvudmännen som ansvarar för hur vården organiseras)
- Macro (Den nationella styrningen och kopplingen till omvärlden internationellt)

Om man beskriver Vårdförbundets organisation så har det ofta skett genom att beskriva nationellt eller lokalt. Lokalt rymmer ett stort, allt för stort, spann om man vill beskriva en organisation som utgår från medlem och arbetsplats. Utan att det finns generellt exakta gränser så kan det "lokala" i varje fall finnas på två nivåer;

- "Medlemslokalt av förtroendevalda på arbetsplats eller nära" beskriver den första nivån. Den svarar primärt mot uppdraget som förtroendevald på arbetsplatsen. På exempelvis mindre/medelstora företag och myndigheter skulle man kanske kunna tänka att det rymmer 3-10 arbetsplatser och på några eller alla arbetsplatser finns det förtroendevald. För att möta arbetsgivaren på företags- och myndighetsnivå så behöver Vårdförbundet samordna medlemmar och förtroendevalda. Ett sätt att lösa frågan om samordning "underifrån" är att bilda en klubb. För många fackförbund är tanken på att bilda klubb på detta sätt självklar, men i Vårdförbundets värld är det en figur som vi är ovana vid och något som behöver utvecklas över tid.
- Sektors- eller avdelningsnivå är nivån där vi samlar förtroendevalda för att skapa kraft och inflytande gentemot arbetsgivaren, på det sätt som passar sektorn bäst. En avdelning består av en större mängd medlemmar och här finns inte sällan en organisation som anpassar sig till att arbetsgivaren har ett flertal beslutsnivåer där Vårdförbundet ska upprätta partskontakter. Inom statlig och privat sektor kommer det att kunna finnas förtroendevalda som företräder medlemmar hos många olika arbetsgivare, på sektorsnivå.

4.8.2 Sammanhang och begrepp som används

Medlem är medlem i Vårdförbundet och utifrån medlems perspektiv är behovet oftast litet när det gäller att närmare förstå organisationens uppbyggnad. Ökad digitalisering gör Vårdförbundet än mer tillgängligt och minskar behoven ytterligare.

För engagerade medlemmar, förtroendevalda, medarbetare, motparter och de vi samarbetar med är intresset och behovet av att förstå Vårdförbundets organisation och uppbyggnad desto större! Ett sätt att underlätta förståelse och kommunikation är att vi använder oss av gemensamma begrepp som blir så begripliga som möjligt även om det handlar om en komplex organisation. Genom att beskriva "delar" i organisationen skapas tydlighet i roller och ansvar men samtidigt finns det en risk för att det uppfattas att beskrivningen splittrar organisationen så att det uppstår "vi och dom"

Förtroendevalda och medarbetare samverkar för att uppnå organisationens mål, exempelvis att ge medlemmar stöd, medlemsvärning och påverkansarbete. Även om uppdragen är överlappande så finns det av flera skäl anledning att organisatoriskt särskilja begreppen kansli och demokratiska organisationen.

- Kansli: Kansliet är en resurs som förbundet disponerar. Här återfinns Vårdförbundet anställda medarbetare. Förbundsstyrelsen är ansvarig för kansliets verksamhet som genom delegationsordning ger uppdrag åt kanslichef. Kanslichefen leder kansliet, har

ett delegerat arbetsmiljöansvar och arbetsgivaransvar för medarbetare från förbundsstyrelsen och ansvarar för att förbundsstyrelsens beslut verkställs.

- Demokratiska organisationen utgörs i vid mening av medlemmar, förtroendevalda och stadgereglerade organ. Enligt stadgarna ska förtroendevald vara vald av medlemmarna. Medlemmar och förtroendevalda i olika konstellationer kan mötas även i forum som inte är stadgereglerade.

Vårdförbundets demokratiska organisation omfattar således allt ifrån enskild medlem till Vårdförbundets högsta beslutande organ kongressen.

För en demokratisk organisation är det viktigt för förtroendevalda att de är valda i förtroende genom val.

Vårdförbundets organisation utgår från medlemmen och medlem är med i valet av förtroendevald på arbetsplatsen.

- Förtroendevald på arbetsplatsen
 - Ingen förändring föreslås.
 - Väljs av medlemmar på arbetsplatsen
 - Förtroendevald på arbetsplats är tillika skyddsombud och anmäls som sådant inom det skyddsområde som fastställts.

Vårdförbundets lokala organisation har länge utgått från geografiskt indelade avdelningar. Den fortsatta utvecklingen av den demokratiska organisationen innebär ett förslag på en lokal organisation som anpassas till de olika sektorernas förutsättningar och utvecklas över tid.

- En översiktlig bild av lokal organisation i förhållande till de fyra sektorerna

	Statlig	Privat	Regional	Kommunal
Avdelning	-	Finns idag	Finns idag	Finns idag
Sektor	Kan prövas	Kan prövas	-	-
Riksklubb	Finns idag	Finns idag	-	-
Klubb	Kan prövas	Kan prövas	Kan prövas	Kan prövas
Annan form	-	-	-	Kan prövas

("Kan prövas" betyder att utredningen föreslår att detta testas medan "-" betyder att utredningen inte föreslår att den formen ska prövas i den sektorn.)

Idag har den lokala organisationen i form av avdelningar ett likartat uppdrag. Uppdraget är ett annat för den verksamhet som rymts inom riksklubbar. Såväl avdelningar som riksklubbar har haft uppdraget att vara lokala arbetstagarorganisationer.

- Lokal arbetstagarorganisation: Definition enligt MBL: "sådan sammanslutning av arbetstagare som är part i lokal förhandling med arbetsgivare." Saknas lokal arbetstagarorganisation så är förbundet part.

Inom Vårdförbundet föreslås att förutom avdelningsstyrelser och riksklubbstyrelser så ska en utveckling också kunna innebära att det bildas klubbstyrelser som blir lokala arbetstagarorganisationer.

En förändring som innebär att lämna geografisk grund och i stället bygga organisation utifrån medlem och där denna har sin anställning ger behovet av en lokal organisation som behöver anpassas till sektorernas olika förutsättningar.

Avdelningar med en avdelningsstyrelse som väljs på årsmöte finns kvar i framtiden;

- Avdelning/avdelningsstyrelse:
 - Avdelningsstyrelse är lokal arbetstagarorganisation i förhållande till arbetsgivaren som avdelningen rymmer.
 - Avdelningen utgör en egen valkrets för val av kongressombud.
 - Avdelningar kan bildas inom regional, kommunal och privat sektor.
 - Avdelning/avdelningsstyrelse finns redan idag i stadgarna

Inom statlig sektor sker organisering utifrån de olika myndigheterna och Vårdförbundet har att verka med den förhandlingsordning som innebär att det är OFR-lokalt som är lokal arbetstagarorganisation i de flesta frågorna. Vårdförbundets organisation bygger på förtroendevalda på arbetsplats samt riksklubbar. Det finns en möjlighet att pröva bildandet av klubbar på myndigheter som inte är riksomfattande. Tanken är att i kommande steg kunna bygga upp en samlande organisation för alla förtroendevalda, klubbar och riksklubbar inom statlig sektor för att samordna och utbyta erfarenheter som är specifika för statliga sektorn. Den lokala organisationen samlas då i en sektor med sektorstyrelse.

- Sektor/sektorstyrelse:
 - Sektorstyrelse är inte lokal arbetstagarorganisation men utgör ett organisatoriskt sammanhang för hel eller del av sektor.
 - Sektor utgör en egen valkrets för val av kongressombud.
 - Sektorer kan bildas inom statlig eller privat sektor.
 - Sektor/sektorstyrelse finns inte angiven i dagens stadgar

Även inom privat sektor skulle det kunna vara en idé att samla de medlemmar som inte ingår i avdelning med avdelningsstyrelse i en gemensam sektor.

Genom bildande av en sektor med sektorstyrelse kommer det också att bli lättare att klargöra en uppdaterad definition av riksklubb.

- Riksklubb:
 - Riksklubb är en lokal arbetstagarorganisation i förhållande till en arbetsgivare/koncern som har arbetsplatser i flera delar av landet.
 - Riksklubb utgör inte en egen valkrets för val av kongressombud.
 - Riksklubbar kan bildas inom statlig eller privat sektor.
 - Riksklubbar ingår som en del i sektor/sektorstyrelse.
 - Riksklubbar finns redan idag i stadgarna

Med en organisation som utgår från medlem och arbetsplats och utifrån detta byggs vidare för inflytande på arbetsplatsen så är det naturligt att tänka sig att det om behov och intresse uppstår samordningsforum som samlar medlemmar/förtroendevalda. Det blir en nivå för samordning som styrs "underifrån" och innebär bildande av klubb.

➤ Klubb:

Klubb är ett vanligt organisationsbegrepp hos ett flertal fackliga organisationer. Även i Vårdförbundet har det historiskt funnits klubbar inom några, men inte alla, avdelningar. Tidigare "Klubbar" och "sektioner" försvann när det blev ett fokus på förtroendevald på arbetsplats och avdelningar.

Utredningen föreslår:

- Klubb samordnar påverkansarbete i förhållande till en arbetsgivare lokalt (en eller flera arbetsplatser). Klubb utses ofta till lokal arbetstagsorganisation i förhållande till arbetsgivare.
- klubb utgör inte en egen valkrets för val av kongressombud.
- Klubb kan finnas inom samtliga sektorer, men utvecklas på olika sätt.
- Klubb ingår som en del i avdelning eller sektor
- Klubb finns inte angiven i dagens stadgar

Inom kommunal sektor finns det ett fortsatt behov av att se hur den lokala organisationen bäst kan anpassas till sektorns förutsättningar. Enbart ett fåtal kommuner har möjligheten att likt Stockholm stad bilda en egen avdelning. Det finns ofta naturliga samarbetsytor mellan kommuner inom samma region. Om det finns intresse och förutsättningar så skulle en kommun eller grupp kommuner också kunna organisera i ny gemensam form som inte rymms inom de mallar som skapas för regional, statlig och privat sektor. Ett exempel skulle kunna vara former som benämns "Samrådsklubb" eller "samrådsavdelning"

➤ Samrådsklubb/samrådsavdelning

- Samrådsklubb/samrådsavdelning samordnar påverkansarbete i förhållande till två eller fler arbetsgivare lokalt.
- Samrådsklubb/ samrådsavdelning kan utses till lokal arbetstagsorganisation i förhållande till arbetsgivarna som ingår i klubbområdet.
- Samrådsklubb utgör inte en egen valkrets för val av kongressombud.
- Samrådsavdelning utgör däremot en egen valkrets för val av kongressombud.
- Samrådsklubb prövas som form inom i första hand kommunal sektor.
- Samrådsklubb ingår som en del i avdelning eller sektor
- Samrådsklubb/ samrådsavdelning finns inte angiven i dagens stadgar

När det gäller medlemmens stadgereglerade inflytande när det gäller val av förtroendevalda finns det idag två uttalade valkretsar för dessa val; medlemmarna på arbetsplatsen för val av förtroendevald på arbetsplatsen och medlemmarna inom en avdelning för valet av förtroendevalda inom avdelningen samt kongressombud. Det behöver vara uttalat tydligt att utgångspunkten inom den demokratiska organisationen även fortsatt ska vara att förtroendevald är vald av medlem och då behöver det också beskrivas fler valkretsar

➤ Valkrets

- Samling("krets") av de medlemmar som tillsammans utgör röstlängden inför val.
- Valkrets för val av kongressombud är vanligtvis medlemmarna inom avdelning eller sektor. Inom kommunal sektor kan annan samling prövas för att utgöra valkrets.
- Valkrets för val av avdelningsstyrelse är medlemmarna inom avdelning
- Valkrets för val av sektorstyrelse är medlemmarna inom sektor
- Valkrets för val av riksklubbstyrelse är medlemmarna inom riksklubben
- Valkrets för val av klubbstyrelse är medlem inom klubben

4.8.3 Regional sektor

4.8.3.1 Status och illustration

Förbundsstyrelsen hade ett samtal vid mötet i mars 2021. Till mötet fanns utsänt ett förslag på organisation och underlaget har omarbetats.



Vårdförbundet – regional sektor

Förslaget är att det finns en regional avdelning för varje region

- Varje region utgör en avdelning
- Varje regional avdelning är lokal arbetstagarorganisation
- Den regionala avdelningsstyrelsen utses på regionala årsmöten
- Den regionala avdelningsstyrelsens ordförande ingår i den regionala ordförandegruppen
- Den regionala avdelningsstyrelsen utser en representant till den regionala avtalsgruppen

4.8.3.2 Allmänt om regional sektor

- Det finns idag 21 regioner i Sverige. (Gotland är kommun med landstingsuppgifter och regionalt utvecklingsansvar och har också rätt att kalla sig region.)
- Regionerna är förutom arbetsgivare även vårdhuvudman.
- Regionerna ansvarar för uppgifter som är gemensamma för stora geografiska områden och som ofta kräver stora ekonomiska resurser. Till exempel hälso- och sjukvården, kultur, kollektivtrafik och att stärka regionernas tillväxt och utveckling.

- Regionerna har som regel samverkansavtal och Vårdförbundet är en stark kollektivavtalsbärande part där det finns tydliga resurser för ett representativt inflytande.
- Regionerna följer samma centrala kollektivavtal.
- En del regioner har i stor utsträckning valt att bedriva vård i privat regi.
- Regionerna är anslutna till SKR (Sveriges kommuner och regioner) SKR är en medlems- och arbetsgivarorganisation. Uppgift är att stödja och bidra till att utveckla kommuner och regioners verksamhet.

4.8.3.3 Utredningsförslag regional sektor

Inledning

Utredningens förslag baseras på den kunskap vi har idag om omvärld, invärld och förändringar. Ifall omvärlden förändras så behöver även utredningsförslaget anpassas. Detta är ett viktigt konstaterande eftersom det idag finns en diskussion om regionernas framtid. Om det sker en förändring till att bli 7 regioner i Sverige så blir det med de uppdrag och mål som beskrivs för utredning naturligt att se även Vårdförbundets organisation måste anpassas till en sådan ny verklighet. En påverkan kan också behöva ske om de nya regionerna inte längre kommer att vilja ge SKR det uppdrag som denna paraplyorganisation har idag.

Antal och struktur. Kriterier för att bilda en regional avdelning.

De 21 avdelningar som utgår från regionernas geografi föreslås vara en utgångspunkt, att det bildas en avdelning för varje region (21).

Det finns inget hinder att det kan bildas en regional avdelning gemensamt för medlemmar inom två regioner om detta bättre svarar mot behov och resurser. Det främsta skälet till grund för sammanslagning är att antalet medlemmar är lågt inom minst en av avdelningarna. Om det i en framtid är så att regioner slås samman är utgångspunkten att Vårdförbundet anpassar sin organisation till nybildad arbetsgivare och gör motsvarande sammanslagning. (Motsvarande som när dagens region Västra Götaland bildades)

Regional avdelning leds av en årsmötesvald avdelningsstyrelse.

Avdelningsstyrelsens viktigaste uppdrag är att fungera som lokal arbetstagarorganisation i förhållande till regionen som arbetsgivare.

Regiondelningarna har också uppdraget att utöva påverkan i förhållande till regionen i egenskap av vårdhuvudman.

Förändringen i förhållande dagens avdelningar är att regional avdelning får möjlighet att fokusera på verksamhet med och för medlemmar anställda inom regionen. Förslaget underlättar styrning av insatser som ligger i linje med målet för 2022 med ett stärkt och fokuserat arbetet för förtroendevalda i (landsting och) region.

Utredningsförslaget innebär därmed något av ett avsteg från idén att organisationen ska växa organiskt med utgångspunkt från medlem och arbetsplats. Det är en poäng i att kunna använda det engagemang och kompetens som finns idag bland styrelser med

förtroendevalda anställda i regionerna. Uppdraget att utveckla regionernas interna organisation utifrån medlem och arbetsplats ges till de nya styrelserna.

Regionala ordförandegruppen

Som ett fast forum för erfarenhetsutbyte och frågor som gäller den regionala sektorn bildas den regionala ordförandegruppen.

Gruppen består av avdelningsordförande i samtliga regionavdelningar.

Lokal arbetstagarorganisation

Avdelningsstyrelsen utgör lokal arbetstagarorganisation enbart i förhållande till region inom avdelning.

Förtroendevalda får mandat utifrån delegation från avdelningsstyrelse och/eller förbundsstyrelse.

Förtroendevalda behöver känna medlemmarna och deras förutsättningar väl, det gäller såväl förtroendevalda på arbetsplatsen som andra förtroendeuppdrag kopplat till arbetsgivaren. Inom regionen kan de finnas skäl att inom större organisatoriska enheter bilda en lokal region-klubb och sådan kan vara lokal arbetstagarorganisation inom klubbens område. Detta ökar närhet i förhållande till medlemmar som berörs och är ett sätt att möta en situation då lokal arbetsgivarpart har ett avgörande inflytande när det gäller vård och villkor.

Inflytande på arbetsplatsen

Medlem har genom samverkansavtal ofta en formell möjlighet till direkt inflytande på arbetsplatsen. Det är en önskvärd utveckling att denna möjlighet förtydligas och utvecklas som en del i den fackliga verksamheten.

Regionala avtalsgruppen

När det gäller centrala kollektivavtal sker inflytande från regionsföreträdare i enlighet med förslag till ny avtals-organisation. Det innebär att det bildas en egen avtalsgrupp för Regioner

Inflytande i Vårdförbundet

Idag är det enbart val av förtroendevald på arbetsplats och avdelningsstyrelse som är stadgereglerat.

Det är idag lokal avdelning som idag avgör hur det ska ske val av företrädare på de olika nivåerna inom regionen (exempelvis, klinik, division, sjukhus, förvaltning, regionsövergripande). Detta har varit ändamålsenligt i ett läge då avdelningsstyrelse har haft ett ansvar för alla medlemmar inom geografi i alla frågor.

Uppdraget att utveckla regionernas interna organisation utifrån medlem och arbetsplats ges till de nya styrelserna.

Utredningsdirektivet pekar på en önskvärd utveckling att utgå från medlem och arbetsplats då mobilisering och organisering utvecklas.

Val av kongressombud

Varje regionavdelning utgör vardera en valkrets till kongressen och val av kongressombud sker vid årsmöten.

Medlemsstöd

Medlem som är anställd inom region har liksom alla andra medlemmar möjlighet att kontakta Vårdförbundet Direkt.

Eftersom Vårdförbundet är en numerärt stor kollektivavtalsbärande organisation inom regionerna så ger avtal om förtroendeman möjlighet för förtroendevalda att utföra fackligt uppdrag på arbetstid som betalas av regionerna.

Utifrån erfarenhet och kompetensutvecklingsinsatser så kan medlem inom region ofta räkna med möjlighet till kvalificerat stöd från förtroendevald i frågor som gäller anställningen.

Vid behov av arbetsrättsligt stöd i frågor som gäller exempelvis uppsägning och avsked så finns resurs i form av Vårdförbundets anställda ombudsmän och jurister.

4.8.4 Kommunal sektor

4.8.4.1 Status och illustration

Efter styrelsen möte september 2021 konstateras att detta avsnitt förutom ett utredningsförslag även behöver innefatta en mer resonerande text om hur förslaget har utvecklats över tid.

Eftersom det kommer att ta tid att bygga upp en stark organisation i alla kommuner behövs en övergångsorganisation.

4.8.4.2 Allmänt om kommuner som arbetsgivare

- Det finns idag 290 kommuner.
- Kommuner är förutom arbetsgivare även vårdhuvudman enligt HSL- även i kommunerna bedrivs kvalificerad vård "från vaggan till graven".
- Utifrån annan lagstiftning har kommunen även ett ansvar för skolhälsovård.
- Samtliga kommuner i landet utom en (Stockholm) har träffat avtal med landstingen om att överta skyldigheten att erbjuda hemsjukvård. Avtalen och därmed omfattningen av överlåten hemsjukvård ser emellertid olika ut över landet. (HSL)
- I viss utsträckning har några kommuner valt att använda andra (privata) vårdgivare för att genomföra den vård som kommunen har ett ansvar för.
- Det är vanligt att kommuner samverkar i förhållande till regioner eller enheter inom region.
- För Vårdförbundets del är det uteslutande sjuksköterskor, med olika specialiteter, som är medlemmar inom sektorn. I mycket liten utsträckning finns det anställda med en utbildningsbakgrund som biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor eller barnmorskor.
- Kommunerna har valt olika sätt att organisera den vård som bedrivs i egen regi och det saknas enhetlig bild.
- För skolsköterskor handlar det oftast om att vara ensam eller ha få kollegor på större arbetsplatser som i huvudsak utgörs av lärare. Ett behov att hitta en egen kontext i sin profession och ett sammanhang med legitimation och hälsa.
- Kommuner följer samma centrala kollektivavtal.

