

1.

Avdelningstillhörighet : Stockholm

Rubrik : Eu-arbetsstidslagen

Beskrivning : I och med införandet av eu-direktivet har våra arbetstidsvillkor kraftigt försämrats. Att behöva ha mellanturer som gör att man känner sig stressad antingen på morgonen eller på eftermiddagen för att arbetet eller fritiden påverkas negativt är riktigt dåligt för den mentala hälsan. Alternativt att behöva jobba flera kvällar på raken eller flera dagar på raken fastän många av oss trivdes med att jobba kväll och dag om vartannat. Man blir enormt sliten av att jobba 7-16 fem dagar i rad t.ex. Vi kan inte jobba extra eller jobba över även fast vi vill. Frivilligheten har helt försvunnit vilket är riktigt dåligt ur hälsosynpunkt.

Beslutsförslag : Jag vill att vårdförbundet driver frågan om dispens för svensk sjukvård avseende eu-direktiven. I Sverige har vi kunnat arbeta med någon form av förtroende för individens förmåga att sätta egna gränser och eu-lagen har helt tagit detta ifrån oss.

Namn : Katarina Sjöö

E-post : katarinawitt73@gmail.com

Styrelsens yttrande

Styrelsen respekterar motionärens oro över de konsekvenser som införandet av arbetsstidsregler kopplade till EU:s arbetsstidsdirektiv har fått för medlemmar.

Samtidigt konstaterar styrelsen att EU:s arbetsstidsdirektiv syftar till att säkerställa arbetstagares hälsa och säkerhet genom regler om dygnsvila, veckovila och begränsning av arbetstid. Regelverket är införlivat i svensk lagstiftning och kollektivavtal, vilket innebär att Vårdförbundet på lokal eller regional nivå inte ensamt kan besluta om undantag eller dispens från direktivet.

Styrelsens förslag till beslut

Att anse motionen besvarad.

Motivering: Styrelsen respekterar motionärens beskrivning av de problem som många medlemmar upplever men bedömer att frågan om dispenser från EU:s arbetsstidsdirektiv ligger utanför avdelningens mandat. Frågan behöver hanteras nationellt inom Vårdförbundet och i dialog med berörda parter. Styrelsen avser att

fortsatt lyfta medlemmarnas erfarenheter och verka för arbetstidslösningar som främjar hälsa, återhämtning och inflytande över arbetstiden.

2.

Avdelningstillhörighet : Stockholm

Rubrik : Arbetstid Sjuksköterskor

Beskrivning : I och med införandet av eu-arbetstiden anser jag att förkortad veckoarbetstid har blivit MYCKET viktigare. Många pass innehåller färre antal timmar och gör att man måste jobba flera dagar för att uppnå sin arbetstid. Långledighet är ett minne blott. Att dagligen arbeta med människor är slitsamt och man orkar inte med sin friskvård eller andra sociala kontakter när man kommer hem. Längre vila varje vecka skulle kunna göra att fler kan jobba heltid och att vi får bättre pensioner eftersom vi orkar jobba heltid.

Beslutsförslag : Jag vill att vårdförbundet driver frågan om förkortad arbetstid för sjuksköterskor. Jag vill att denna fråga ska drivas för samtliga sjuksköterskor oavsett arbetsplats. Den ska inte bara drivas för dem som arbetar natt eller flerskift.

Nattpersonal har redan fått förbättrade arbetsvillkor så det är dags att även vi som arbetar tvåskift får det bättre.

Namn : Katarina Sjöö

E-post : katarinawitt73@gmail.com

Styrelsens yttrande

Styrelsen delar motionärens uppfattning om att arbetstidsfrågan är central för medlemmarnas arbetsmiljö, hälsa och möjligheten att arbeta ett helt yrkesliv. Många medlemmar upplever att förändringar i schemaläggning och arbetstidsförläggning har ökat behovet av återhämtning och påverkat möjligheten att kombinera arbete med privatliv, friskvård och sociala aktiviteter.

Vårdförbundet arbetar sedan lång tid för hållbara arbetstider och en god arbetsmiljö. Styrelsen ser positivt på att frågan om arbetstidsförkortning lyfts och delar uppfattningen att behovet av återhämtning inte enbart gäller medarbetare som arbetar natt eller rotationstjänstgöring. Även medlemmar som arbetar dag- och kvällspass kan uppleva hög arbetsbelastning och ett stort behov av återhämtning.

Samtidigt är frågan om generellt förkortad arbetstid för samtliga sjuksköterskor en nationell avtals- och professionspolitisk fråga som behöver hanteras av Vårdförbundet på förbunds nivå. Styrelsen anser att frågan är viktig att fortsätta driva inom ramen för

Vårdförbundets arbete med hållbara villkor, hälsosamma arbetstider och ett hållbart yrkesliv.

Styrelsens förslag till beslut

Att anse motionen besvarad.

Motivering: Styrelsen delar motionärens intention och anser att frågan om återhämtning, hållbara arbetstider och möjligheten att arbeta heltid är viktig för alla sjuksköterskor. Hur framtida arbetstidsförkortningar ska utformas behöver dock hanteras inom Vårdförbundets nationella förhandlings- och avtalsarbete. Därför bedöms motionens intention redan omfattas av pågående arbete.