- Kommuner har som regel samverkansavtal och Vårdförbundet är en i kommunerna numerärt kollektivavtalsbärande part.
- Kommunerna är anslutna till SKR (Sveriges kommuner och regioner) SKR är en medlems- och arbetsgivarorganisation. Uppgift är att stödja och bidra till att utveckla kommuner och regioners verksamhet.

4.8.4.3 Analys och process

Dagens verksamhet av, med och för medlemmar anställda inom kommunal sektor varierar i landet.

Inom Stockholms stad har medlemmarna bildat en egen avdelning.

Det pågår idag några få tydliga utvecklingsprojekt när det gäller organisering i kommunal sektor, exempelvis:

- Helsingborg där kommunen Helsingborg och 10 kringkommuner har samverkan och Vårdförbundet organiserar nätverk för förtroendevalda i dessa kommuner.
- Inom Gävleborg är syftet med ett projekt att få alla kommuner inom regionen att mötas. Behoven utforskas och specifika utbildningsinsatser kan genomföras.

Under dialoger våren 2021 så är det tydligt att kommunal sektor engagerar mest när det gäller samtal om framtida organisation.

Det finns en samstämmighet i att Vårdförbundet idag har en outvecklad organisation för att möta kommunala medlemmars behov och kommunerna som arbetsgivare och vårdhuvudmän. Rent generellt behöver Vårdförbundet bli en starkare röst när det gäller vården inom privat sektor. Inte minst erfarenheterna efter pågående pandemi visar på den brist på kunskap som idag råder när det gäller ansvar och förutsättningar för vården inom kommuner.

Vård och kultur inom kommuner skiljer sig väsentligt från regioner och det är tydligt att det behövs förtroendevalda med kommunal anställning för att utveckla organisering och möta arbetsgivare på ett bra sätt.

Inom många avdelningar är det enskilda förtroendevalda som har det svåra uppdraget att organisera och möta kommunerna och medlemmar.

En av utmaningarna när det gäller kommunal sektor är antalet (290) och att de har olikhet när det gäller storlek. Det finns många paralleller till de utmaning som finns för att nå och organisera inom privat sektor.

Utredningen har varit inne på en tanke att ovanifrån-styrt bilda ett antal (exempelvis en, tre, fem eller flera) avdelningar som samlar flera kommuner inom en geografi). Det är dock svårt att se något alternativ som är starkare än annat och hur dessa konstruktioner skulle kunna bära.

För stora kommuner kan det enklare uppstå lösningar och det pågår nu pilotverksamhet genom Stockholm Stad som visar på goda erfarenheter i termer av stärkt partsställning och ökad närhet till medlemmar. Det är enbart enstaka ytterligare kommuner som kan bli aktuella för att bilda egna avdelningar och det behövs en lösning för alla 290 kommuner.

I samtalen om kommunal sektor så lyfts yrkesfrågor starkt. De största medlemsgrupperna utgörs av skolsköterskor och sjuksköterskor inom äldreomsorg. Vissa beskrivningar talar exempelvis om att samhörigheten mellan skolsköterskor inom en region är starkare än samhörigheten mellan medlemmar med samma kommun.



Vårdförbundet – kommunal sektor – uppbyggnadsfas
Eftersom det kommer att ta tid att bygga upp en stark organisation i alla kommuner behövs en övergångsorganisation.

- I kommuner bildas succesivt avdelningar – egna eller i samverkan med andra kommuner i regionen utifrån engagemang lokalt. Ett organiseringsarbete sker från kansliets sida för att stödja utvecklingen.
- Vårdförbundet använder tiden för att pröva olika organisationsformer i kommuner, med avdelningar, samverkansavdelningar, klubbar, samverkansklubbar, sektorstyrelse, samarbete kommun-region osv. Utvecklingen utvärderas fortlöpande för att lära och hitta de bästa formerna för kommunala sektorn.
- Tidigt startas ordförandeträffar och nätverk i sektorn för att stärka pionjärerna bland förtroendevalda.
- I uppbyggnadsfasen tillhör medlemmarna utan kommunal avdelning den regionala avdelningen



4.8.4.4 Struktur för organisering

Utredningen ger förslaget att pröva hur organisering kan utvecklas inom ramen för dagens stadgereglerade organisation med de regionala avdelningsstyrelserna.

Det handlar om ett långsiktigt och tålmodigt arbete med att utifrån medlemmar i respektive kommun mobilisera och utveckla en framtida organisation. Redan nu bör det komma i gång betydligt fler projekt för att pröva olika modeller för organisering inom sektorn.

Tidigt startas ordförandeträffar och nätverk i sektorn för att stärka pionjärerna bland förtroendevalda.

I uppbyggnadsfasen tillhör medlemmarna utan kommunal avdelning den regionala avdelningen.

Det är idag inte ovanligt att det inom avdelning finns en förtroendevald med övergripande organiseringsuppdrag för sektorn och det är för personberoende och sårbart. Det behöver skapas mer av grupperingar med detta uppdrag.

I likhet med utredningens förslag när det gäller privat sektor föreslås det växa fram en organisation som kan få olika utformning.

För den kommunala sektorn utvecklas:

- Avdelning för kommun
- Avdelning där flera kommuner inom region ingår och samverkar
- Klubbar

Även under det kommande utvecklingsskedet ska medlemmar inom kommunal sektor liksom medlemmarna i de andra sektorerna ha tillgång till en organisation som ger:

- inflytande på arbetsplatsen
- inflytande på centrala kollektivavtal
- inflytande i Vårdförbundet

Inom kommuner med få medlemmar kan organisering i partsförhållandet ske genom att välja en förtroendevald på arbetsplatsen.

På arbetsplatser med flera förtroendevalda kan partsförhållande uppstå genom att bilda klubbar, en klubb per kommun.

Om en klubb är lokal arbetstagarorganisation så ska de ske val av klubbstyrelse på ett årsmöte för medlemmar anställda hos arbetsgivaren.

När det gäller möjligheten till inflytande i Vårdförbundet och att kunna delta i val av kongressombud så sker det under inledningsfasen fortsatt inom berörd regional avdelning.

När det bildas olika samrådsklubbar för kommunalt anställda medlemmar så kan de dock i stället samlas i en egen gemensam valkrets.

I kommuner där det saknas förtroendevald är medlem i huvudsak hänvisad till möjligheten av eget/direkt inflytande. Vårdförbundet ger medlem stöd i detta.

4.8.4.5 Texter med tidigare utredningsresonemang om organisation för kommunal sektor

Här nedan ges tidigare utredningsresonemang om kommunal sektor.

Antal och struktur.

Inom sektorn kan det bildas avdelningar.

I större kommun inom sektorn kan det bildas avdelningar med styrelser som väljs av de berörda anställda medlemmarna på årsmöten.

Kriteriet för att bilda avdelning skulle kunna handla om storlek på kommunen och/eller antalet medlemmar/presumtiva medlemmar. Som riktmärke kan finnas cirka 400 medlemmar.

Det kan också finnas en utvecklingstanke som innebär att en avdelning som startas över tid kan utveckla samverkan med andra kommuner inom regionen och därmed ombildas till en avdelning där det ingår fler kommuner. Detta kan vara ett skäl för att ha ett lägre antal medlemmar som krav på kriterier för avdelningsbildning.

Det vanligaste blir att en avdelning samlar medlemmar med anställning i flera kommuner. En grund för urvalet kan vara, men behöver inte vara, att kommunerna har samverkan med gemensam region.

Avdelningsstyrelse skulle få uppdraget;

- Vara lokal arbetstagarorganisation och organisera inflytande på arbetsplatsen.
- Hantera föreningsdemokrati och medlems inflytande i Vårdförbundet. Genom årsmöten sker val av avdelningsstyrelse och kongressombud.
- Inflytande på centrala kollektivavtal genom att utse en representant i den kommunala avtalsgruppen.

Kommunal ordförandegrupp

Som ett fast forum för erfarenhetsutbyte och frågor som gäller den kommunala sektorn bildas den kommunala ordförandegruppen.

Gruppen består av avdelningsordförande i samtliga kommunavdelningar.

Val av kongressombud

Varje kommunavdelning utgör vardera en valkrets till kongressen och val av kongressombud sker vid årsmöten.

Medlemsstöd

Medlem som är anställd inom kommun har liksom alla andra medlemmar möjlighet att kontakta Vårdförbundet Direkt.

Eftersom Vårdförbundet är en kollektivavtalsbärande organisation inom regionerna så ger avtal om förtroendeman möjlighet för förtroendevalda att utföra fackligt uppdrag på arbetstid som betalas av kommunerna. Det är dock främst inom de större kommunerna där Vårdförbundet har flera medlemmar som man kan förlita sig på att det blir möjligt att utveckla kompetens för kvalificerat stöd från förtroendevald i frågor som gäller anställningen.

Kansliet ger stöd till medlemmar som saknar avdelning

Vid behov av arbetsrättsligt stöd i frågor som gäller exempelvis uppsägning och avsked så finns resurs i form av Vårdförbundets anställda ombudsmän och jurister.

Påverkan på kommunerna som huvudmän

Till skillnad från den regionala sektorn så går det inte att förvänta sig att avdelningar inom kommuner har samma möjlighet till påverkan på arbetsgivaren i dess roll som vårdhuvudman eftersom Vårdförbundet enbart organiserar en mindre del av kommunernas anställda. Det kommer att behövas annan ambitionsnivå i förhållande till varje enskild kommun och det kommer behöva utvecklas en annan form av nationellt stöd.

4.8.5 Privat sektor

4.8.5.1 Status och illustration

Principen för organisering är behandlad av styrelsen september 2021 med texterna nedan är inte behandlade av styrelsen.



Vårdförbundet – privat sektor

Förslaget är att bilda avdelningar på större företag och riksklubbar eller klubbar på mindre företag som samlas i en sektorstyrelse

- På företag där förutsättningar finns bildas avdelningar som är lokal arbetstagarpart
- På mindre företag bildas riksklubbar och klubbar som är lokal arbetstagarpart
- Kansliet ger stöd till medlemmar som saknar lokala förtroendevalda
- Klubbar och riksklubbar ingår i en sektorstyrelse som utgör valkrets och utser representanter till grupperingar i Vårdförbundet.
- Ordförande i avdelningar och sektorstyrelsen ingår i den privata ordförandegruppen
- Avtalsgrupper bildas för respektive centralt kollektivavtalsområde. (Olika grupper inom sektorn)

4.8.5.2 Allmänt om privat sektor

- Sektorn kännetecknas av den stora mångfalden och olikheten när det gäller arbetsgivare. Allt ifrån små företag med fåtal anställda till internationella koncerner med ett stort antal bolag.
- Vårdförbundets yrkesgrupper kan såväl utgöra en mycket litet som en mycket stor andel av de anställda på arbetsplats och i företag.
- Finns såväl traditionella företag som organisationer utan vinstintresse.
- Till största delen finansieras verksamheten genom skattefinansierade medel och påverkas av vårdhuvudmännen regioner och kommuner. Ungefär 1 procent av sjukvården i Sverige finansieras med sjukvårdsförsäkringar (Källa: Almega).
- Ett flertal olika arbetsgivarorganisationer som arbetsgivare organiseras i.
- Generellt har Vårdförbundet låg organiseringsgrad. Detta påverkar styrka som part lokalt och centralt.
- Bemanningsföretag utgör en för Vårdförbundet helt oorganiserad del av sektorn.
- Förekommer arbetsgivare som saknar kollektivavtal.
- Regionala skyddsombud finns som en resurs för att nå och organisera verksamhet.
- Förutom MBLs regelverk har de anställda i stor omfattning möjlighet att utse arbetstagarrepresentanter i bolagsstyrelser. (Företagets storlek och yrkesgruppernas andel/organisationsgrad av de anställda påverkar möjligheten för Vårdförbundet att utse sådana)
- Förekomst av internationella bolag med verksamhet i Sverige gör att det kan finnas speciella avtalslösningar, EVC-avtal.

Ytterligare fakta om sektorn finns i bilaga 3.

4.8.5.3 Branscher inom sektorn

En organisering inom privat sektor behöver ta hänsyn till varierad styrning och logik inom olika delar av sektorn. Indelningen kan beskrivas i begreppet bransch som arbetsgivarorganisationerna använder.

Exempel på branscher är: företagshälsovård, vård och behandling, äldreomsorg, ambulansverksamhet, bemanningsföretag och flygbranschen.

De olika branscherna har oftast egna centrala kollektivavtal och därför föreslår utredningen av Vårdförbundets framtida avtalsorganisation bygger på denna olikhet för sektorn. Att gå så långt som att helt separera sektorns lokala organisering utifrån branscher bedöms inte aktuellt. Däremot kan det branschspecifika synliggöras bättre i olika gemensamma aktiviteter. Ett konkret exempel skulle kunna vara nätverk för medlemmar anställda inom företagshälsovård.

Bemanningsbranschen utgör en speciell utmaning. Vårdförbundet har så här långt inte hittat en bra organisation för att möta medlemmarna och deras specifika behov. Det saknas fortfarande tillräcklig kunskap och branschen och de berörda medlemmarna. Utredningen lämnar därför inget förslag. Inom kansliet pågår sedan en tid ett arbete för att öka kunskapen om bemanningsbranschen, förutsättningar och tillväxtpotential, medlemmarnas behov och nuvarande villkor samt förbundets rekryteringspotential i målgruppen. Analysen av bemanningsbranschen behöver även omfatta analys och beskrivning av omfattning av konsulter och egen företagare samt dessas villkor.

4.8.5.4 Riksklubbar

Redan idag finns det riksklubbar som organiserar medlemmar på företag med riksomfattande verksamhet.

I stadgarna anges;

”Medlemmar anställda inom företag eller myndighet med riksomfattande verksamhet kan samlas och organiseras i en riksklubb.

Förbundsstyrelsen beslutar om verksamhet i riksklubb.

Syftet är att organisera verksamhet för medlemmar inom företag eller myndighet.

Medlemmar i riksklubb väljer en klubbstyrelse.

Hur reglerad verksamheten i övrigt ska vara beslutas av förbundsstyrelsen. Det kan exempelvis gälla frågan om förhandlingsmandat för klubbstyrelsen samt fråga om mandatperiod.”

4.8.5.5 Utredningsförslag privat sektor

Struktur för organisering

Medlemmar inom privat sektor ska liksom medlemmarna i de andra sektorerna ha tillgång till en organisation som ger:

- inflytande på arbetsplatsen
- inflytande på centrala och lokala avtal
- inflytande i Vårdförbundet

Medan den regionala sektorn kan lösa alla dessa behov i regionala avdelningar som liknar varandra så kommer privat sektor att ha olika former av organisering för att möta behoven med utgångspunkt från medlem och arbetsplats/arbetsgivare.

Följande organisationsformer blir aktuella

- Avdelningar
- Riksklubbar
- Klubbar
- Sektorstyrelse

Avdelningar

I större företag eller koncern inom sektorn kan det bildas avdelningar med styrelser som väljs av de berörda anställda medlemmarna på årsmöten.

Kriteriet för att bilda avdelning skulle kunna handla om storlek på företag och/eller antalet medlemmar/presumtiva medlemmar.

Avdelningsstyrelse skulle få uppdraget;

- Vara lokal arbetstagarorganisation och organisera inflytande på arbetsplatsen.
- Hantera föreningsdemokrati och medlems inflytande i Vårdförbundet. Genom årsmöten sker val av avdelningsstyrelse och kongressombud.
- Inflytande på centrala kollektivavtal genom att finnas med i avtalsgrupp för det centrala kollektivavtal som medlemmarna omfattas av.

Speciellt inom avdelningar som grundas på koncerner kan det bli aktuellt att ha klubbar på dotterföretagsnivå.

Riksklubbar

Även fortsättningsvis föreslås riksklubbar som form för att organisera företag med flera arbetsplatser i riket.

Klubbstyrelse skulle få uppdraget;

- Vara lokal arbetstagarorganisation och organisera inflytande på arbetsplatsen.
- Inflytande på centrala kollektivavtal genom att finnas med i avtalsgrupp för det centrala kollektivavtal som medlemmarna omfattas av.

Klubbar

På mindre arbetsplatser kan medlemmar organisera sig i partsförhållandet genom att välja en förtroendevald på arbetsplatsen.

På arbetsplatser med flera förtroendevalda kan partsförhållande uppstå genom att bilda klubbar, en klubb per arbetsgivare.

(Har arbetsgivaren verksamhet inom flera regioner kommer sådan klubb att benämnas riksklubb, som beskrivs i avsnittet ovan).

När det gäller frågan om förhandlingsmandat och att bilda lokala arbetstagarorganisation kan förbundsstyrelse ge kansliet uppdraget hantera förhandlingsmandat till klubb som bildas.

Om en klubb är lokal arbetstagarorganisation så ska de ske val av klubbstyrelse på ett årsmöte för medlemmar anställda hos arbetsgivaren.

Arbetsplatser/företag där det saknas förtroendevalda

För arbetsplatser där det saknas förtroendevald är medlem i huvudsak hänvisad till möjligheten av eget/direkt inflytande. Vårdförbundet ger medlem stöd i detta. Kansliet ansvarar för hantering i de fall arbetsgivaren kallar till förhandling.

Sektorstyrelse

Den föreslagna konstruktionen innebär att det största antalet arbetsplatser/arbetsgivare och för många medlemmar inte kommer att finnas någon organisation med avdelning. För att ge legitimitet och samling föreslås att det för dessa bildas en för hela landet gemensam sektorstyrelse. En sådan styrelse kommer inte att ha egna resurser för att fungera som lokal arbetstagarorganisation utan har mer av en samlande och organiserande roll.

Sektorstyrelse samlar således:

- Riksklubbar
- Klubbar
- Medlemmar på arbetsplatser/företag där det saknas förtroendevalda

Sektorstyrelsen har ett annat uppdrag än avdelningsstyrelserna och ska:

- Hantera föreningsdemokrati och medlems inflytande i Vårdförbundet. Genom årsmöten sker val av sektorsstyrelse och kongressombud.
- Erfarenhetsutbyte och plattform för den fortsatta utvecklingen inom sektorn. I vissa fall kan det handla om att samla företag inom bransch (Exempelvis företagshälsovård)

Ett område där behovet är extra stort att hitta en organisatorisk lösning är bemanningsbranchen.

Sektorstyrelsens namn blir "Sektorstyrelsen privat sektor". En motsvarande konstruktion föreslås även för "Sektorstyrelsen statlig sektor"

Privata ordförandegruppen.

För att samla förtroendevalda inom sektorn nationellt finns ordförandeträffar. Där samlas:

- Sektorstyrelseordförande
- Avdelningsordförande
- Riksklubbordförande

Beroende på tema för mötet kan det bli aktuellt att inbjuda en bredare grupp, exempelvis klubbordförande eller andra ledamöter från sektorstyrelsen

Inflytande på kollektivavtal

När det gäller inflytande på centrala kollektivavtal så sker det utifrån den organisation som beskrivs i avsnittet för avtalsorganisation, d v s att det sker med utgångspunkt från avtalsområde.

Inflytande på arbetsplatsen

Av flera skäl skiljer sig medlems möjlighet till ett inflytande på arbetsplatsen markant inom sektorn.

Det finns ingen allmän förekomst av samverkansavtal så som i de tre övriga sektorerna. Små företag kan innebära påtaglig närhet till högsta beslutsfattare.

Avtal inom privat sektor bygger ofta på överenskommelser som görs mellan anställd och arbetsgivare.

När det gäller det representativa inflytandet kan det generellt konstateras att såväl organisationsgrad som antal förtroendevalda är lågt.

På arbetsplatser utan kollektivavtal finns möjligen att stärka inflytande genom att medlem är med och väljer skyddsombud.

Inom sektorn finns det möjlighet till inflytande för de anställda genom bolagsstyrelserepresentation. I vissa fall även EWC .

Inom sektorn förfogar de fackliga organisationerna över en specifik resurs i form av regionala skyddsombud.

Speciella lösningar kan behövas för arbetsplatser där medlem är ensam i yrket på sin arbetsplats.

Lokal arbetstagarorganisation

Efter beslut av förbundsstyrelsen så kan det således bildas lokala arbetstagarorganisationer i form av:

- Riksklubbstyrelser
- Klubbstyrelser
- Avdelningsstyrelser.

Saknas lokal arbetstagarorganisation är det förbundet som är direkt part på arbetsplats/företag.

Inflytande i Vårdförbundet

Medlem är valbar och kan delta i val av förtroendevald på arbetsplats, klubbstyrelse och avdelningsstyrelse.

För riksomfattande verksamhet genomförs val och årsmöten ofta i webbaserad form. Alla medlemmar ingår i valkrets för val av kongressombud. I det fall det finns en avdelning så utgör avdelningen en egen valkrets i annat fall är medlem del i sektorstyrelsens valkrets.

Inflytande på vårdhuvudman.

Utredningen utgår från medlem och arbetsplats/arbetsgivare/ sektor. Skälet är till att bättre svara mot medlems inflytande på arbetsplats, i Vårdförbundet och centrala kollektivavtal. Eftersom merparten av vården inom privat sektor utgår från offentlig finansiering så kommer förutsättningar hos den privata vårdgivaren att påverkas av vårdhuvudmännen regionerna och kommunerna.

I utredningsförslaget kopplat till regionerna så anges att dessa avdelningar föreslås få en roll att påverka kopplat till att påverka regionerna inte bara som arbetsgivare utan också som vårdhuvudmän.

Det är viktigt att det finns fungerande kontakter mellan regionavdelningar och förtroendevalda/klubbar/avdelningar inom privat sektor

4.8.6 Statlig sektor

4.8.6.1 Status

Förbundsstyrelsen fick vid mötet i mars 2021 ett underlag med uppföljning och lägesrapport när det gällde frågan om pilotavdelningar. Ett faktaunderlag för sektorn presenterades liksom plan för fortsatt beredning för att kunna lämna utredningsförslag för en utvecklad organisation för Vårdförbundet inom statlig sektor. Till styrelsens möte oktober 21 kommer en rapport om kansliets arbete med att organisera sektorn. Här nedan presenteras utredningstexter som delvis är nya för styrelsen.

Den statliga sektorn har avtalsmässigt en speciell konstruktion och kunskapen om sektorn är till stora delar låg i förbundet och medlemmarna är förhållandevis få. Det har i beredning kommit fram erfarenheter av att medlemmar inte sällan har svårt att hitta rätt i förbundet och ibland till och med får felaktig information kring sina villkor. Detta stärker behovet av att se hur organiseringen på ett bättre sätt kan underlätta medlemmens möte med Vårdförbundet.

Samlad kunskap om medlemmar, förtroendevalda och arbetsplatser för statlig sektor i Vårdförbundet byggs just nu upp, dels genom kansliets nya organisation där resurser finns för verksamhetsutveckling, dels genom arbetet med en utvecklad demokratisk organisation.

4.8.6.2 Allmänt om statlig sektor

Det finns ingen allmänt vedertagen definition av "myndighet" i Sverige, men man räknar till ca 450 statliga myndigheter.

Enligt OFR har ca 266 000 personer en anställning i statlig sektor. Den största myndigheten är Polismyndigheten med ca 32 000 anställda, följt av Försvarsmakten med drygt 20 000 anställda. Andra stora myndigheter är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kriminalvården och Skatteverket som alla har mer än 10 000 anställda.

4.8.6.3 Fakta om Vårdförbundets medlemmar inom statlig sektor.

Vårdförbundet hade ca 750 medlemmar i statlig sektor maj 2020. Det saknas idag uppgift om rekryteringspotential och anslutningsgrad.

Medlemmarna är fördelade på

Högskolor och universitet:	330
Kriminalvården	100
Försvarsmakten	79
IVO	69
KI:	47
Statens institutionsstyrelse (SIS):	45
Socialstyrelsen:	32
Rekryteringsmyndigheten:	15
Rättsmedicinalverket:	6

Specialped skolmyndigheten:	5
MSB	5
E-hälsomyndigheten:	3
Folkhälsomyndigheten:	3
Regeringskansliet:	2
Apoteket P&L:	2
Försäkringskassan:	1
Statens beredning för medicinsk och social utv:	1
Verket för innovationssystem:	1

Vi har 67 registrerade arbetsgivare i Komet men de 746 yrkesverksamma medlemmar är registrerade på 43 av dessa arbetsgivare

Yrkena representeras av:

- 40 biomedicinska analytiker
- 17 barnmorskor
- 13 röntgensjuksköterskor
- 685 sjuksköterskor

Inom statlig sektor ryms verksamheter där yrken/medlemmar har olika uppdrag;

- **Kliniskt verksamma** (exempelvis Kriminalvården, SiS och Försvarmakten)
- **Forskning och utbildning** (Universitet och högskolor)
- **Myndighetsutövning samt lednings- och utvecklingsfunktioner.**

Utifrån ett strategiskt perspektiv kan det konstateras att många medlemmar/presumtiva medlemmar har nyckelfunktioner när det gäller nationell styrning av vården i Sverige. Under slutet av 1980-talet, då det gjordes en samlad organisationsbeskrivning av statligt anställda medlemmar så hade förbundet cirka 1 100 medlemmar och därutöver 2 900 medlemmar dubbelorganiserade med ST (Stats tjänstemannaförbundet)

4.8.6.4 Förtroendevalda och organisering

Vårdförbundet hade (februari 2021) 26 förtroendevalda med uppdrag inom sektorn.

Två ledamöter i Förbundsstyrelsen har sin arbetsplats inom statlig sektor.

Av de yrkesverksamma medlemmarna är 159 dubbelorganiserade, 158 till Lärarförbundet, 1 till Unionen.

Vid *högskolor och universitet*, där antalet medlemmar är högst, finns ingen facklig organisation och inga förtroendevalda. Det handlar om drygt 20 olika myndigheter. En starkt bidragande orsak är sannolikt att flertalet av de dubbelorganiserade återfinns vid högskolor och universitet – majoriteten av dessa har valt Lärarförbundet som sin primära förhandlande organisation. Inledande kontakter för att göra en kartläggning har skett genom verksamhetsutvecklare.

Kriminalvården har riksklubb med nyvald ordförande. Verksamheten, med 7 förtroendevald, är spridd över landet. Fungerande verksamhet, behov av utveckling. En specialanpassad utbildning genomfördes förra året vilket var mycket uppskattat.

Försvarmakten, för närvarande finns det ett engagemang med fyra nya förtroendevalda och kansliet stödjer utveckling för organisering
IVO (inspektion för vård och omsorg) har verksamhet spridd över landet. Det finns sedan länge en riksklubb med vald ordförande och fungerande verksamhet med 12 förtroendevalda. Det har från kansliet genomförts en riktad utbildningsinsats för de förtroendevalda på arbetsplatsen.

SIS har 2 förtroendevalda. Samtal har förts om att bilda något gemensamt med kriminalvården, då verksamheterna liknar varandra.

Socialstyrelsen. Socialstyrelsen och IVO utgjorde tidigare en myndighet där det fanns en riksklubb. I och med delning av myndighet så utgör medlemmarna på Socialstyrelsen inte längre någon riksklubb.

Rekryteringsmyndigheten har 1 förtroendevald men ingen övrig facklig organisering.

4.8.6.5 Avtalskonstruktion inom statlig sektor

Den statliga sektorn skiljer sig från andra sektorer genom avtalskonstruktion som ger stark ställning till samverkansorgan OFR centralt och lokalt. Vårdförbundet har inte den självständiga ställning som gäller inom övriga sektorer.

OFRs statliga sektor består av tre förbundsområden:

- förbundsområde Statstjänstemän(S)
- förbundsområde Poliser(P)
- förbundsområde Officerare(O).

Det finns inget enskilt förbund som fungerar som part på staten. Alla inom OFR företräds av någon gren av OFR. De som företräder OFR företräder samtliga medlemmar som finns på arbetsplatsen och som är medlemmar i något av de förbund som ingår i OFR. Detta gäller i samband med alla MBL-förhandlingar eller i samverkan.

Vid rättstvister som rör enskild medlem så har respektive förbund som ingår i OFR rätt att företräda sin egen medlem. Vid andra rättstvister som brott mot kollektivavtal som tex brott mot arbetstidsreglerna så är det det/de förbund som representerar OFR på arbetsplatsen som hanterar frågan.

De statliga förbundsområdena förhandlar gentemot arbetsgivarorganisationen Arbetsgivarverket (AgV). Övergripande avtal som t.ex. ramavtal om löner, allmänna arbets- och anställningsvillkor, arbetstid, samt pensioner sluts av de tre förbundsområdena sammantagna.

På central nivå deltar Vårdförbundet genom förhandlare i förhandlingsverksamheten för sektorn

På lokal nivå sker inflytande således inom ramen för OFR lokalt.

Ibland ges felaktigt bilden av att Vårdförbundet därmed inte har inflytande lokalt men verkligheten är att möjligheten finns- men att den ser annorlunda ut än den norm som finns inom Vårdförbundet kopplat till regioner där Vårdförbundet på egen hand är part.

Vårdförbundet kan starta lokala klubbar på myndigheter. Klubbarna är viktiga för att samla, engagera och mobilisera medlemmar för påverkan i de frågor som är angelägna för gruppen. Det är för tydligheten viktigt att se detta som en reell möjlig påverkansväg för klubben saknar med automatik formell partsroll. Klubbarna blir en intresseförening, som inte automatiskt blir en del av partssystemet såvida de inte också är en OFR-del. De kan vara "OFR" om inga andra finns representerade; som största förbund eller genom att vara en del av en befintlig OFR-konstellation.

Det är med andra ord lika angeläget att skapa klubbar inom statlig sektor som inom andra sektorer men klubbarna i statlig sektor behöver eget arbetssätt.

4.8.6.6 Utredningsförslag statlig sektor med illustration



Vårdförbundet – statlig sektor

Förslaget är att statlig sektor bildar en sektorstyrelse med uppdrag att ge demokratiskt inflytande i Vårdförbundet för medlemmarna i sektorn.

- Sektorstyrelsen är valkrets till kongressen (mandaten fördelade mellan de olika typerna av statlig verksamhet)
- Styrelsen är tillika avtalsgrupp till förhandlingarna på det statliga området
- Styrelsen är stöd till Vårdförbundet kring påverkan och politik i statlig sektor
- Sektorstyrelsen väljs på ett årsmöte där medlemmarna i sektorn har rösträtt
- I styrelsen ingår riksklubbar och klubbar som finns på de olika myndigheterna i sektorn.
- Riksklubbar och klubbar är en del av lokal arbetstagarorganisation

Struktur för organisering

Medlemmar inom statlig sektor ska liksom medlemmarna i de andra sektorerna ha tillgång till en organisation som ger:

- inflytande på arbetsplatsen
- inflytande på centrala avtal
- inflytande i Vårdförbundet

I kansliets arbete med mobilisering och organisering utifrån arbetsplats/myndighet har det visat sig funktionellt att beskriva tre områden för sektorn; Myndighetsutövning, Utbildning/Forskning samt Vårdverksamhet.

Sannolikt kommer klubbar och förtroendevalda på arbetsplatsen vara de viktigaste områdena för arbetsplatsnära fackligt arbete - en gemensam styrelse för medlemmar inom statlig sektor skulle inte komma att ha ett uppdrag som lokal arbetstagarorganisation. Därför föreslås istället bildandet av en sektor med sektorstyrelse som mål.

Följande organisationsformer blir aktuella

- Riksklubbar
- Klubbar
- Sektorstyrelse

Riksklubbar

Redan idag finns det riksklubbar som organiserar medlemmar på myndigheter med riksomfattande verksamhet.

I stadgarna anges;

”Medlemmar anställda inom företag eller myndighet med riksomfattande verksamhet kan samlas och organiseras i en riksklubb.

Förbundsstyrelsen beslutar om verksamhet i riksklubb.

Syftet är att organisera verksamhet för medlemmar inom företag eller myndighet.

Medlemmar i riksklubb väljer en klubbstyrelse.

Hur reglerad verksamheten i övrigt ska vara beslutas av förbundsstyrelsen. Det kan exempelvis gälla frågan om förhandlingsmandat för klubbstyrelsen samt fråga om mandatperiod.”

Även fortsättningsvis föreslås riksklubbar som form för att organisera myndigheter med flera arbetsplatser i riket.

Riksklubbstyrelse skulle få uppdraget;

- Inom ramen för OFR-samverkan bli en del av lokal arbetstagarorganisation och organisera inflytande på arbetsplatsen.
- Inflytande på centrala kollektivavtal genom att finnas med i avtalsgrupp för det centrala kollektivavtal som medlemmarna omfattas av.

Klubbar

På myndigheter som finns samlade lokalt kan bilda klubbar, en klubb per myndighet.

Klubbstyrelse skulle få uppdraget att inom ramen för OFR-samverkan bli en del av lokal arbetstagarorganisation och organisera inflytande på arbetsplatsen.

klubbstyrelse på ett årsmöte för medlemmar anställda hos arbetsgivaren.

Medlemmar i klubb väljer klubbstyrelse vid årsmöte.

Sektorstyrelse

Sektorstyrelsen är valkrets till kongressen (mandaten kan fördelade mellan de olika typerna av statlig verksamhet)

Styrelsen är tillika avtalsgrupp till förhandlingarna på det statliga området

Styrelsen är stöd till Vårdförbundet kring påverkan och politik i statlig sektor

Sektorstyrelsen väljs på ett årsmöte där medlemmarna i sektorn har rösträtt

I styrelsen ingår riksklubbar och klubbar som finns på de olika myndigheterna i sektorn. Sektorstyrelsen har ett annat uppdrag än avdelningsstyrelserna eftersom den saknar uppdraget som lokal arbetstagarorganisation. Inom statlig sektor är det riksklubbar och klubbar som för medlemmarna kommer att vara det "lokala facket". Sektorstyrelsens namn blir "Sektorstyrelsen statlig sektor".

(Ordförandegrupp.

Inom sektorn bildas inget specifikt ordföranderåd för klubbordförande eftersom sektorstyrelsen möter behovet av erfarenhetsutbyte och nätverk.)

Aktuellt läge när det gäller utveckling av organisering inom statlig sektor.

Eftersom den fackliga organiseringen bland medlemmar och förtroendevalda inom sektorn är bristfällig så prioriteras i detta skede ett grundarbete som handlar om att samla medlemmar utifrån arbetsplats och företag för att få fler förtroendevalda och stärka klubbildning.

Vilket intresse finns hos de förtroendevalda inom statlig sektor för att mötas och bilda ett gemensamt sammanhang? En process planeras för närvarande för att skapa ett nätverk och under våren kunna genomföra sådana samtal.

Alldeles oavsett om när det finns tydligare svar i frågan om att formera en gemensam styrelse för sektorn så är det möjligt att skapa en organisation som gör att man bildar en egen valkrets för statligt anställda medlemmar när det gäller val av kongressombud.

4.8.7 Medlemmar utanför sektor

4.8.7.1 Status

Ett första utredningsförslag presenterades vid styrelsemötet i september 2021. Styrelsen har inte behandlat de utredningstexter som därefter har tagits fram.

Det finns idag inga färdiga utredningsförslag när det gäller medlemmar utanför sektor. Kartläggning och utredning som påbörjats återfinns nedan.

Observera att utredningens förslag kring studenter finns samlat i avsnittet om yrkesfrågor.

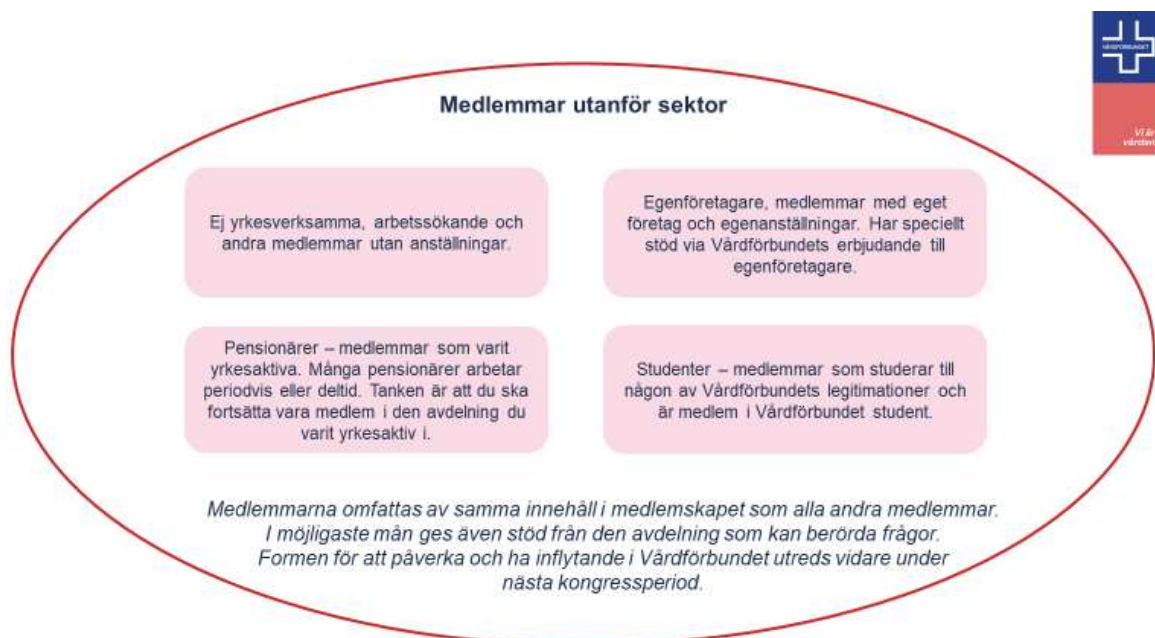
4.8.7.2 Inledande utgångspunkt

Utredningens uppdrag är att ta fram förslag på ny demokratisk organisation med utgångspunkt från medlem och arbetsplats. Detta har lett fram till ett förslag på sektorsindeldad organisation baserat på arbetsplatsen för de medlemmar som Vårdförbundet förhandlar för.

Vårdförbundet har och ska självklart även i framtiden vara attraktivt för medlemmar och presumtiva medlemmar som inte har en anställning inom sektorerna.

Det gäller exempelvis medlemmar som är;

- Ej yrkesverksamma – yrkesaktiva medlemmar mellan anställningar.
- Egenföretagare - medlemmar med eget företag och egenanställningar
- Pensionärer – medlemmar som varit yrkesaktiva
- Studenter – medlemmar som studerar till någon av Vårdförbundets legitimationer



4.8.7.3 Nulägesbeskrivning- Hur ser det ut idag?

Idag finns gruppen medlemmar utanför sektorer organiserade i de 21 avdelningar som utgår från regionernas geografi. Främst styrt genom bostadsadress eller studieort.

Genom Vårdförbundets medlemsregister så kan vi finna veta mer om hur många det är som skulle kunna tänkas vara utanför sektorer. Här nedan anges de kategorier som finns men kommentarer. Sifferuppgifter hämtade från Komet 210827

Pensionärer. Den största gruppen och antalet är 13.263.

Det finns en gråzon då det inte är ovanligt att pensionärsmedlemmar är yrkesverksamma och därmed skulle kunna beskrivas ha en koppling till arbetsplats/sektor.

Över landet varierar det när det gäller omfattning och art som pensionärsmedlemmar involveras i eller själva är aktiva i Vårdförbundsaktiviteter. Till skillnad från exempelvis Vision så finns det inte separata organisationer där pensionärsmedlemmar samlas och kan organisera sig.

På individnivå kan det finnas en stark drivkraft för tidigare förtroendevalda (eller medlemmar utan uppdrag) att ha kvar kontakten med avdelning även efter det att de inte längre är yrkesverksamma. Enligt Komet är det 23 pensionärsmedlemmar som har förtroendeuppdrag. När avdelning Stockholm stad bildades kom en fråga om den nya avdelningen även kunde innefatta pensionärsmedlemmar. Med hänvisning till att det är pilotverksamhet och kräver manuellt administrativt arbete så är det inte genomfört.

Student Den näst största gruppen som till antalet är 6 642.

Över landet varierar det när det gäller omfattning och art som studentmedlemmar involveras i eller själva är aktiva i Vårdförbundsaktiviteter kopplat till avdelning.

För studenterna finns det en form av egen organisering genom Vårdförbundet Student och det väljs en nationell studentstyrelse.

Frågan om verksamhet av, med och för studenter behandlas närmare i blocket ” ”De fyra yrkena (samt chefer och studenter)”.

Ej yrkesverksam Denna grupp på 888 medlemmar innefattar de som av olika skäl inte är yrkesverksamma. Det gäller såväl arbetssökande som de som inte är aktivt arbetssökande. Det är 443 i gruppen som är registrerat arbetslösa.

Egenföretagare finns det idag 168 enligt Komet

Yrkesverksamma andra avtalsområden är en ytterligare grupp som utgör 873. I denna grupp finns även medlemmar som kopplat till utredningen kan bli aktuella för tillhörighet i sektorsorganisation. Ett exempel är de som har anställning på Universitet och högskolor men som inte har valt Vårdförbundet som sin förhandlande fackliga organisation.

4.8.7.4 Förslag för fortsatt utveckling

Utredningen har inte fördjupat sig i närmare analys när det gäller alla de som ingår i gruppen medlemmar utanför sektorer och det bedöms inte heller nödvändigt för att ge ett förslag.

Det är en mycket heterogen grupp med olika behov och förutsättningar. Förutom enskilda individer och enskilda avdelningsinitiativ så kan det nog konstateras att medlemsgruppens koppling till lokal organisation är ganska svag.

Vårdförbundet direkt möter redan idag behov för medlemmar utanför sektorerna och det föreslås gälla oförändrat. Det finns fler erbjudanden som gäller alla medlemmar oavsett om man är yrkesverksam eller ej. Dit hör allt ifrån Vårdförbundets tidning Vårdfokus och förmånserbjudanden till möjligheten att vara delaktig i föreningsdemokratien med motionsrätt och att vara valbar till uppdrag. Alla medlemmar har tillgång till Vårdförbundet digitalt.

Utredningen föreslår ingen ändring när det gäller medlemmarnas demokratiska rättigheter enligt stadgarna. Det innebär att alla medlemmar ska ha möjlighet att delta i val till kongressombud.

Detta skulle kunna lösas genom att bilda egna organisationer och egna valkretsar för medlemmar utanför sektorerna. En bedömning är att det, i varje fall inom överskådlig tid, inte finns medlemsengagemang eller andra förutsättningar för att starta och bygga sådana organisationer.

Engagemanget för medlemmar utanför sektorer finns idag varierat men ofta kopplat till dagens lokala organisation som utgår från regionernas geografi. Där detta engagemang finns så kan det enligt förslaget leva kvar. Det finns inget hinder för regionavdelningar som önskar att även arrangera andra aktiviteter för dessa medlemsgrupper. Totalt sett är medlemserbjudandet främst generellt och gemensamt.

På längre sikt, med en ny sektors styrd organisering, kan det uppstå erfarenheter och nya behov. Exempelvis kan en önskan om pensionärsmedlemskap knytas starkare till arbetsplats där man gick i pension. Fram till dess kan detta behov hanteras pragmatiskt och individuellt.

4.8.8 Kansliorganisationens utveckling

Kanslichefen fick i september 2019 i uppdrag att utveckla Vårdförbundets kansli genom att inrätta en ny organisation. Bakom beslutet låg en genomlysning av kansliets arbete och organisation som gjorts av konsulten Hanna Bisell. Den nya organisationen som trädde i kraft 1 mars 2020 hade fyra huvudsakliga syften.

Förändringen ska leda till att Vårdförbundet:

- Blir en stark kollektivavtalsbärande organisation i alla sektorer
- Är ett förbund som ställer frågan om medlemskap
- Har fokus på kunskap om medlem och medlems behov
- Använder de begränsade resurserna så att de gör mesta möjliga nytta

4.8.8.1 Den nya organisationen

Den nya organisationen innebär att kansliet är indelat i sex enheter och ett antal sektioner (se organisationsskiss). Enheternas uppdrag är att vara drivande och utveckla Vårdförbundets arbetssätt inom sina respektive områden. Uppdraget att stödja organisering på arbetsplatsen och rekrytera medlemmar har förstärkts. I samband med att den nya kansliorganisationen

inrättades effektiviserades administrativa processer genom minskade detaljkrav, ökad digitalisering, och automatisering, förstärkt samordning, samt inrättande av nya specialiserade roller i de administrativa processerna. Antalet anställda i administrativa processer minskade. Arbetet med medlemsregistret har samlats i en enhet vilket underlättar systemutveckling, arbetssätt och minskar sårbarhet. Effektiviseringen av administrativa processer innebar inte enbart en minskning av antalet anställda i de dessa processer utan gav också möjlighet för resursförstärkning i medlemsnära processer/alt verksamhet. Organisationen förstärktes med fem ombudsmän anställdes och ett nytt uppdrag, fackliga verksamhetsutvecklare inrättades med sex tjänster .

4.8.8.2 Särskilt om enheten Medlem och förtroendevald

Enheten Medlem och förtroendevald är indelad i fem sektioner. Tre av dessa arbetar med medlemmar och förtroendevalda i KR-sektorn, en arbetar med medlemmar och förtroendevalda i Privat/stat och en med utbildning och kommunikationsstöd till samtliga avdelningar. Medarbetarnas uppdrag i KR-sektorn omfattar hela sektionens verksamhet och satsningar sker löpande för öka den samlade kompetensen, förbättra och utveckla arbetssätt och uppdatera medarbetarna i aktuella frågor. Arbetet underlättas av att sektionerna har samlade, gemensamma uppdrag och en ombudsman arbetar inte enbart i och för en avdelning. Det minskar sårbarheten och förutsättningarna att inte tappa kontinuitet när medarbetare slutar. Inrättandet av en sektion för privat/stat har inneburit att kansliets kunskap om avtal, reglering och förutsättningarna i de berörda sektorerna har förbättrats vilket kommer medlemmar och förtroendevalda till del. Tillgängligheten till medarbetare med rätt kompetens har ökat i dessa sektorer och förtroendevalda, riksklubbar och nya avdelningar inom dessa sektorer kan erbjudas ett fungerande stöd. Ett syfte med inrättandet av sektionen är att medarbetarresurser ska användas till organisering och rekrytering av medlemmar och förtroendevalda i sektorn, i stället för att detta görs av förtroendevalda i regional sektor. Överföringen sker stegvis och ställer krav på samarbete och parallella insatser av kansli och förtroendevalda i lokala styrelser. Medlemsärenden kan i stort hanteras i samarbete mellan Vårdförbundet Direkt och sektionen privat/stat när förtroendevald på arbetsplatsen saknas.

4.9 De fyra yrkena (samt chefer och studenter)

4.9.1 Status

När det gäller yrkesfrågor så fick styrelsen del av tidiga utredningstexter i frågan september 2020 i samband med att hela den dåvarande utredningen delades.

Utredningen har slutfört en kartläggning kopplat till studentmedlemmar och förslag har därefter hanterats kopplat till organisationspropositionen. Kartläggningen återfinns i texten nedan.

Vid styrelsens möte i oktober 2021 kom yrkesfrågorna att diskuteras på ett allmänt plan.

Utredningstexterna har inte behandlats av styrelsen

4.9.2 Yrkesfrågor som förenar och stärker organisationen.



Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen och utvecklingen av professionerna. I Vårdförbundet organiserar vi oss för att påverka våra yrkens, hälso- och sjukvårdens och arbetsvillkorens utveckling.

Medlemskapet i vårt yrkesförbund är en av byggstenarna i vår yrkesidentitet och en del i den yrkeskultur vi utvecklar tillsammans. Att vi är professioner förpliktar och vi har gemensamt ansvar för att utveckla våra yrken. Vi bidrar också till samhällets utveckling genom att ta initiativ i samhällsdebatten utifrån vår kunskap, bland annat genom att driva frågor om framtidens hälso- och sjukvård.

Stadgarna idag

Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen och utvecklingen av professionerna.

.....

- *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*

Den huvudstruktur som utredningen föreslår genom att skapa olika former av avdelningar för de fyra olika sektorerna utgår från medlem och arbetsplats. Avdelningens uppdrag som lokal arbetstagarorganisation i förhållande till viss arbetsgivare förtydligas. Uppdraget innebär att företräda alla fyra yrkena och styrkan uppstår genom alla de likheter mellan yrkena som gör

att det finns en samsyn i vilka förändringsbehov som är viktigast och vilka lösningar som ska ske.

För att skapa kraften i att vara ett yrkesförbund som synliggör fyra olika yrken behövs även andra strukturer och organisationsformer inom Vårdförbundet än den som avdelningar skapar. De som har samma yrke eller har samma specialisering inom ett yrke behöver sina informationskanaler och forum för utbyte. Speciellt kan man behöva titta på situationer där medlemmar ofta är ensamma om sin funktion på en arbetsplats (exempel skolsköterskor). Det har under utredningens gång kommit fram en idé om Vårdförbundets avdelningar skulle grundas på respektive yrke. Det skulle i sin renodlade form innebära att det inom en och samma region skulle kunna finnas fyra olika lokala arbetstagarorganisationer som företräder Vårdförbundet. Det skulle innebära svåröverskådliga konsekvenser och att försvåra de synergier som en gemensam organisation innebär. Det är svårt att se hur detta bidrar till en yrkesgemenskap som ger synergieffekter och stärker kraften.

4.9.3 Yrkesförbund i förhållande till vertikalförbund.

Det vanligast sättet att organisera facklig verksamhet är utifrån arbetsplats och arbetsgivare. Ofta sker det i förhållande till arbetsgivare inom viss bransch/sector. Den fackliga organisation gör anspråk på att organisera alla, eller så många som möjligt, av de olika yrken som finns på arbetsplatsen.

Ett yrkesförbund är ett fackförbund som enbart organiserar ett eller ett begränsat antal yrken. Ofta är ambitionen att organisera medlemmar med dessa yrken som har arbetsgivare inom samtliga sektorer.

Inom TCO-familjen utgör Vårdförbundet som yrkesförbund ett av undantagen från den grundläggande idén om vertikalförbund som istället innebär att vilja organisera alla olika yrken (tjänstemän) på en arbetsplats inom samma sektor/bransch.

Rent teoretiskt skulle det givetvis kunna finnas ett alternativ för Vårdförbundets yrkesgrupper om Vårdförbundet upphörde som organisation och det vore att i stället, utifrån arbetsplats/arbetsgivare välja att organisera sig i något av de tre vertikalförbunden inom TCO. (Vision, Unionen eller ST).

Det vanligast sättet för fackförbund att organisera lokal facklig verksamhet är utifrån arbetsplats och arbetsgivare. Det gäller såväl vertikalförbund som yrkesförbund.

Många fackliga organisationer, även vertikalförbund, försöker att skapa interna yrkesföreningar för att kanalisera specifika behov att samtala om och utveckla de professionella frågorna. Exempelvis har naturvetarna (som organiserar ett stort antal yrken) en yrkesförening för biomedicinska analytiker. <https://www.naturvetarna.se/vi-erbjuder/professionsforeningar/bmaforeningen/>

I bilaga 4 finns ett längre resonemang om skillnad mellan yrkesförbund och vertikalförbund. Många SACO-förbund bör nog snarare beskrivas som "utbildningsförbund".

4.9.4 Yrke eller profession?

Under utredningens gång har frågan om begreppen yrke i förhållande till profession återkommande dykt upp och nedan ges ett förslag på hur begreppen skulle kunna definieras.

”Yrke” är ett begrepp som innefattar olika former av sysselsättningar som man arbetar i och ofta har sin huvudsakliga inkomst från. Begreppet yrke är brett och innefattar även professioner. Inte sällan används i dagligt tal ”profession” synonymt till yrke. Vårdförbundet är ett yrkesförbund (stadgans ordval) och organiserar idag fyra yrken. Profession som begrepp kan ha en vidare eller snävare definition. I en vidare mening är profession synonymt med yrke, fack, yrkesgren. I Vårdförbundets kontext och i denna utredning föreslås istället en snävare definition.

Det finns en hel del teorier och forskning kring profession och professionalisering och det finns inte acceptans för en i samhället gemensamt accepterad snäv definition.

Vårdförbundets arbete för professionaliseringen av våra yrken har utgått från att en **profession** definieras av:

- Att vila på vetenskaplig grund i form av ett eget kunskapsområde
- Att ha ett samhällsansvar
- Att ha yrkesetisk kod
- Att ha ett självständigt yrkesansvar och vara autonom
- Att ha en egen kultur och en nationell organisation

Kunskapsområde som begrepp föreslås användas kopplat till denna definition av profession.

Barnmorska, biomedicinsk analytiker, röntgensjuksköterska och sjuksköterska är idag professioner och respektive kunskapsområde är reproduktiv, perinatal och sexuell hälsa, biomedicinsk laboratorievetenskap, radiografi och omvårdnad.

Vårdförbundet är ett yrkesförbund (stadgans ordval) och organiserar idag fyra professioner (yrken). Man skulle kunna tänka sig att beskrivningen i stället skulle kunna vara att Vårdförbundet är ett professionsförbund. Det finns en logik i detta begrepp, men två avgörande skäl till varför begreppet yrkesförbund är att föredra är att det är det stadgebekräftade begreppet som grundas på skillnaden mellan yrkesförbund och vertikalförbund som fackföreningsidé. Det andra skälet är risken för sammanblandning med begreppet ”de professionella sammanslutningarna” (se nedan).

4.9.5 Professionella sammanslutningar och riksföreningar.

Redan 1886 slöt sig barnmorskor samman, sjuksköterskor inte långt därefter. Grunden var således det vi i Vårdförbundet kallar de professionella sammanslutningarna.

Vårdförbundets fyra yrken har var och en professionell sammanslutning med ansvar för utveckling av respektive yrkesspecifika kunskapsområde. Då Vårdförbundet bildades valdes en konstruktion som innebar ett obligatoriskt samtida medlemskap - för att vara medlem i Vårdförbundet så måste du även vara medlem i din professionella sammanslutning. Denna

konstruktion upphörde 1999 med en förhoppning att en lösning med separata organisationer skulle skapa såväl starkare organisationer som synergier för medlemmar och de gemensamma intressena. Utvecklingen har blivit en helt annan. Det finns uppenbara gråzoner när det gäller det uppdrag som yrkesförbundet har i förhållande till det som de professionella sammanslutningarna har. Speciellt påtagligt har det blivit inom exempelvis det utbildningspolitiska området.

Den mellan organisationerna rådande självklarheten i att de fyra yrkena ska ha sin fackliga hemvist i Vårdförbundet har delvis krackelerat på olika sätt.

- IBL har valt att samarbeta även med fackförbundet Naturvetarna.
- Barnmorskeförbundet är nu mer enbart en professionell sammanslutning för den grupp av barnmorskor som är fackligt organiserade i SRAT och har därmed återskapat konstruktion med krav på samtida medlemskap.
- Yrkesutövare inom universitet och högskola har valt bort Vårdförbundet som sin fackliga organisation.

Begreppet ”de professionella sammanslutningarna” används och föreslås definieras som Vårdförbundets interna beskrivning av SSF, IBL och SFR. För professionen barnmorskor är det problematiskt eftersom SBF har valt att stänga ute de barnmorskor som är medlemmar i Vårdförbundet. Vårdförbundet behöver förhålla sig till detta och behovet att kunna företräda barnmorskornas kunskapsområde.

Vårdförbundet förfogar självklart inte över hur de professionella sammanslutningarna själva väljer att beskriva sig själva. ”Sammanslutning” är ett begrepp som innefattar att dessa organisationer själva har olika beskrivningar av sig (Förening, förbund, institutet).

Riksföreningar har en långvarig historik i yrkenas organisering och det finns idag cirka 50 riksföreningar där yrkesutövare med gemensam specialistutbildning eller gemensamt arbetsområde samlas. Vid Vårdförbundets bildande gällde även för riksföreningarna ett krav på samtidigt medlemskap, men efter bodelningen 1999 upphörde detta.

Riksföreningar har en koppling till mer specialiserat kunskapsområde/verksamhetsområde och kan sägas ha en stark koppling till kliniskt verkssamma yrkesutövare. De professionella sammanslutningarna har en mer utpräglad stark koppling till akademien.

SSF har nu valt en organisation som knyter riksföreningarna närmare och de beskrivs som sektioner och nätverk:

”Svensk sjuksköterskeförenings sektioner och nätverk är sammanslutningar av sjuksköterskor som är intresserade av ett specialområde inom omvårdnad, exempelvis smärtvård, barn och sjuksköterskor mot tobak. I dag är drygt femtio sektioner och nätverk anslutna till Svensk sjuksköterskeförening.

Svensk sjuksköterskeförening är den samlande nationella sammanslutningen och driver övergripande frågor, medan sektioner och nätverk fokuserar på kunskapsutvecklingen inom sitt område.”

Även IBL har en organisation med två sektioner samt nätverk.

Alla fyra yrkena har internationella organisation på nordisk, europeisk och internationell nivå. Vårdförbundets medlemskap i dessa samt samarbete med professionella sammanslutningar varierar.

Denna utredning har inte berört det internationella arbetet och dessa samarbeten.

4.9.6 Yrkesförbund har ett vidare uppdrag och stor potential.

Vårdförbundet visar redan i ändamålsparagrafen ett större uppdrag än att partsarbetet genom att beskriva uppdrag kopplat till såväl villkor som yrke och vård. I detta finns det också en potential när det gäller att rekrytera och behålla medlemmar.

Man kan generellt beskriva tre grunder för organisering

- Samlas kring idéer
- Samlas i identitet
- Samlas utifrån intresse

För fackliga organisationer allmänt så är traditionen att vara en samling utifrån intresse. Intressefrågor som lön, ersättning, arbetstid och pension. Vi vet att även idag är det oftast egen-nyttan som för de flesta är bärande för valet av medlemskap.

För speciellt yrkesförbund kan det också finnas en möjlighet att organisationen också har en stark koppling till samling utifrån identitet i det egna yrket. För Vårdförbundet handlar det då om att kunna skapa synlighet för fyra olika yrkesidentiteter.

Vårdförbundet har de senaste årtiondena utvecklats till en organisation med många och starka idéer som skapar engagemang hos många förtroendevalda.

Ett av målen i målbilden 2030 för arbetet med en utvecklad demokratisk organisation är: "En yrkesgemenskap som ger synergieffekter och stärker kraften." Det kan nog med grund i detta avsnitt konstateras att synergieffekterna allmänt borde vara möjliga att uppnå. Det är däremot inte lika lätt att enkelt påvisa hur det ska ske.

4.9.7 Yrkesfrågor utifrån Vårdförbundets perspektiv-organisatorisk hemvist

Det är viktigt att skilja mellan

- generell vårdpolitik
- generella yrkesfrågor
- specifika yrkesfrågor

Generell vårdpolitik återfinns i utredningen i det block som hanterar Vårdförbundet – det gemensamma. Där beskrivs hur Vårdförbundets organisation hanterar och driver politiska frågor som berör alla medlemmar, exempelvis utveckling av vården. Till blocket hör också generella yrkesfrågor när de drivs nationellt, dvs frågor som förenar de fyra yrkena och som Vårdförbundet driver på generell basis, exempelvis att alla medlemmar ska ha tillgång till god kompetensutveckling för att behålla sin kompetens i yrket. Såväl generell vårdpolitik som generella yrkesfrågor drivs naturligtvis även inom sektorerna för att skapa maximal påverkan.

De specifika yrkesfrågorna är unika på något sätt för den yrkesgruppen som berörs. Det kan exempelvis vara en särskild form av kompetensutveckling som en viss yrkesgrupp behöver, specifika arbetsmiljöproblem kopplat till yrket eller bristsituation för viss specialistkunskap. Ofta har de en arbetsplatsnära utgångspunkt och är tätt förenade med den anställning och det arbete medlemmen har, samtidigt kan frågan vara likartad för kollegor med arbetsplats hos andra arbetsgivare och andra delar av landet. Vi tolkar målet om att stärka yrkesgemenskapen som att en framtida organisation ska förstärka möjligheterna till kollegial närhet med andra i yrket. Vi vill i utredningen beskriva hur Vårdförbundets framtida organisation understödjer detta arbete.

De yrkesspecifika frågorna har också en mycket nära sammankoppling med avtalsfrågorna och partsförhållandet, både lokalt och centralt. Input kring de specifika yrkenas förutsättningar, behov och utmaningar behövs för att kunna förbättra förutsättningarna för medlemmarna såväl i avtal som annan reglering. Här tolkar vi målet om att ge synergieffekt och stärka kraften handlar om just detta. Det sker i praktiken varje dag, men behöver beskrivas och sannolikt förstärkas i en framtida organisation.

4.9.8 Utredningens förslag för organisering av yrkesfrågor

4.9.8.1 Beskriv och gör yrkesfrågorna mer tydliga



Det är tveklöst så att yrkesfrågorna är en avgörande del av Vårdförbundets identitet som redan i sig har stark energi och kraft hos de som är engagerade i organisationen och dess framtid. Det finns två mer påtagliga utmaningar (som hänger ihop) som behöver hanteras för att kunna växla den starka energi till synligare nytta och resultat ur medlems perspektiv.

Den ena utmaningen är att landa i en gemensamt och internt accepterad definition av vissa bärande begrepp.

Den andra utmaningen är att Vårdförbundet arbete med yrkesfrågorna framöver behöver beskrivas på ett konkretare sätt;

- Det organisatoriska svaret finns men vad innebär det mer konkret utifrån medlems perspektiv att Vårdförbundet är ett Yrkesförbund? Det går att övergripande beskriva skillnaden mellan Vårdförbundets och de professionella sammanslutningarnas arbete med yrkesfrågor men det blir väldigt abstrakt utifrån medlems perspektiv.
- Generell vårdpolitik och generella yrkesfrågor har en stark ställning kanske främst som idéer kopplat till påverkansarbetet. Däremot är specifika yrkesfrågor inte tydliga vilket sannolikt skulle ha ett värde för medlems identifikation i förhållande till Vårdförbundet Vad gör Vårdförbundet när det gäller de yrkesfrågor som är specifika för respektive profession? Bedöm svaret!
- Yrkesfrågor och villkorsfrågor hänger ihop! Hur gör vi detta tydligare i partsarbetet lokalt inom alla olika sektorer?

Utredningens bidrag till det framtida arbetet med att synliggöra yrkesfrågor är analysen och förslaget till en definition av begreppen för att stödja gemensamma samtal.

4.9.8.2 Utifrån medlem och arbetsplats.

Yrkesfrågorna har en relevans som inte grundar sig på arbetsplats och sektor. Tvärtom är det exempel på en fråga som i framtiden liksom idag förenar utöver såväl geografi och sektorer.

För exempelvis en specialistsjuksköterska finns behov av nätverk i specifika yrkesfrågor och detta behov kanaliseras idag enbart delvis genom Vårdförbundets organisation. En fastare struktur för detta finns idag i riksföreningar eller motsvarande. Dessa är till stor del kopplade till SSF eller IBL.

Med utgångspunkt från medlem och arbetsplats så är yrkesfrågorna alltid närvarande och aktuella hela tiden. Att definiera vad som är en yrkesfråga, arbetsmiljöfråga eller annan villkorsfråga blir snabbt teoretiskt och abstrakt.

Att vara trygg i sin profession ger förutsättningar för att utöva yrket professionellt och säkert. Patienten/ personen ska känna sig trygg i mötet med yrkesutövaren och känna sig säker på att till exempel röntgensjuksköterskan inte bara har kompetens utan också har ett ansvar för den vård som ges. I samarbetet med andra professioner är det också viktigt att yrkesutövaren känner sig trygg i sin egen profession och tar ansvar för sin kompetens och dess gränser. Med en stark professionsidentitet blir jag som professionell yrkesutövare tydlig för mig själv och andra. Jag kan axla min roll och sätta ord på min kunskap, utan att uppleva hot från andras kompetens. Med en stark professionsidentitet blir jag dessutom tydligare med mitt bidrag till verksamhetens utveckling.

Utifrån medlems perspektiv och Vårdförbundets definition av en profession så är ett av kriterierna:

Att ha en egen kultur och en nationell organisation

För exempelvis en distriktssköterska skulle det då kunna innebära att vara organiserad i;

- Vårdförbundet som yrkesförbund

- SSF som legitimerad sjuksköterska
- DSF som distriktssköterska (en specialistutbildning med en skyddad yrkestitel).

Yrkesutövaren/medlemmen borde kunna ställa ett rimligt krav på dessa organisationer att samverka på ett tydligt sätt ifall de gör anspråk på att vilja företräda och utveckla yrket som profession. Medlemsavgifterna ska användas effektivt och det ska gå att förstå varför det behövs tre organisationer som kompletterar och stärker varandra. Det bör vara tydligt vad det får för konsekvens om yrkesutövaren/medlemmen väljer bort en eller flera av organisationerna.

4.9.8.3 Inga nya stadgereglerade forum för allmän hantering av specifika yrkesfrågor.

Som forum för yrkesspecifika frågor kan medlemmar idag välja att engagera sig i eller delta på riksföreningarnas möten. Utredningen har inte närmare utrett förekomsten av denna typ av organisering utöver riksföreningar.

Det är svårt att se möjligheten i att Vårdförbundet skulle bygga upp parallella (konkurrerande) riksföreningar utan det handlar snarare om att pröva möjligheter till förstärkt samarbete och synergi. Eftersom SSF har stärkt sambandet till riksföreningar och gjort dem till del av sin egen organisation så försvåras möjligheten för Vårdförbundet att ha självständiga kontakter direkt med riksföreningarna.

Förslaget är att Vårdförbundet **inte** ska bygga upp egna organisationer inom Vårdförbundet för att möta motsvarande behov som idag kanaliseras genom riksföreningar. Däremot skulle det vara möjligt att undersöka möjligheten att erbjuda mer av digitala plattformar och att använda digitala kontaktvägar för att kunna möta "smala" yrkesfrågor som har relevans över geografi- och sektorsgränser.

Periodvis kan, beroende på aktualitet, även frågan om nationellt samordnade nätverk bli aktuella.

Det är i dagsläget svårt att exakt se hur en lösning kommer att se ut när det gäller barnmorskor eftersom Barnmorskeförbundet valt att bli en yrkesförening för medlemmar inom SRAT.

Det kommer sannolikt hur som helst att handla om olika lösningar för de fyra olika yrkena. Utifrån medlems perspektiv så ska Vårdförbundets kännetecken som yrkesförbund förstärkas. Detta sker genom möjlighet att gemensamt och digitalt kommunicera specifika yrkesgruppers frågor. Att medlemmar inom kommunal sektor bildar egna avdelningar bidrar till att bättre synliggöra de specifika behoven för yrkesgrupperna inom denna del av vården.

4.9.9 Studenter

4.9.9.1 Allmänt

Medlemsgruppen utgörs av de medlemmar som är studenter och som läser till biomedicinsk analytiker, röntgensjuksköterska och sjuksköterska.

Detta innebär att de som läser till barnmorska eller genomför annan utbildning efter legitimation inte innefattas i denna grupp.

Studentmedlemmar har föreningsdemokratiska rättigheter enligt stadgarna. Eftersom de inte har någon anställning som yrkesverksam i de yrken som Vårdförbundet organiserar så kommer de inte med automatik att omfattas av en ny organisation i Vårdförbundet som utgår från arbetsplats och sektor.

Den student som redan är med i ett annat fackförbund innan utbildningen uppmanas att under studietiden vara dubbelansluten, det vill säga vara medlem i både det gamla fackförbundet och i Vårdförbundet. Det kan vara bra om studenten fortsätter att arbeta på den gamla arbetsplatsen under studietiden.

Utbildningarna till de tre yrkena (biomedicinsk analytiker, röntgensjuksköterska och sjuksköterska) genomförs på cirka 40 olika platser.

När det gäller villkoren för studentmedlemmarna på respektive universitet/högskola så är det ett primärt uppdrag för de studentkårer som finns. Studenter har också möjligheten att ha eget skyddsombud.

Medlemskapet i Vårdförbundet har förutom att innebära en del i det gemensamma följande mer konkreta innehålla på individnivå:

- Hjälp när du söker jobb
- CV-granskning
- Stöd och råd genom Vårdförbundet Direkt
- Vårdfokus
- Försäkringar och andra förmåner
- Olika aktiviteter lokalt då sådana arrangeras.

4.9.9.2 Nulägesbeskrivning- Hur ser det ut idag?

Medlemsrekrytering.

Medlemsrekrytering när det gäller studenter sker samordnat nationellt och det finns kansliresurs anställd för att organisera denna verksamhet.

Som stöd för klassrumsbesök och rekrytering används de 8-10 studentinformatörer som själva är studenter och som får ersättning per timme för detta uppdrag. Det är normalt enkelt för dessa att komma in i klasserna. En mycket stor andel som nås av medlemserbjudandet blir också medlemmar.

I varierad och begränsad omfattning är även studentstyrelse och lokala avdelningar engagerade i medlemsrekrytering.

Studentstyrelsen och annan verksamhet av studenter

Studentstyrelse regleras i stadgarna och där beskrivs bland annat;

- Studentverksamhet kan finnas lokalt genom studentrepresentant. Aktiviteten i studentverksamhet varierar över tid till följd av studenters olika möjlighet till engagemang.

- Studentmedlemmar väljer en nationell studentstyrelse. Styrelsen rekryterar och samordnar studentrepresentanterna samt påverkar Vårdförbundet, lärosätena, vården och omvärlden i frågor som berör studenterna och nya i yrket.

Det finns idag (mars 2021) ingen organiserad lokal verksamhet utan det handlar enbart om verksamhet genom nationell studentstyrelse.

När det gäller lokal verksamhet saknas idag strategi och resurser för att bygga upp en sådan verksamhet. Det finns En svårighet när det gäller att hitta en roll och lämplig samverkan /rollfördelning i förhållande till studentkår på högskola/universitet.

Då det saknas en bredare bas av engagemang lokalt så innebär detta också en svårighet och svaghet att få en stadga och rekryteringsgrund för nationell studentstyrelse.

Studentstyrelsen genomför mötesverksamhet och har mer regelmässigt ett fokus i frågan om verksamhetsförlagd utbildning.

Ordförande i studentstyrelsen inbjuds till ordförandeträffar i Vårdförbundet. På detta sätt ges studentstyrelsen inblick i de politiska frågor som är aktuella nationellt/gemensamt och träffarna kan få en belysning utifrån student/framtida medlemmars perspektiv.

Dagens kanslistöd för studentstyrelsen är administrativt och bedöms fungerande. Stöd ges även när en nyvald studentstyrelse har sin introducerande utbildning.

Det finns idag ingen struktur för ett mer organisatoriskt och politiskt stöd för studentstyrelsen utan det baseras på personliga initiativ.

Bland de professionella sammanslutningarna anges att SSF är aktiva i att söka kontakt med studentstyrelsen.

Verksamhet för studenter och deltagande i annan verksamhet som arrangeras av Vårdförbundet.

Studentmedlemmar är idag organisatoriskt knuten till den avdelning inom vars geografi studentens högskola/universitet finns. Avdelningen utgör således valkrets även för studenter när det gäller valet av kongressombud. Student skulle (teoretiskt) kunna väljas som kongressombud på avdelningens årsmöte.

Någon kartläggning är inte gjord av utredningen men den bild som fås är att det varierar mellan högskolor/universitet när det gäller aktiviteter (förutom medlemsrekrytering) som genomförs i Vårdförbundets regi med medlemmarna som målgrupp.

Lokala avdelningar genomför ofta möten under de sista terminerna i utbildningen för information och frågor kopplat till den första anställningen i yrket.

4.9.9.3 Utredningens bedömningar och förslag

Under kartläggningen av dagens verksamhet av, med och för studentmedlemmar så uppkommer en stor mängd frågor och behov som inte egentligen ryms inom utredningens uppdrag men som behöver beskrivas:

- Det finns en välfungerande och stark organisation när det gäller medlemsrekrytering!

- Därutöver saknas idag organisation och engagemang av, med och för studentmedlemmar lokalt på universitet och högskolor. Det är svårt att kunna kanalisera de lokalt medlemsinitiativ som uppstår.
- Bristen på lokalt engagemang för studentmedlemmar gör att det saknas egentlig bas för såväl engagemang i nationell studentstyrelse som framtida engagemang i Vårdförbundet som yrkesverksam.
- Det finns en fungerande struktur för administrativt stöd till nationell studentstyrelse men däremot saknas struktur för organisatoriskt och politiskt stöd.
- Det finns ingen tydlighet för om, när, hur och inom vilka områden Vårdförbundet aktivt efterfrågar studentmedlemmars/studentstyrelsen perspektiv.
- Studentmedlemmar som tar kontakt med Vårdförbundet har en förväntan att kunna få ett stöd i frågor som gäller relation till skola/praktikplatser och även om detta är en primär uppgift för skolornas kärverksamhet så borde det kunna beskrivas vad som är Vårdförbundets roll.
- Varumärket Vårdförbundet Student

Ett förslag är att dessa frågor, som berör mer än den framtida demokratiska organisationen, bereds i en annan ordning än inom ramen för denna utredning. En konkret idé är att se över möjligheten att utreda och utveckla något nytt i samarbetet med respektive professionell sammanslutning. De professionella sammanslutningarna har, genom sina nära koppling till akademien ett nära band till studenterna.

Som inledningsvis konstaterades har Studentmedlemmar föreningsdemokratiska rättigheter enligt dagens stadgar. Eftersom de inte har någon anställning som yrkesverksam i de yrken som Vårdförbundet organiserar så kommer de inte med automatik att omfattas av en ny organisation i Vårdförbundet som utgår från arbetsplats och sektor.

När det gäller föreningsdemokratin så handlar den i en sektorsindeldad demokratisk organisation om:

- Val- och inflytande kopplat till studentrepresentant lokalt och studentstyrelse nationellt
- Val och inflytande kopplat till kongressombud och kongressen

Med hänvisning till behovet av en bredare utredning om verksamhet av, med och för studentmedlemmar lämnas inget nytt förslag när det gäller studentstyrelsen.

Enligt dagens stadgar ska studentmedlemmar ha ett inflytande när det gäller Val och inflytande kopplat till kongressombud och kongressen.

Man skulle kunna skissa på tre alternativ när det gäller hur studentmedlemmar anknyter till Vårdförbundets framtida demokratiska organisation. De tre alternativen är också till viss del möjliga att kombinera:

- Studentmedlemmar utgör en egen valkrets för val av kongressombud till kongressen. Mest ändamålsenligt blir förmodligen i så fall att nationell studentstyrelse utser ombuden. Detta är en lösning som skulle svara mot en stark aktiv önskan att ha med studentperspektiv under kongressen.
- Ompröva dagens paragraf om medlemskap för studenter. Flertalet fackliga organisationer gör en åtskillnad mellan olika medlemsgruppers rättigheter, valbarhet och rösträtt kan variera.

- Studentmedlemmar ingår i den framtida valkrets som utgörs av regionavdelningar och har möjlighet att delta i val av kongressombud vid dessa möten. Ett argument för denna lösning är att ett uppdrag skulle kunna ges framtida regionavdelningar att ansvar för medlemsmöten med målgruppen studentmedlemmar inom regionens gränser.

4.9.10 Chefsmedlemmar

Utredningen gjorde i ett tidigt skede en bedömning av organisering för chefer men har därefter inte fördjupat detta då frågan om chefsförening hanterats i en egen kongress som hanteras i kansliet.

Nedan redovisas några korta iakttagelser och resonemang från utredarna.

Chefer föreslås vara medlemmar utifrån arbetsplats och ingår i den lokala organisation som bildas för de fyra sektorerna.

De förändringar som behöver ske för specifikt chefsmedlemmar har beskrivits i kongressbeslut (organisationspropositionen) och handlar om:

"Att vara chefsmedlem och företräda arbetsgivare kan skapa en rollkonflikt i mötet med Vårdförbundet som lokal arbetstagarorganisation. Därför är det viktigt att det finns ett tydligt nationellt chefserbjudande och en plan för hur det ska kommuniceras till medlem där vi befinner oss."

Ifall chefsmedlemmar själva tar initiativ och vill driva en förening inom Vårdförbundets organisation så bör engagemang givetvis tillvaratas.

Vid kartläggning visar det sig att det idag finns en egen organisation för vårdens chefer som vill mötas för dessa yrkesfrågor:

<http://www.cheferochledare.se/foreningens-historik>

Antalet medlemmar i föreningen för Chefer och Ledare var 1 289 vid utgången av december 2019. Om Vårdförbundet aktivt skulle vilja starta en egen chefsförening så innebär detta en konkurrent.

Unionen och Vision har valt att istället för organisatorisk lösning för chefsmedlemmar formulera riktat medlemskapserbjudande till gruppen. Utredarnas bedömning är att detta är den insats som är mest angelägen för att rekrytera och behålla chefsmedlemmar.

5 Konsekvensbeskrivning

Status

Förbundsstyrelsen har i samtal med lokala avdelningsstyrelser fått många medskick när det gäller en sektorsorganisations konsekvenser. Den SWOT-analys som gjordes med styrelsen redan i ett tidigt skede kunde bekräftas.

Styrelsen har inte behandlat kapitlet 5.3 om resurs

5.1 Inledning

Såväl dagens lokala organisation som den organisation som utredningen föreslår har sina styrkor, svagheter, möjligheter och hot.

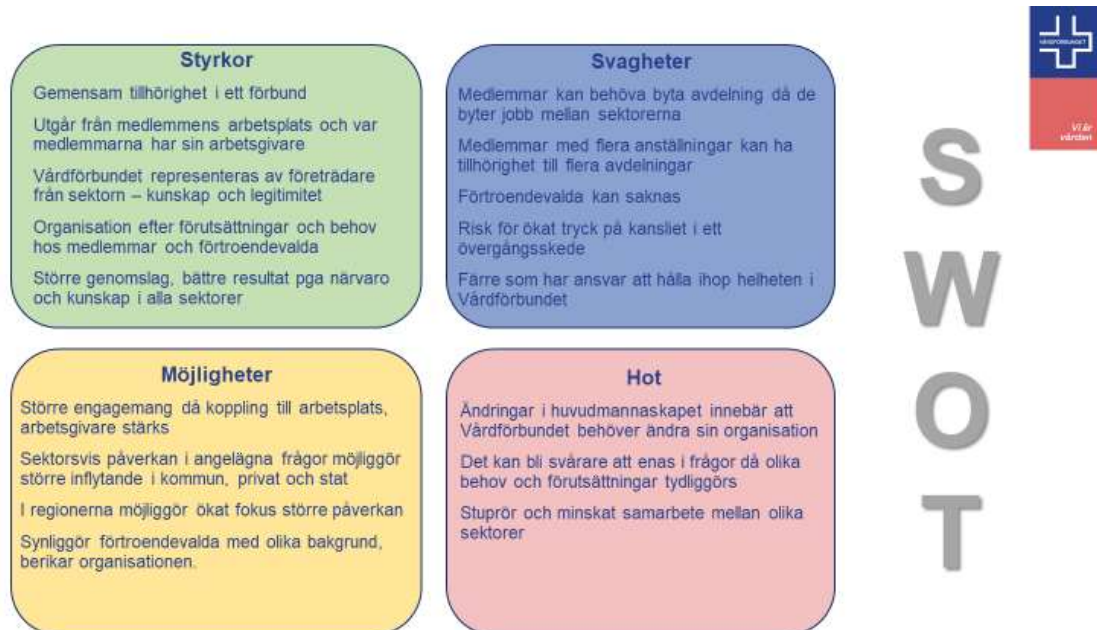
Kongressens beslut från 2018 grundades på en samlad bedömning att tidigare organisation tjänat väl under många år men inte tillräckligt svarar mot förändringar i omvärld och framtida behov. En utmaning är att det varken fanns eller idag finns en samsyn inom organisationen i detta. Det finns lokala avdelningar som efter samtal under kongressperioden ser fördelarna med en lokal organisation utifrån geografi som större än fördelarna att utgå från arbetsplats/arbetsgivare/sektor. En förändring innebär en konsekvens i att kunna hantera bristen i samsyn samtidigt som det sker en fortsatt utveckling och förändring. Samtidigt får inte fokus lämna det som för Vårdförbundet är grunduppgifterna.

Olika syn är en styrka för att inte tappa medvetenheten om de svagheter och hot som självklart också finns genom valet av en ny lokal organisation. Genom att i den fortsatta utvecklingen av den demokratiska organisationen ha med en risk och konsekvensanalys underlättas möjligheten att i dialog föra samtal om hur svagheter och hot ska pareras samtidigt som styrkor och möjligheter kan ge fortsatt energi för förändring.

Den risk och konsekvensanalys som presenteras i kommande delkapitel är i form av en SWOT kopplat till ny lokal organisation som utgår från sektorstanke och som, liksom utredningen, har medlem och arbetsplats som utgångspunkt. En risk och konsekvensanalys som utgår från avdelningsstyrelser i dagens organisationer skulle få en annan utformning.

Ett förslag om framtida demokratisk organisation måste som en annan del av konsekvensanalys även innefatta bedömningen av hur Vårdförbundets olika resurser kan påverkas av förslagen.

5.2 SWOT, risk och konsekvensanalys med förändrad lokal organisation



5.2.1 Styrkor med utredningsförslag

Till skillnad från dagens organisation som utgick från att 95% av medlemmarna hade landstinget som arbetsgivare så föreslås en organisation som anpassas till var medlemmar har arbetsgivare idag.

Medlemskapet utgår på ett tydligare sätt från inflytandet på arbetsplatsen samt den gemensamma tillhörigheten i ett förbund.

Ökad legitimitet då Vårdförbundet blir representerat av valda företrädare från varje sektor. Detta ger en möjlighet till ökat inflytande och påverkan.

Organisationen anpassas till olika medlemsförväntningar och organisationens möjligheter om det handlar om en anställning på ett universitetssjukhus i förhållande till en lite privat arbetsplats där det bara finns ett fåtal medlemmar.

5.2.2 Svagheter med utredningsförslag

Medlem kan komma att behöva byta lokal organisation utan att byta jobb, pga att vårdavtal ändras, verksamheter säljs, ändrar huvudman osv.

Ökat tryck på delar av kansliet initialt. I ett övergångsskede kommer det sannolikt bli ett ökat tryck på delar av anställda. Detta kommer främst att gälla de sektorer där det idag saknas förtroendevalda och egen lokal organisation.

Medlem kan ha flera anställningar och därmed även arbetsplatser inom olika sektorer och olika delar av den lokala organisationen.

5.2.3 Framtida möjligheter med utredningsförslag

Utvecklar struktur för att kanalisera medlemsengagemang som grund för organisering

Ökar möjlighet till sektorsvis påverkan utifrån specifika förutsättningar som råder inom respektive sektor.

Stärkt påverkansarbete i förhållande till arbetsgivaren regionerna eftersom förtroendevalda inom region kan fokusera arbetet på detta.

Förslaget synliggör förtroendevalda som har olika bakgrund - vilket berikar organisationen

5.2.4 Framtida hot med principerna/utredningsförslag

Huvudmannaskapsförändringar (ex förstärkning av specialistsjukvård) ger omedelbara behov av att Vårdförbundet ändrar sin lokala organisation.

Förslaget synliggör förtroendevalda som har olika bakgrund - vilket gör att det blir mer komplicerat att hålla ihop och att ena i de frågor där enighet behövs.

Bildandet av klubbar hos större arbetsgivare med avdelningar kan uppfattas eller utvecklas till att bli hierarkiskt med flera nivåer.

Förbundsstyrelsen kommer att få ett viktigt uppdrag att fungera samlande och ökar sin makt, vilket exempelvis kan behöva balanseras genom en kongressöversyn i enlighet med utredningsförslaget

5.2.5 Kommentar till SWOT

Det är en SWOT med risk och konsekvensanalys då lokal organisation utgår från sektorer i en i övrigt befintlig organisation. För att på ett bra sätt kunna hantera de risker och hot som beskrivs så behöver förändringen av den lokala organisationen också innebära en utveckling av gemensamma forum samt översyn av de nationella organisation på det sätt som beskrivs i utredningen.

5.3 Resursfrågor

Även om drivkraften för förändringen inte är ekonomisk måste det finnas en medlevetenhet om hur olika former av resurser och kostnader påverkas vid valet av en organisation som utgår från sektorer istället för geografi.

Uppstår möjlighet att styra utvecklingen till att på ett bättre sätt hushålla med Vårdförbundets resurser så behöver detta synliggöras och prövas.

Så frågan blir – hur kommer utredningsförslaget sannolikt att påverka resurser i en vid mening?

Utredningen innebär att det bildas en annan lokal organisation än idag. Uppdraget för "dagens" lokala avdelningar ändras samtidigt som det uppstår nya organisationsformer med nya uppdrag. Det går därmed inte att ha de 21 geografiska avdelningarna av idag som "norm" för beräknad resursförändring.

Den stora kanslimässiga förändringen är sannolikt redan gjord i och med kansliets nya organisation med sektorsindelad lokalt kansli-stöd. Utredningsförslaget svarar bättre mot kansliets nya organisation än mot den förra, vilket rimligen bör öka möjligheten för kansliet att arbeta mer ändamålsenligt med medlemmar/förtroendevalda.

Verksamheten i regionerna kommer att kunna renodlas för de förtroendevalda då avdelningsuppdrag enbart gäller den egna arbetsgivaren i regionen. Förtroendevalda med facklig tid kommer genom fokusering och stöd att kunna utveckla kompetens och ge bättre verksamhet för regionens medlemmar. Mer kommer sannolikt att kunna ske utan behov av kanslistöd. I normalfallet kan man räkna med att det kommer att kunna vara till stora delar självfungerande avdelningar.

För de resterande tre sektorerna kommer det i vart fall inom överskådlig tid att behövas utvecklingsstöd för att organisera, stödja och utbilda så att dessa delar av den lokala organisationen får kompetens och erfarenhet nog att vara självfungerande lokala organisationer.

Några avgörande resursfrågor finns oberoende av utredningens förslag.

- Det handlar om vilka uppdrag som avdelningar ges utöver att vara det "lokala facket" hos respektive arbetsgivare. Högre ambitioner kommer antingen att vara beroende på engagemang/förtroendetid eller att tillskjuta resurser i form av medarbetartid eller ersatt tid för förtroendevalda.
- Valet av om/hur förtroendevalda ska vara en del av Vårdförbundets IT-miljö, vilket exempelvis påverkar licens- och utrustningskostnad.
- Vårdförbundet har idag 20 verksamhetskontor över landet. Fortsatt prioritering av spridning kan diskuteras oberoende av lokal organisation. En utvecklad lokal organisation utifrån sektorer innebär ett nytt sammanhang för dessa samtal.

Även om man inte förändrar dagens lokala organisation utifrån en sektors-tanke måste dessa frågor prövas för att Vårdförbundet ska kunna vara långsiktigt hållbart som organisation.

Utredningen föreslår nya forum för avtalsfrågor (per sektor) vilket blir en ambitionsnivåhöjning jämfört med idag. Den kopplar till ett behov av kompetenshöjning som innebär att fler förtroendevalda behöver ha bättre kunskap om sitt aktuella kollektivavtal och om hur centrala avtalsförhandlingar fungerar.

En mycket befogad fråga som uppstått under arbetet med utredningen är om förslaget innebär att det nu kommer att bli "fler avdelningar" som kommer att dela på samma kaka", d v

s att förändringen i sig ger minskat kostnadsutrymme. Det korta svaret är inte lika enkelt att beskriva som frågan! Kakan kommer att se annorlunda ut och bitarna i kakan är inte längre så lika varandra! I vissa fall större och i andra fall mindre, beroende på vilken aspekt av uppdrag och resurser man menar.

Ett längre svar blir i dagsläget inte så mycket mer konkret, men kan kanske något öka möjligheten att se konsekvenser och helheter. Resonemang kan föras kopplat till olika former av resurs/kostnadsslag

- "Facklig tid" (är en resurs som betalas av arbetsgivare enligt lag/avtal)
- Medarbetartid.
- Ersättning förlorad arbetsinkomst för förtroendevalda
- Regionala skyddsombud
- Engagemangstid/förtroendetid
- Lokaler
- Utrustning och licenser

Det är en skillnad mellan begreppen "resurser" och "kostnader". Resurser i form av facklig tid och engagemangstid medför inte kostnad för Vårdförbundet. Kopplat till resursen medarbetartid konstatera att det för Vårdförbundet finns kostnader för att vara arbetsgivare som inte direkt kan ses som resurser för en lokal avdelning.

Oavsett frågan om valet av lokal organisation så är det angeläget för en långsiktigt hållbar ekonomi att på ett bättre sätt klargöra innehåll i resursslag. Uppgifter av exempelvis administrativ art som kan finansieras genom "facklig tid" ska normalt inte föras över och finansieras genom Vårdförbundets ekonomi.

Ett sätt att se på framtida förändring kan vara en skattning utifrån att förändringen påverkar på följande sätt:

- Vilka kostnader kommer att delas mellan fler delar av den lokala organisationen utan att den totala kostnaden ökar
- Vilka kostnader ökar med automatik då organisationen ändras, exempelvis genom att en ny avdelning bildas
- Vilka kostnader finns kvar på befintliga avdelningar, men kan tänkas utebli eller bli mindre stor till följd av att nya arbetssätt introduceras
- Vilka resurser ökar i och med att mer facklig tid erhålls från arbetsgivarna (se nedan)

5.3.1 Exempel resonemang om "facklig tid" och kommunal sektor

Utredningen synliggör och möjliggör på ett annat sätt användning av "facklig tid" kopplat till arbetsgivare – exempelvis i kommunerna.

Idag problematiseras ofta möjligheten av fackligt arbete i kommunerna genom att det saknas facklig tid och det vore önskvärt att SKR/kommunerna går med på att betala facklig tid åt de förtroendevalda som Vårdförbundet utser oavsett var dessa har sin anställning.

Förutom att detta inte är realistiskt så kan det också argumenteras vara en dålig idé.

Arbetsgivare i kommunen vill möta förtroendevalda som förstår kommunernas uppdrag och kontext och om de ska betala lön så är en naturlig hållning att intresset ökar om detta gäller

en som är anställd. Medlem vill rimligen i arbetsplatsens frågor bli företrädd av någon som känner verksamheten.

Utredningen bygger på tanken att organisering sker utifrån medlem och arbetsplats. Kommunernas medlemmar ska välja egna förtroendevalda och inte längre förlita sig på geografisk/regional avdelning för de arbetsplatsnära frågorna.

En rimlig bedömning är att Vårdförbundet med ny organisation på längre sikt kommer att kunna mobilisera fler förtroendevalda och därmed även kunna möjliggöra mer facklig tid. Detta för uppdrag som idag inte kan genomföras eller som genomförs genom Vårdförbundets resurser (anställd eller ersatt förtroendevalda)

Att resursen facklig tid ökar inom kommunal sektor kommer sannolikt inte att motsvaras av en lika stor minskning när det gäller resurser som Vårdförbundet idag finansierar (medarbetartid och ersättning förlorad arbetsinkomst för förtroendevalda). Det kommer uppstå ökat stödbehov för de nya förtroendevalda och uppdrag som skapas. Vinsten som kan räknas hem är rimligen fler medlemmar (medlemsintäkter) och fler medlemmars om får ett bättre lokalt stöd och minskade kostnader för Vårdförbundet.

5.3.2 Medarbetartid

Den stora kanslimässiga förändringen är sannolikt redan gjord i och med kansliets nya organisation med sektorsindelad lokalt kansli-stöd.

Hur stora kansliresurser som behövs och arten av dessa handlar exempelvis om hur väl mobilisering/organisering utifrån arbetsplats fungerar i termer av ökat engagemang och fler förtroendevalda/klubbar.

För statlig och privat sektor finns redan idag en kansliorganisation som genomför mobilisering och organisering. Det kommer att behövas ett tydligt uppdrag till kansliet för att utveckla verksamheten inom kommunal sektor på motsvarande sätt. Resursbehov behöver i så fall prövas och anpassas då dagens avdelningar genomför detta på ett varierat sätt idag.

Att exempelvis starta en ny avdelning är beroende av att det finns medarbetarresurser som stöd för detta under ett uppbyggnadsskede. Erfarenheter så här långt pekar på behov/vinst i att det övergångsvis finns utsedd resurs som kan fungera som naturlig kanal i kontakten mellan en nyvald styrelse och kansliet.

Lärande genom pilotavdelningar och översyn av kanslirutiner i förhållande till nybildade avdelningar gör att det för framtid kommer att minska resursbehov för uppstart.

5.3.3 Ersättning förlorad arbetsinkomst för förtroendevalda

Idag har förtroendevalda i lokala avdelningar uppdrag i förhållande till främst privat och kommunal verksamhet där ersättning utgår för förlorad arbetsinkomst eftersom de förtroendevalda inte har anställning i berörda verksamheter.

En ny organisation i enlighet med utredningens förslag har målet att det ska finnas fler förtroendevalda och en lokal facklig organisering som utgår från arbetsplats inom privat och kommunal sektor. Uppdrag som uppstår kan i större utsträckning hanteras medlemsnära och utan att Vårdförbundet finansierar denna verksamhet.

Behov av att ersätta förtroendevalda med förlorad arbetsinkomst finns även i framtiden men bör succesivt kunna minska.

5.3.4 Regionala skyddsombud.

Såväl anställda som förtroendevalda kan utses till regionalt skyddsombud. De är en viktig kompetens och resurs. För viss del av verksamheten kan det utgå statlig finansiering och det behövs av detta skäl en samordnad administration.

Resursen är redan idag främst orienterad till mindre arbetsplatser inom privat sektor och någon förändring är svår att beskriva genom utredningsförslaget.

5.3.5 Engagemangstid/förtroendetid

Utredningens ansats att utgå från medlem och arbetsplats och att bygga en organisering utifrån detta har som ett givet mål att engagemang ska öka och att antalet förtroendevalda ökar. Ett nytt paradigim i synen på den fackliga organiseringen innebär att i större utsträckning underlätta och stödja engagemang som kan uppstå utan att det utgår ekonomisk ersättning/lön från arbetsgivare/Vårdförbundet. Möten och aktiviteter kommer, ifall engagemanget finns, att ske även utanför "kontorstid" på privat ideell tid.

5.3.6 Lokaler

Utredningens förslag innebär en närmare koppling mellan avdelning/facklig tid och aktuell arbetsgivare. De fasta lokalkostnaderna borde långsiktigt, med en sektorsanpassad organisation, kunna minska väsentligt.

5.3.6.1 Utrustning och licenser

Vårdförbundets IT-miljö delas till stora delar av kansli och förtroendevalda, vilket är en ovanlig konstruktion för fackliga organisationer. Medan det är lätt att definiera vilka medarbetare som ingår i kansliet så är det en ständig utmaning att avgöra vilka grupper av förtroendevalda som ska ha tillgång till vilka delar av IT-miljön.

Lokal organisation vars huvudsakliga uppdrag är att vara den lokala fackliga organisationen i förhållande till viss/vissa arbetsgivare gör att fokus rimligen bör vara att stödutrustning kopplar till de system och den utrustning som arbetsgivare har.

En viktig förutsättning är dock att det blir tydligt hur och var en överlämning av ett ärende sker mellan förtroendevaldaorganisation och kansli. Förväntningar på underlag och dokumentationsform som kan ställas på kansliets medarbetare behöver kompletteras med en annan form av förväntan när det gäller de förtroendevalda.

5.3.6.2 Förväntan ökade intäkter

De resursfrågor som beskrivits i avsnittet tenderar att lätt fokusera på kostnader. Drivkraften för förändringen är inte är ekonomisk, men det måste finnas en medlevetenhet om hur olika former av resurser och kostnader påverkas vid valet av en organisation som utgår från sektorer istället för geografi.

Det långsiktiga målet är en hög organisationsgrad och en stark kollektivavtalsbärande organisation i alla sektorer. Detta mål innebär fler medlemmar och mer intäkter i form av medlemsavgift. Att kalkylera med högre intäkter blir dock fel eftersom frågan om medlemsrekrytering främst handlar om de personer som prioriterar och aktivt arbetar med detta. En organisations påverkan inskränker sig till om detta underlättas eller försvåras

6 Avslutning - Samma uppdrag men i nya former.

Utredningens förslag innebär förändringar av det sätt som Vårdförbundet har valt att organisera sig för att uppnå sitt ändamål.

Utredningen har lagt sitt förslag med utgångspunkten att Vårdförbundet ska vara en juridisk person med samma uppdrag/ändamål som tidigare. I stadgarna anges ändamålet:

”Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen och utvecklingen av professionerna. Vårdförbundet organiserar legitimerade barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor samt studenter inom respektive utbildning.

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.”

Organisation är ett verktyg för att nå ändamål.

I slutändan så handlar det om människor och individer som kan och vill engagera sig för Vårdförbundet. Organisationen kan då underlätta eller försvåra detta engagemang att verka. Utredarnas förhoppning är att utredningen med dess förslag ska kunna underlätta för engagemang att utvecklas inom samtliga sektorer samtidigt som en gemensam organisation ska göra att Vårdförbundet ska fortsätta att vara ett kraftfullt yrkesförbund för professionerna.

7 Bilageförteckning

Bilaga 1	Organisationsproposition kongressen 2018
Bilaga 2	Loggbok för processen oktober 2019 – november 2021
Bilaga 3	Privat sektors andel i svensk vård.
Bilaga 4	Hur gör andra. Olika sätt att organisera facklig verksamhet.

Bilaga 1

7.1 Organisationsproposition kongressen 2018

VÅRDFÖRBUNDETS ORGANISATION

En idéburen organisation som Vårdförbundet kommer alltid behöva utvecklas för att möta nya behov och önskemål hos oss som är medlemmar. Förändringarna kan vara mer eller mindre genomgripande, bland annat beroende på vad som händer i hälso- och sjukvården, samhället och för oss medlemmar. Till kongressen 2018 föreslår vi inriktningen för Vårdförbundets organisatoriska utveckling för åren 2018- 2022. Vi är många som har deltagit i arbetet att forma förslaget. Förbundsstyrelse, förtroendevalda i avdelningar och riksklubb, liksom kansliet har arbetat tillsammans för att identifiera de viktigaste vägvalen och utvecklingsområdena i närtid för vår organisation.

Vi ser att vi behöver fortsätta utvecklas som yrkesförbund och att lägga vår kraft där medlemmars engagemang och behov finns.

Medlem och förtroendevald på arbetsplatsen är i fokus i vårt förslag, liksom möjligheten att utvecklas i uppdraget som förtroendevald samt underlätta engagemang och organisering för de av oss medlemmar som har vår anställning utanför landsting/region, till exempel i privatetablerad verksamhet eller kommunerna.

Vårt förslag är också präglad av ett ansvarstagande för att våra gemensamma resurser ska vara långsiktigt hållbara.

Förbundsstyrelsens förslag till organisationsproposition ersätter tidigare kongressbeslut som idag styr vår organisation:

1. Kvalitetskriterierna (beslutade vid kongressen 2011)
2. Organisationspolitiken (beslutad vid kongressen 2014)

Det finns idéer i båda dessa styrdokument som fortfarande har relevans och även om styrdokumentens giltighet upphör kan tankegodset leva vidare och berika våra diskussioner. Så kan till exempel kvalitetskriteriernas perspektiv medlemsstöd, påverkan, kollegial mötesplats och demokrati fortfarande användas för att beskriva mångfalden i vår verksamhet.

Nuvarande organisation och demokratiska uppbyggnad

Kongressen 2014 antog nya stadgar för Vårdförbundet. Den lägger grunden för förbundets ändamål, grundläggande värderingar och demokratiska struktur. Utvecklingen som föreslås i den här propositionen syftar inte till att förändra grundstrukturen. I stället handlar det om att medlems behov utvecklas över tid samtidigt som omvärlden förändras.

Den organisation vi har är väl rustad för att möta dessa förändringar när vi vågar förändra arbetssätt och utveckla organisationsstrukturen genom att pröva oss fram och föra dialog om utvecklingen.

Vi som är medlemmar i Vårdförbundet har rätt att delta på möten och aktiviteter, väl- ja förtroendevalda, lämna förslag och motioner och kandidera till förtroendeuppdrag. Förtroendevald är en idéburen ledare och demokratiskt vald av medlemmarna.

Lokal avdelningsstyrelse är verkställande och högsta beslutande organ för den lokala verksamheten mellan årsmötena. Det är här den lokala verksamheten drivs och samordnas. Lokal avdelningsstyrelse är också lokal arbetstagarorganisation med ansvar för dialog med medlem. Styrelsen väljs av årsmötet.

Eftersom Vårdförbundet är en juridisk person, är det förbundsstyrelsen som leder, styr och ansvarar för Vårdförbundets verksamhet under kongressperioden. Förbundsstyrelsen inhämtar råd från avtalsråd och förbundsråd. Kongressen, som är Vårdförbundets högsta beslutande organ, väljer förbundsstyrelse och består av 190 ombud samt förbundsstyrelsens ledamöter.

Det är verksamheten i förbundet så som den beskrivs i stadgarna som vi tillsammans ska utveckla på ett sätt som gör oss starka. Vi vill kunna påverka i alla frågor och på alla nivåer där vi som är medlemmar väljer att vara engagerade.

Den fortsatta utvecklingens inriktning bygger på synpunkter från medlemmar, dialog mellan medlemmar och förtroendevalda, erfarenheter som vi har gjort tillsammans, intryck från omvärlden och den utveckling av våra resurser och antal medlemmar som vi har sett sedan kongressen 2014.

**FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRESLÅR ATT VÅRDFÖRBUNDETS
ORGANISATION UNDER KONGRESSPERIODEN 2018 TILL 2022 SKA UTVECKLAS I
FÖLJANDE RIKTNING:**

Vårdförbundet är ett växande yrkesförbund

Vårdförbundet ska vara ett växande yrkesförbund och det självklara valet för alla oss som har eller studerar till våra yrken. Vi vet att genom att vara många är vi starka och kan påverka miljön där vi utövar våra yrken, vårdens organisering, professionernas utveckling och samhället. Därför prioriterar vi arbetet för att vi ska bli fler genom att rekrytera våra kollegor och uppmuntra varandra att vara kvar och utvecklas i förbundet. Den lokala avdelningsstyrelsen har en nyckelroll för att leda och organisera arbetet i den lokala avdelningen i en riktning som leder mot att vi blir fler medlemmar.

Vårdförbundet organiserar barnmorskor, biomedicinska analytiker, sjuksköterskor och röntgensjuksköterskor för att tillvarata våra fackliga intressen och utveckling av professionerna. Partsförhållandet och möjligheten att teckna kollektivavtal är en viktig förutsättning för Vårdförbundets arbete.

Vi som har våra yrken ska ha lätt att engagera oss både i yrkesfrågor och villkorsfrågor och därför arbetar vi integrerat inom dessa områden. Vi vill kommunicera med varandra i förbundet så att vi ser värdet av att driva våra frågor tillsammans, men också så att vi får vara unika utifrån det yrke vi har och den del av vården vi arbetar i och har specialistkunskap om. Vi behöver fortsätta att stärka vår roll som yrkesförbund för att också bättre kunna stärka medlem i sin professionsidentitet. Förhållandet till de professionella sammanslutningarna behöver därför utvecklas på ett sätt som stärker värdet för oss som medlemmar och blir bäst för våra professioner långsiktigt.

Vårdförbundet utgår från medlem och förtroendevald på arbetsplatsen

Vi vill att förbundet ska vara medlemscentrerat för då tillvaratar vi medlems drivkrafter, engagemang och behov. Vi undersöker ständigt och på alla nivåer hur vi som är medlemmar uppfattar Vårdförbundet och hur vi utövar vårt medlemskap. Vi ska uppleva Vårdförbundet som relevant och synligt där vi utövar våra yrken och vårt medlemskap. Svaren låter vi få betydelse för den verksamhet vi planerar och genomför inom ramen för den demokratiska strukturen.

Arbetet med medlemsmodellen genomsyrar verksamheten för att vi ska rekrytera, aktivera och behålla medlemmar. Det innebär att vi tydliggör Vårdförbundets verksamhet och löpande analyserar medlemsutvecklingen nationellt och lokalt, vidtar åtgärder och följer upp insatser för att vi ska bli fler medlemmar. Därutöver anpassas kommunikationen och våra erbjudanden utifrån att medlemmars drivkrafter, engagemang, beteende och behov ser olika ut.

Förtroendevald på arbetsplats är Vårdförbundet där medlem finns

Vårdförbundets verksamhet utgår från medlem och förtroendevald på arbetsplatsen. Ett viktigt uppdrag för förtroendevald på arbetsplatsen är att rekrytera, engagera och stödja medlemmar så att vi tillsammans får mod och kraft att påverka yrkets utveckling, vården och villkoren utifrån våra idéer.

Ett mål är att det ska finnas en förtroendevald på varje arbetsplats.

Vi behöver arbeta och organisera vår verksamhet på ett sätt som gör att de av oss som är förtroendevald på arbetsplatsen får stöd och bästa förutsättningarna i vårt uppdrag. För uppdraget behövs stöd genom till exempel utbildning, mentorskap och coaching.

Förtroendevald på arbetsplats är också i behov av att ha balans mellan ansvar, befogenheter och resurser. Därför kan uppgifterna behöva konkretiseras och verktyg utvecklas som underlättar uppdraget. En önskad utveckling är att vi i större utsträckning än idag planerar aktiviteter genom ett samarbete mellan medlem och förtroendevald på arbetsplatsen. Förtroendevald på arbetsplatsen kan också få ökat ansvar för kommunikation med medlem inom sitt område och ha kunskap om vilka personer som är medlemmar i förbundet.

Ambitionen att stärka förtroendevald på arbetsplatsen förutsätter en ständig dialog och fungerande kommunikationskanaler mellan den lokala styrelsen som leder och organiserar arbetet i avdelningen.

Vi som är vården ska kunna utöva våra yrken i en hälsosam vårdmiljö och orka ett helt yrkesliv. Förtroendevald på arbetsplatsen är skyddsombud och ska få förutsättningar och kunskap att genom utövandet av uppdraget bidra till förändringar som stödjer en sådan utveckling. Skyddsombud är ett uppdrag att vara stolt över och som vi behöver ge varandra mod att vilja ta på oss.

I Vårdförbundet har medlem och förtroendevald möjlighet att växa och öka sin kunskap på ett sätt som leder till engagemang och utveckling. Därför har Vårdförbundet en utbildningspolicy som tydliggör mål och metoder för det arbetet.

Vårdförbundets organisationsstruktur utgår från medlems behov och engagemang. Vi ska finnas där medlem är. Våra yrken behöver vara på olika arenor för att kunna bidra till en hållbar samhällsutveckling. Vi kan ha olika funktioner som medarbetare, chefer och egenföretagare och många av oss utvecklas av att växla mellan rollerna. Därför behöver vi bredda vår verksamhet och använda de resurser vi har för rekrytera medlem och förtroendevald oavsett yrke, roll eller arbetsgivare. Vi behöver kontinuerligt identifiera

arbetsplatser som saknar kollektivavtal och vidta åtgärder för att teckna sådana. Genom omvärldsbevakning och dialog mellan medlemmar kan vi identifiera hur nya anställningsförhållanden utvecklas och förändras för att möta medlem där de befinner sig med kunskap om deras situation.

Vi vill utvecklas mot ett förbund där vi ges möjlighet att organisera oss i avdelningar utifrån hur vi bäst ser att våra intressen kan tillgodoses och förbundet utvecklas. Avdelningar ska kunna finnas inte bara utifrån landstings- och regiongränser utan också på andra sätt. Det första steget som ska tas under kongressperioden är att en eller flera rikstäckande klubbar med styrelse utifrån medlemmarnas vilja kan organisera sig i en egen avdelning. Ytterligare ett exempel kan vara att någon av de större kommunerna bildar en egen avdelning. Det finns också behov av att undersöka hur avdelningar med låg anslutningsgrad bäst utvecklas och om även deras organisering behöver ändras. Den bedömningen måste göras lokalt av medlemmar och förtroendevalda. Förändringen kan ske genom att nya sätt att organisera avdelningsstrukturen prövas och utvärderas på ett öppet och transparent sätt. Dialogen om resultaten och värdet av utvecklingen måste ske i hela förbundet.

Förbundsstyrelsen fattar beslut om ny avdelning och ska alltid inhämta förbundsrådets råd i frågor som rör förändrad avdelningsstruktur. Eventuella försök som inte faller väl ut måste kunna avbrytas eller ändra inriktning. På kongressen 2022 ska förbundsstyrelsen redogöra för vilka konsekvenser de eventuella försöken med nya avdelningar har fått, samt om de bör bekräftas genom ändringar i stadgan.

Alla avdelningar ska ha ett likvärdigt stöd och förbundsstyrelsen ska kunna hämta råd från samtliga. Hur ett eventuellt bildande av nya avdelningar påverkar kanslistödet i hela organisationen måste vara tydligt vid planeringen och beskrivas i utvärderingen av de förändringar som görs. Konsekvenserna ska innan och löpande under försöken beskrivas för förbundsråd och i direktdialog mellan förbundsstyrelsen och särskilt berörda avdelningar och medlemmar. Förbundsstyrelsen gör bedömningen att det med nuvarande stadgar är möjligt att utveckla förbundsrådets arbetsformer om det exempelvis krävs för att antalet avdelningsordföranden blir fler än idag.

En medlemscentrerad organisation måste också ha stor öppenhet för att medlemmar kan vilja samlas på olika sätt utanför den formella demokratiska strukturen. Det kan till exempel vara utifrån en arbetsplats, ett yrke, en roll eller ett särskilt intresse. Exempelvis måste den som har en ledarroll eller arbetar med utvecklingsfrågor utan att vara chef känna sig hemma i förbundet. Därför ska det vara möjligt för oss som medlemmar att engagera oss på olika sätt i Vårdförbundet genom att bilda nätverk eller skapa kollegiala mötesplatser.

Vårdförbundet ska vara ett tydligt och attraktivt förbund också för medlemmar och förtroendevalda som inte är anställda i landsting/regioner. Detta ställer krav på vår kommunikation och förutsätter att kansliet har kompetens om hur villkoren kan förbättras och professionerna utvecklas inom avtalsområden utanför SKL samt i den kommunala sektorn. Vårdavdelningarna ska successivt utvecklas. Under kongressperioden ska förbundsstyrelsen analysera och ta fram en plan för hur stödet till medlemmar och

förtroendevalda i privat sektor kan säkerställas på ett annat sätt än genom vårdavdelningar. Om en rikstäckande klubb ombildas till avdelning har den samma roll som övriga avdelningar bland annat när det gäller medlems demokratiska inflytande. Kanslistödet ska vara likvärdigt för alla avdelningar. Om en rikstäckande klubb inte ombildas, eller när det gäller annan riksomfattande verksamhet hos arbetsgivare där vårdavdelning haft en roll, är inriktningen att kansliet i stället utvecklar ett stöd samtidigt som lokal avdelning utgör grunden för medlems demokratiska inflytande. Utvecklingen sker i nära dialog med förbundsrådet och särskilt berörda och utvärderas löpande så att det blir möjligt att hitta nya lösningar om de som provas inte fungerar.

Chefs- och ledarmedlemmar

Att vara chefsmedlem och företräda arbetsgivare kan skapa en rollkonflikt i mötet med Vårdförbundet som lokal arbetstagarorganisation. Därför är det viktigt att det finns ett tydligt nationellt chefserbjudande och en plan för hur det ska kommuniceras till medlem där vi befinner oss. Delar av erbjudandet kan vara bredare och riktas även till ledare inom vård och närliggande verksamheter.

Chefsmedlemmar kan vilja företrädas av andra än av lokal företrädare i frågor som rör anställningsförhållanden. Under kongressperioden ska sådana alternativ förstärkas och bli utgångspunkt för hur vi organiserar medlemsstöd till medlem som är chef.

Vi som är chefer och ledare kan påverka på olika sätt och organiseringen behöver därför se olika ut i avdelningarna. Chefs- och ledarmedlemmar kan till exempel i dialog med lokal avdelning utveckla och pröva nya former för representation eller att fördela samordningsansvar inom chefsgruppen på andra sätt. Vi kan också vilja organisera oss i nätverksformer på nationell nivå för att påverka, utbyta erfarenheter och bidra till utvecklingen av det nationella chefserbjudandet.

Medlemmar som är studenter

Vårdförbundet organiserar studenter som läser till biomedicinsk analytiker, röntgen-sjuksköterska och sjuksköterska. Genom att ha studentrepresentanter på lärosäten blir Vårdförbundet synligt och rollen förstärks för studenten. Studentverksamhet kan finnas i lokal avdelning med studentrepresentanten och andra studenter som bärande kraft och brygga till lärosätet. Samarbetet med lärosätena inriktas på att etablera en konstruktiv dialog och ett långsiktigt samarbete med ledningen vid relevanta institutioner på Universitet och högskolor. Det behöver också undersökas vilka möjligheter som finns för Vårdförbundet att samarbeta med studentkårerna.

Studenter väljer en nationell studentstyrelse. Styrelsen rekryterar och samordnar studentrepresentanterna samt påverkar Vårdförbundet, lärosätena, vården och omvärlden i frågor som berör studenterna och nya i yrket. En viktig roll för styrelsen är att bidra till att Vårdförbundet möter studenter i slutet av utbildningen på ett sätt som förbereder studenten för rollen som yrkesverksam medlem i Vårdförbundet.

Styrelsen har stöd och kansliresurser och för löpande dialog med förbundsstyrelsen. Aktiviteten i studentverksamheten varierar över tid till följd av studenters olika möjlighet till engagemang.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen att studentstyrelsens uppdrag ska formuleras i Vårdförbundets stadgar. Under kongressperioden behöver det också utformas principer för hur Vårdförbundet ska inhämta studenternas synpunkter på Vårdförbundets politik och verksamhet, hur studentstyrelsen kan initiera frågor samt hur nyckelfunktioner i studentstyrelsen ska ersättas för sitt arbete.

Förtroendevalda utvecklas i Vårdförbundet

I Vårdförbundet underlättar vi rörlighet och utveckling för förtroendevalda på alla nivåer i syfte att våra idéer kan bli vårdens praktik. Det ska vara möjligt att kombinera sitt yrke med att vara förtroendevald i Vårdförbundet. Det ger förutsättningar för att vi möter varandra som medlemmar och förtroendevalda i vardagen och att den som är förtroendevald har möjlighet att utvecklas i sitt yrke utifrån den näring som förtroendeuppdraget ger. Det skapar möjligheter både till karriär i yrket och ger samtidigt utveckling i det politiska ledarskapet och erfarenheterna blir värdefulla både i vården och i Vårdförbundet. Därför planerar vi verksamheten så att den som arbetar har möjlighet att förbereda sig och delta på möten i Vårdförbundet.

Vi vill utveckla forum, exempelvis nationella mötesplatser, där vi ger varandra mod och kraft. Engagerade medlemmar, förtroendevalda på arbetsplatsen och ledamöter i styrelser behöver utbyta erfarenheter om hur vi kan bli mer synliga där medlem befinner sig och hur vi stimulerar och tar tillvara medlemmars engagemang för att påverka villkor, vården, professionsutvecklingen och samhället.

Lokala avdelningsstyrelser behöver tillsammans utvecklas i sin roll att på olika former av lokala mötesplatser inspirera, mobilisera och utveckla arbetet så att vi blir fler medlemmar, synliga på arbetsplatsen och fler förtroendevalda.

Vårdförbundet har tydliga värderingar som genomsyrar allt vi gör

I en polariserad tid där populistiska budskap lätt vinner gehör behöver vi göra konkret politik av våra grundläggande värderingar. Det ska vara lätt för oss att få stöd i att driva frågor om demokrati och mänskliga rättigheter. Våra ställningstaganden behöver bli starkare och medlems engagemang tas till vara bättre.

När vi driver värderingsfrågor gör vi det med utgångspunkt i ändamålsparagrafen. Det är i vårt sätt att driva yrkes-, villkors- och vårdfrågor som våra grundläggande värderingar ska komma till uttryck.

Vårdförbundet ska profilera sig som ett yrkesförbund där jämställdhetsfrågan är tydlig i våra värderingar.

Vi vill leva som vi lär men internt fokus ska inte vara det centrala utan ett komplement till den större påverkan verksamheten har på samhällsutvecklingen. Därför behöver hållbarhetsarbetet vidgas och frågor som rör jämställdhet, jämlikhet, mångfald och HBTQ få lika stort utrymme som miljöfrågorna. I dag är Vårdförbundet miljödiplomerat enligt standarden i miljöledningssystemet Svensk Miljöbas vilket har inneburit ett omfattande internt

fokus, bland annat på våra egna lokaler. Ambitions- nivån och gjorda prioriteringar inom miljöarbetet behöver i fortsättningen matcha medlemsvärdet och i högre grad inriktas på alla värderings- och hållbarhetsfrågor som är relevanta i medlems yrkesutövning.

Frågorna ska hållas samman i förbundet och det behöver finnas kompetens och resurser inom dessa områden. Förbundsstyrelsen behöver vara den som driver arbetet, tar initiativ, stimulerar andra att ta initiativ och utvärderar vilka resultat vi når genom att stå upp för våra värderingar i praktisk handling.

Lokala avdelningar spelar en viktig roll både genom att delta i det nationella arbetet och att driva frågorna lokalt. Förbundsstyrelsen ska stödja och uppmuntra lokala avdelningarnas engagemang.

Vi som vill engagera oss och påverka på vår arbetsplats eller i vår yrkesutövning, till exempel genom stöd och verktyg för att påverka hos arbetsgivaren, får det i Vårdförbundet. Verksamheten ska ge medlem, förtroendevalda och medarbetare möjlighet att delta i tidsbegränsade arbetsgrupper som utvecklar olika delområden utifrån uppdrag från förbundsstyrelsen.

Vårdförbundet har en långsiktigt hållbar ekonomi och vi förvaltar våra tillgångar väl. För att vi ska vara starka behöver ekonomin vara långsiktigt hållbar. Intäkterna som i huvudsak är inbetalda medlemsavgifter utgör utrymmet för verksamhetskostnaderna.

Vi är aktiva för att arbetsgivarna ska tillhandahålla resurser enligt arbetsmiljö- och förtroendemannalagen. Vi använder alltid dessa framför sådana som medlemmarna ställt till förfogande genom avgiften. Förbundsstyrelsen vägleder organisationen om hur ersättningar till förtroendevalda kan användas för att uppdraget som förtroendevald ska kunna utföras på ett sätt som skapar värde för alla medlemmar.

Vi tillvaratar digitaliseringens möjligheter, utvecklar kompetensen hos medarbetare och förtroendevalda och automatiserar den löpande verksamheten när det innebär kostnadsbesparingar. Fasta kostnader behöver minska till förmån för rörliga som kan användas till verksamhet nära medlem. Därför förvaltar vi våra tillgångar långsiktigt, med hög kvalitet och i enlighet med etiska principer.

7.2 Loggbok för processen oktober 2019 - november 2021

Inflytande och beslut, utvecklad demokratisk organisation

Avgörande i en utvecklingsprocess av den demokratiska strukturen är en nära dialog och transparens. I kongressbeslutet framgår det tydligt att Förbundsrådet ska vara rådgivande inför vissa beslut. Preliminär plan för takt och inflytande för processen. Planen uppdateras succesivt:

Förbundsråd oktober 2019

Diskussion kring problembeskrivning och behov av utveckling, att omsätta kongressens uppdrag i handling

Förbundsråd 20-21/11 2019

Utgår ifrån kongressbeslutet samt hur förutsättningarna ser ut idag, varför ett utvecklingsarbete initieras. Skapa en gemensam bild av utmaningar och möjligheter samt diskutera vad som behöver utvecklas – uppdrag att gå tillbaka hem och ställa frågan, vill man organisera sig på annat sätt?

Förbundsstyrelse december 2019

Beslut om hur ta sig an kongressuppdraget att utveckla Vårdförbundets demokratiska organisation. Processplan och uppdrag att starta utredning.

Förbundsstyrelse februari 2020

Diskussion och beslut kring återkoppling och förslag på hantering av frågor som uppkom på styrelsemötet i december. Styrelsen antog process för bildande av nya avdelningar samt stadgetolkning av fördelning av kongressombud då ny avdelning bildas.

Förbundsråd 19-20 februari

Beskrivning av nuläge samt de beslut styrelsen fattat. Diskussion och inspel kring genomförande av kongressens beslut.

Förbundsstyrelse mars 2020

Diskussion kring pilotavdelningar, inriktningsbeslut Capiro. Utredningen presenterade tankar kring sektorsvisa avdelningar, styrelsen gav inspel.

Förbundsråd april 2020

Råd kring bildande av egen avdelning på Capiro.

Förbundsstyrelse maj 2020

Beslut Caprios förfrågan om att bilda avdelning. Fortsatt diskussion kring förslag på utvecklad demokratisk organisation. Reviderad processplan med anledning av pandemin.

Förbundsstyrelse juni 2020

Summering av vårens arbete och medskick inför höstens planering och fortsatta utveckling.

Förbundsstyrelse september 2020

Styrelsen hade på sitt internat i Sigtuna en längre diskussion kring kongressuppdraget – halvtid till kongressen. Diskussion kring gemensam målbild, vad som är viktigt, oro och möjligheter. Inriktningsbeslut kring förfrågan om egen avdelning Stockholm stad.

Förbundsråd oktober 2020

Rapport om aktuellt läge i utredningen. Reflektioner från Ordföranden i Region Stockholm kring det pågående utvecklingsarbetet. Råd till FS angående fråga om egen avdelning för Stockholms stad.

Förbundsstyrelse oktober 2020

Återrapport om plan för hur ta sig an de olika delar som FS gav i uppdrag i Sigtuna, vilket styrelsen godkände. Fördjupad diskussion kring förslagen kring avtalsorganisation. Beslut om att bilda ny avdelning Stockholm stad.

Ordförandeträff november 2020

Sineva hade en introduktion kring varför och mål med utvecklingsarbetet. Hanna redogjorde för läget i utvecklingsarbetet och en övergripande plan fram till kongressen. Gäst från Lärarförbundet: 2e vice ordförande Robert Fahlgren berättade om Lärarförbundets utvecklingsresa. Mötet hade möjlighet att ställa frågor till Robert.

Förbundsstyrelse december 2020

Styrelsen diskuterade och fattade beslut om principer för det fortsatta utvecklingsarbetet. Styrelsen diskuterade och gav inspel om process- och kommunikationsplan för arbetet fram till kongressen 2022. Process och kommunikationsplan är ett "levande" dokument som revideras succesivt under denna period.

Förbundsstyrelse januari 2021

Styrelsen fattade beslut om process- och kommunikationsplan för arbetet med en utvecklad organisation fram till kongressen 2022. Styrelsen hade diskussioner kring konkretiserad målbild. Styrelsen diskuterade och gav inspel till utredningsunderlaget kring utvecklad interndemokrati.

Ordförandeträff februari 2021

Sineva informerade ordförandena om läget i utvecklingsarbetet och styrelsens beslut om principer för det fortsatta utvecklingsarbetet. Peter Hellberg, Unionens förste vice ordförande var inbjuden gästtalare och berättade om hur Unionen har organiserat sitt arbete med avtalsfrågor. Därefter diskuterade mötet förslaget kring framtida organisation och arbete med avtalsfrågor i Vårdförbundet och gav medskick till styrelsens fortsatta diskussion och beslut i frågan.

Förbundsstyrelse mars 2021

Styrelsen diskuterade kring förslaget om utvecklad organisation för avtalsområdet, förslaget var reviderat efter ordförandeträffen. Med smärre justeringar var styrelsen nöjd med förslaget. Styrelsen diskuterade gruppvis och i helgrupp kriterier för bildande av avdelning i regional sektor. Styrelsen ställde ett antal frågor och gav medskick till det fortsatta arbetet. Styrelsen fick en kortfattad rapport om läget i pilotavdelningarna och arbetet med uppföljning och lärande av arbetet. Styrelsen hade också en faktatext kring statlig sektor på sitt bord detta möte.

Ordförandeträff april 2021

Dalia Eld från Vision var inbjuden att berätta om hur Vision arbetar med engagemang och inflytande i Vision. Vid de efterföljande grupparbetena diskuterades hur vårdförbudnet kan öka engagemang och locka nya grupper att engagera sig. Samtalen finns dokumenterade liksom de konkreta förslagen som grupperna tog fram. På träffen genomfördes också ett uppskattat samtal mellan de nyvalda ordförandena på pilotavdelningarna Capio och Stockholms stad som tillsammans med v ordförande Ann resonerade kring hur det varit att bilda en pilotavdelning.

Möte med avdelningsstyrelserna under mars och april

Under mars och april har representanter från förbundsstyrelsen möte med avdelningsstyrelserna för att informera, diskutera och få inspel till det fortsatta utredningsarbetet.

Förbundsstyrelsemöte maj 2021

Styrelsens summering och reflektion kring besök avdelningar. Diskussion kring reviderad plan för utvecklingsarbetet samt utvecklade principer. Diskussion och beslut om pilotgrupp inom privat ambulans i avtalsförhandlingarna.

Sektorsvisa samtal om demokratiutveckling maj 2021

Fyra samtal, en i vardera sektorn, om nuläge och önskemål kring inflytande i Vårdförbundet. Samtalen leddes av FS-ledamöter.

Nationell mötesplats juni 2021

På den nationella mötesplatsen var en av två punkter att beskriva och diskutera den demokratiska organisationens utveckling. Innehållet handlade om varför utveckling är viktigt på området och vad det är Vårdförbundet vill uppnå. Det var filmvisning och fördes samtal mellan presidiet, FS-ledamöter, avdelningsordföranden, ställdes frågor i chatten och genomfördes ett antal mentometeromröstningar.

Förbundsstyrelse möte juni 2021

På FS i juni reviderades de grundläggande principerna utifrån input från avdelningssamtal, sektorsamtal och nationell mötesplats. Styrelsen beslutade om en reviderad process- och kommunikationsplan och gav input till nya illustrationer som ska användas i arbetet till hösten. Synpunkter på utvärderingen av pilotverksamheten hanns inte med på mötet utan gavs möjlighet att ge per mail efter mötet.

Extra ordförandeträff september 2021

På träffen redogjorde styrelsen för samtal och input styrelsen haft och fått under våren, styrelsens diskussion i juni och hur de grundläggande principerna reviderats. Därefter fanns gott om tid för gemensam diskussion, frågor och input från deltagarna på mötet. Alla uppmanades att återkoppla till sin styrelse om de reviderade principerna och förbundsstyrelsen erbjöd sig att komma till avdelningsstyrelsen om så önskas.

Förbundsstyrelse september 2021

Styrelsen gick igenom och diskuterade de nya illustrationerna, som också sammanfattar huvuddragen i utredningen. I stort bedömdes de fylla sin funktion, men vissa medskick gjordes, där de ska utvecklas och ytterligare stödmaterial behövs. Styrelsen fattade beslut om utvärdering av pilotavdelningarna. Punkten avtalsfrågor bordlades till oktobermötet.

Förbundsstyrelse oktober 2021

Styrelsen ställde sig positiv till riksklubben Praktikertjänsts förfrågan att blir en egen avdelning. En (skriftlig) rapport om organisering inom statlig sektor. Ett längre samtal om yrkesfrågorna kopplat till utredningen belyste skillnad mellan medlems perspektiv och organisationens perspektiv. Av tidsskäl utgick planerad punkt om samtal kring föreningsdemokrati samt efter septembermötet omarbetade bilder. Däremot ett samtal om utformning av rapport för kongressperioden 2018-2022 då utredarna fick uppdrag att återkomma med nytt förslag. Kopplat till punkten om organisationspropositionen behandlades frågan om avtalsorganisation 2022-2026.

Ordförandeträff november 2021

Ordförandeträffen behandlade organisationspropositionen som helhet och då även frågan om den framtida demokratiska organisationen. Det blev en avstämning som stöd för styrelsen att bedöma vilka förslag som ska lämnas till kongressen.

Förbundsstyrelse november 2021

Utredningstexterna, så långt de var färdiga, skickades till styrelsen inför mötet men behandlades inte under mötet. Efter mötet lämnades på olika sätt synpunkter inför slutrapporten.

Förbundsstyrelsen gjorde en tillbakablick på processen sedan 2018 och tog ställning till vad som skulle föreslås till kongressen 2022 i form av organisationsproposition. I och med detta så har styrelse tagit ställning vad från utredningen som ska omhändertas denna kongressperiod.

Styrelsen tog också ställning till inriktningen för den kongress man vill lämna till kongressen 2022

Bilaga 3

7.3 Privat sektors andel i svensk vård.

Hela sjukvården. 36 procent av alla patientbesök sker hos privata vårdgivare.

Primärvård. 46 procent av alla patientbesök sker hos privata vårdgivare. År 2018 drevs 496 av landets vårdcentraler i privat regi, vilket motsvarar 43 procent. Andelen privat driven primärvård skiljer sig över landet. Störst är andelen privata vårdcentraler i Stockholm (68 procent). Lägst är andelen i Västerbotten (13 procent).

Somatisk specialistvård. 21 procent av alla patientbesök sker hos privata vårdgivare.

När det gäller den slutna vården finns 9 procent av vårdplatserna i den somatiska vården, respektive 2 procent i den psykiatriska vården, på privat drivna kliniker och sjukhus.

Ungefär 1 procent av sjukvården i Sverige finansieras med sjukvårdsförsäkringar. Genom försäkringarna tillförs 3 miljarder kronor per år till sjukvården.

Ovanstående uppgifter hämtade från Almega Vårdföretagarna

Hur ser trenden ut?

Från SKR hämtas följande information:

Andelen verksamhet som kommuner och regioner köpt från privata utförare minskar under 2018.

<https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-550-9.pdf?issuusi=ignore>

Köp från föreningar och stiftelser ökar i nominella tal mer (+5 %) än köp från vinstdrivande företag (+2 %), men köp av verksamhet från föreningar och stiftelser utgör endast ca 9 procent av all köpt verksamhet.

Kommuners och regioners köp från dessa utförare uppgår till cirka 17 miljarder kronor och andelen av totala kostnader som dessa privata utförare står för är oförändrad med 1,7 procent. Hela utvecklingen av köp av verksamhet kan alltså härledas till vinstdrivande företag, som ökat från 7 procent 2006 till 13 procent 2018.

Anställda inom sektorn.

Under 2018 sysselsatte de privata vård- och omsorgsgivarna 184 000 personer, räknat på både hel- och deltidstjänster

Privatanställdas andel av anställda i vård och omsorg;

- All 18%
- Primärvård 40%
- Äldreomsorg 15%
- (Personlig assistans 67%)

Dessa uppgifter är hämtade från Almega Vårdföretagarna, som även hävdar;

” 7 av 10 som studerar till sjuksköterska, barnmorska eller fysioterapeut tycker att det är viktigt att kunna välja typ av arbetsgivare – privat eller offentlig.

Vårdstuderande upplever att privata arbetsgivare inom vården erbjuder bättre möjligheter att påverka arbetssituation, löne-utveckling och karriär. Dessutom upplever de att det är lättare att få gehör för egna idéer om hur verksamheten kan utvecklas och att sjukfrånvaron är lägre hos privata arbetsgivare.”

Uppgift från SKR anger att av alla sysselsatta inom välfärden arbetade 23 procent 2018 i privat sektor.

Ojämnt över landet

Många av de som är anställda inom välfärden arbetar i Stockholmsområdet. Inom de primärkommunala välfärdstjänsterna svarar kommunerna i Stockholms län för hela 40 procent av alla i privat sysselsättning. Dessutom finns ungefär hälften av alla sysselsatta inom privat driven och offentligt finansierad hälso- och sjukvård i Stockholmsområdet.

Fördelningen över land och stad skiljer sig således kraftigt när det gäller den privata sysselsättningen inom välfärdsområdet. I praktiken betyder det att det på många håll i landet bara är några få procent som arbetar i den privata välfärdssektorn. Följande uppgifter hämtade från SKR

- Täby 43,6% köpt privat utförare
- Solna 40,6
- Upplands Väsby 38,3
- Nacka 38,3
- Danderyd 37,5
- Österåker 37,1
- Vellinge 36,7
- Stockholm 31,0

Lägst andel;

- Ragunda 3,3

Vårdförbundets Centrala Kollektivavtal.

Med källorna Vårdförbundets hemsida samt medlemsregistret Komet hämtas följande uppgifter; Almega Vårdföretagarna är uppdelad i olika branscher och innehåller uppgörelser om löner och allmänna villkor för anställda inom: (Komet anger för hela Vårdföretagarna: 6.665 medlemmar 11/3)

- Bransch C – läkarmottagningar
- Bransch D – företagshälsovård
- Bransch E – vård och behandling och övrig omsorg
- Bransch F - äldreomsorg
- Bransch H – ambulansverksamhet

Arbetsgivaralliansen (153 medlemmar Komet 11/3)

Almega Kompetensföretagen (Bemanningsföretag) (311 medlemmar Komet 11/3)

Fremia (fd KFO) (213 medlemmar Komet 11/3)

Svenska FlygBranschen (0 medlemmar?)

Svenska kyrkans församlingsförbund (20 medlemmar 11/3)

"Eget avtal" (95 medlemmar komet 11/3)

"Annat kollektivavtal" (31 medlemmar komet 11/3)

Almega Vårdföretagarna – den största arbetsgivarorganisationen.

Uppgifter från Almega Vårdföretagarna;

Bransch Sjukvård. Omkring 533 av Vårdföretagarnas medlemsföretag är verksamma inom hälso- och sjukvården. De privata vårdgivarna är både små och stora, såväl vinstdrivande som idéburna verksamheter, belägna runt om i hela landet.

Bransch Äldreomsorg. Omkring 230 av Vårdföretagarnas medlemsföretag är verksamma inom hemtjänst eller äldreboenden över i stort sett hela landet.

Förutsättningarna för företag inom vård och omsorg styrs till stor del av politiska beslut. En rad myndigheter har i uppdrag att kontrollera verksamheten eller att bidra till utvecklingen av den. Därför bedriver Vård-företagarna ett omfattande näringspolitiskt arbete. Vi har en ständig dialog med politikerna och bidrar med underlag till deras beslut. Vi följer myndigheternas arbete för att ta tillvara företagens intressen.

Den 1 juli 2019 började Skatteverket tillämpa den nya vårdmomsen som fördyrar inhyrning av vårdpersonal, konsulttjänster och underleverantörlösningar i privat driven vård och omsorg. Nästan hälften av Vård-företagarnas medlems-företag i sjukvården klarar inte sin grundbemanning utan egen-företagare och/eller inhyrning.

7.4 Hur gör andra? Olika sätt att organisera facklig verksamhet.

Yrkesförbund eller vertikalförbund.

Det vanligast sättet att organisera facklig verksamhet är utifrån arbetsplats och arbetsgivare. Ofta sker det i förhållande till arbetsgivare inom viss bransch/sector. Den fackliga organisation gör anspråk på att organisera alla, eller så många som möjligt, av de olika yrken som finns på arbetsplatsen.

Traditionellt görs en form av uppdelning i termer av LO-förbund (exempelvis Kommunal) och tjänstemannaförbund inom TCO och/eller SACO. Vertikalförbunden tecknar kollektivavtal centralt och lokalt och utser lokala arbetstagarorganisationer

Inom TCO-familjen är vertikalförbundsprincipen baserat på bransch den grundläggande organisationen. Idag innebär det förenklat;

- Unionen i huvudsak inom privat sektor
- Vision i huvudsak inom kommunal sektor
- ST i huvudsak inom statlig sektor

Vårdförbundet har istället valt utgångspunkten att organisera utifrån begränsat antal yrken – oavsett vilken sektor som arbetsplatsen finns. Eftersom utgångspunkten är yrkena (legitimationerna) så organiseras även de utan arbetsplats (exempelvis, studenter, pensionärer och fria yrkesutövare/företagare) och till viss del utanför direkt vårdverksamhet (exempelvis myndigheter och skolor/universitet). Genom att vara yrkesförbund så innebär det att Vårdförbundet organiserar medlemmar även på arbetsplatser där yrket är i klar minoritet (exempelvis skolsköterskor och sjuksköterskor på häkten/fängelser). Vårdförbundet har utifrån yrkesförbundsprincipen också medlemmar på arbetsplatser där förbundet inte är part i centrala och lokala kollektivavtal. (Privat sektor). Olika heterna gör att det utifrån medlemmens och förbundets perspektiv kommer att vara olika förutsättningar och innehåll i medlemskapet.

Rent teoretiskt skulle det givetvis kunna finnas ett alternativ för Vårdförbundets yrkesgrupper om Vårdförbundet upphörde som organisation och det vore att istället, utifrån arbetsplats/arbetsgivare välja att organisera sig i något av de tre vertikalförbunden inom TCO. (Vision, Unionen eller ST).

Inom TCO finns det utöver Vårdförbundet två andra större yrkesförbund och det är Lärarförbundet och Polisförbundet

Inom SACO finns yrkesförbund (exempelvis Läkarförbundet och Fysioterapeuterna), men det finns också det som kan kallas utbildningsförbund. Dessa rekryterar medlemmar från olika yrken, men med en utbildningsbakgrund som är likartad (exempelvis Sveriges Ingenjörer). Inom SACO finns också förbund som organiserar varierade utbildningar och yrken (Exempelvis Akavia som rekryterar ekonomer, jurister, samhällsvetare, IT-akademiker, personalvetare och kommunikatörer). SACO kan genom sin konstruktion sägas vara vertikalförbund lokalt. Medlem finns i en nationell tillhörighet kopplad till yrke eller utbildning men ha den lokala tillhörigheten kopplad till anställning är en akademikerförening som samlar alla SACO-medlemmar.

Grund för lokal organisering.

Som grund för att bilda fackliga klubbar och avdelningar finns normalt arbetsplats/arbetsgivare. Så var också fallet när Vårdförbundet bildades. 1977 var 95% av medlemmarna anställda i landsting och varje arbetsgivare (landsting) bildade en lokal avdelning.

Att avdelning/klubb sammanfaller med arbetsgivarbegreppet blir mest självklart för vertikalförbunden. Så här stadgeregleras exempelvis Vision sin lokal verksamhet:

”§ 6 Lokal verksamhet

Förbundets lokala verksamhet bedrivs i avdelningar och klubbar. Normalt omfattar avdelningen/klubben de anställda hos en arbetsgivare. Förbundsstyrelsen som fastställer avdelningarnas och klubbarnas verksamhetsområden kan dock vid behov, och efter kommunikation med berörda medlemmar, besluta om andra verksamhetsområden för enskilda avdelningar och klubbar. I förbundsstyrelsens bedömning ingår såväl demokratiska, praktiska som ekonomiska aspekter. Medlem eller medlemsgrupper, som enligt förbundsstyrelsens prövning inte kan tillhöra den avdelning/klubb som finns på den aktuella arbetsplatsen, eller är arbetssökande, ska tillhöra allmän klubb. Medlemmar på arbetsplatser där det av praktiska skäl inte är möjligt att organisera en avdelning eller klubb ingår i en avtalsklubb i respektive region. Medlem som blir arbetssökande kvarstår i avdelningen eller klubben i nio månader. Efter det överförs medlemmen till allmän klubb i respektive region.”

Vision har förutom avdelning och klubb även andra lokala organisationsformer som exempelvis Sektioner och sektionsklubbar inom stora avdelningar, avtalsklubbar (fungerar som valorgan för att utse representanter till olika förbundsorgan).

Under verksamhetsåret anordnas avtalsforum, normalt ett per avtalsområde. Dessa forum syftar till att ge, representanter för medlemmarna inom respektive avtalsområde, en möjlighet att diskutera frågor av gemensamt intresse.

Lärarförbundet är ett yrkesförbund inom TCO som också verkar inom en bransch med i huvudsak skattefinansierad verksamhet. För Lärarförbundet är det dock kommunerna och inte Regionerna som är de största arbetsgivarna. Det finns dock även här utbildningsföretag inom privat sektor med lokal eller riksomfattande verksamhet

Det finns olika typer av avdelningar inom lärarförbundet:

- Lokalavdelningar, som i regel omfattar en kommun.
- Riksavdelningar, som i regel omfattar ett företag, en koncern eller en myndighet.
- Samrådsavdelning, som i regel omfattar flera olika företag, flera koncerner, flera kommuner eller flera myndigheter.

ST har en lokal organisation med olika sorters avdelningar. Utgångspunkten följer arbetsgivare.

Eftersom en avdelning inom ST kan vara uppbyggd på olika sätt är också deras organisation olika. En del avdelningar har sektioner och klubbar, medan andra inte har det. En beskrivning av olika avdelningsstrukturer finns på webben: <https://st.org/om-st/organisation/sts-avdelningar>

Vårdförbundet idag (till skillnad från starten) har en avdelningsindelning som följer geografi i form av regions/landstingsgräns. Avdelningen är lokal arbetstagarorganisation i förhållande till regionen i dess roll som arbetsgivare, men även i förhållande till alla andra arbetsgivare som finns inom den geografiska gränsen för regionen. (undantaget arbetsplatser som omfattas av riksomfattande verksamhet där det bildats riksklubb)

”Facklig tid”. SACO presenterar på sin hemsida lokalt fackligt arbete så här: ”På lokal nivå samverkar Sacoförbunden genom exempelvis Sacoråd och Akademikerföreningar. Det är ditt förbund som driver dina frågor och ger dig stöd från centralt håll vid behov. Det är de lokala föreningarna som driver mycket av det fackliga arbetet på arbetsplatsen. Då kan hänsyn tas till varje arbetsplats förutsättningar. Ta kontakt med ditt Sacoförbund eller fråga din chef eller personalavdelningen om du letar efter din lokala fackliga representant. De vet vem du ska vända dig till för att få stöd och hjälp.” De olika SACO-förbunden har även egen lokalt organiserad verksamhet. Exempelvis har Fysioterapeuterna en distriktsindelning som liksom för Vårdförbundet följer regionsgränserna. Så här

presenteras kontaktvägen för medlem som behöver stöd: <https://www.fysioterapeuterna.se/Om-forbundet/Organisation/Forhandlingsrad/>

Distriktens uppdrag i Fysioterapeuterna presenteras: <https://www.fysioterapeuterna.se/Om-forbundet/Distrikt/>

Lokal arbetstagarorganisation och "Facklig tid".

Att bilda fackliga klubbar och avdelningar kopplat till arbetsplats/arbetsgivare svarar mot de möjligheter som skapas genom MBL. Arbetsgivaren har en förhandlingsskyldighet och den kopplar när det gäller inflytandeförhandlingar till den lokal arbetstagarorganisation.

Förtroendemannalagstiftningen ger möjlighet för en förtroendevald med anställning hos arbetsgivaren att utföra fackligt uppdrag i förhållande till arbetsgivaren på betald tid. Rättigheten kopplar till arbetsgivarens organisation och inte till hur den fackliga organisation valt att organisera sin lokala verksamheten.

"7 § Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats skall den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner."

Observera att rättigheten kopplar till att den förtroendevalde har anställning i arbetsgivarens organisation.

Lagstiftningen i dess helhet med aktuella rättsfall: <https://lagen.nu/1974:358>

Små arbetsgivare eller få medlemmar på större arbetsplats

Med många medlemmar på samma arbetsplats blir det enklare att ha en struktur med klubb eller avdelning som följer arbetsplats. Hur skapar man då en lokal organisation och verksamhet med små arbetsgivare eller om det är få i specifikt yrke på en (större) arbetsplats?

Inom SACO, där detta är ett vanligt fenomen, har man i det andra fallet en lösning som innebär en samverkan mellan alla SACO-förbunden och bildandet av lokal akademikerförening.

Utan att dra parallellerna för långt så kan man se att hela den statliga sektorn bygger på facklig samverkan i form av OFR-lokalt.

Vilka lösningar finns då om man inte vill underordna sig en med andra fackliga organisationer gemensam struktur?

Unionen har en annan lösning genom det som kallas "*Allmänna klubbar*". För den som inte har en företagsklubb på sin arbetsplats, finns det ett annat sätt att tillhöra en klubb i Unionen, ofta kopplat till din bransch och yrke. Dessa klubbar kallas "Allmänna klubbar". Till exempel har region Stockholm fyra allmänna klubbar som tillsammans organiserar knappt 5% av regionens yrkesverksamma medlemmar, de flesta på arbetsplatser med mycket få medlemmar.

Läraryrket inför nu det de kallar för en "*fristående riksorganisation*". Den fristående riksorganisationen är inte en avdelning i formell mening, utan är direkt underställd förbundsstyrelsen. Det innebär att förbundsstyrelsen ansvarar för alla de åtaganden gentemot medlemmarna som normalt åligger en avdelningsstyrelse. Bakgrunden till denna förändring är jämförbar med den som nu är skälet till

Vision har en lösning med "*Allmänna klubbar*" som de presenterar så här:

"På en del arbetsplatser väljer Visions medlemmar att inte bilda någon avdelning eller klubb, till exempel om det är för få medlemmar. Om det inte finns någon avdelning eller klubb på din

arbetsplats tillhör du en allmän klubb tillsammans med andra arbetsplatser som följer samma kollektivavtal som du. Medlemmar i allmänna klubbar får sin medlemsservice från Visions regionala center.”