4.

Avdelningstillhörighet : Stockholm

Rubrik : Säg upp de icke-fungerande flextidsavtalen!

Beskrivning : Många av Vårdförbundets medlemmar omfattas av flextidsavtal i sitt arbete i patientnära vård. Denna flextid används av många arbetsplatser som maskerad övertid och en anledning att inte schemalägga arbetstagarna när arbetet de facto utför patientarbete. Flertalet arbetstagare kommer till jobbet innan arbetspasset börjar och går hem efter att arbetspasset slutat utan att de får övertidsersättning för det arbete de utför. Många medlemmar har medvetet eller omedvetet stora mängder flextid vilket de har svårt att få ut. Denna tid kan då försvinna vid flextidsavstämningarna vilket då är obetald arbetstid. Vår uppfattning är att utan ett flextidsavtal skulle arbetstagarna följa arbetstiderna bättre och eventuellt jobba mindre än de gör idag. De skulle lättare få ut övertidsersättning för övertidsarbete. Schemaläggningen skulle troligen spegla verksamhetens behov bättre.

Beslutsförslag : Vi föreslår att flextidsavtalen i Region Stockholm sägs upp och ersätts av vanlig arbetstid.

Namn : André Harmgardt och Jenny Westerlund

E-post : harmgardt.andre@gmail.com

Styrelsens yttrande

Styrelsen delar motionärernas oro över att flextidsavtal på vissa arbetsplatser kan användas på ett sätt som inte är förenligt med avtalens syfte. Flextid ska ge arbetstagaren ökad möjlighet att påverka förläggningen av sin arbetstid och bidra till

balans mellan arbete och privatliv. Flextid ska inte ersätta bemanningsbehov eller användas som ett sätt att hantera återkommande övertidsarbete.

Styrelsen känner igen den problematik som beskrivs i motionen, där medlemmar regelbundet arbetar före eller efter ordinarie arbetstid utan att detta registreras som övertid. Detta riskerar att leda till att arbete utförs utan ersättning och att verksamheternas faktiska bemanningsbehov osynliggörs.

Samtidigt ser styrelsen att flextid, när den används enligt avtalets intentioner, är en uppskattad möjlighet för många medlemmar. Erfarenheterna skiljer sig mellan verksamheter och arbetsplatser. Styrelsen bedömer därför att problemen i första hand handlar om tillämpningen av flextidsavtalen snarare än avtalens existens.

Att generellt säga upp samtliga flextidsavtal i Region Stockholm skulle kunna innebära att medlemmar förlorar en flexibilitet som många värdesätter. Styrelsen anser i stället att Vårdförbundet ska fortsätta arbeta för att flextidsavtal följs korrekt, att övertidsarbete registreras och ersätts enligt gällande avtal samt att arbetsgivaren schemalägger verksamheten utifrån faktiska behov.

Styrelsens förslag till beslut

Att avslå motionen.

Motivering

Styrelsen delar motionärernas beskrivning av de problem som kan uppstå när flextid används på ett felaktigt sätt. Styrelsen anser dock att lösningen inte är att säga upp samtliga flextidsavtal, utan att säkerställa att avtalen tillämpas korrekt och att arbete utanför ordinarie arbetstid hanteras som övertid när så ska ske. Flextid kan, när den används enligt avtalets syfte, vara en värdefull förmån för många medlemmar. Därför föreslår styrelsen att motionen avslås.

5.

Avdelningstillhörighet : Stockholm

Rubrik : Förkorta arbetstider för bättre återhämtning.

Beskrivning : Vi yrkar på att arbetsgivaren ser över möjligheten att förkorta arbetspassen. I verksamheter med rullande schema och arbete dygnet runt är även ett 8-timmarspass ofta för långt för att ge tillräcklig återhämtning mellan passen.

Belastningen blir hög och vilotiden otillräcklig. Vi vill också att ombyte av arbetskläder ska ingå i arbetstiden. I dag måste vi byta om, hämta arbetskläder och hantera tvätt utanför schemalagd tid, vilket gör att vår faktiska arbetsdag blir längre än 8 timmar. Detta behöver förändras för att säkerställa rimliga arbetsvillkor och en hållbar arbetsmiljö.

Beslutsförslag : Se över möjligheten att förkorta arbetstiden från 8 timmar till kortare arbetspass för att ge personalen bättre möjlighet till vila och återhämtning. Detta är särskilt viktigt vid rullande schema och arbete dygnet runt (24sju), som kan vara extra belastande. Byte av arbetskläder sker också utanför arbetstid, vilket resulterar till att en arbetsdag blir längre än 8 timmar.

Namn : Lili Eliasi, Farah Matshar, Maja Blomqvist, Tatiana Isaksson, Taghreed Derman, Maria Hatim, Rezvaneh Palpanian, Lara Örnsdahl, Avishka Herat
E-post : lili.eliasi33@gmail.com

Styrelsens yttrande

Styrelsen delar motionärernas uppfattning att återhämtning är en avgörande förutsättning för en hållbar arbetsmiljö och ett långt yrkesliv inom vården. Medlemmar som arbetar i verksamheter med dygnet-runt-verksamhet, skiftarbete och rullande scheman kan utsättas för en hög fysisk, psykisk och social belastning, vilket ställer stora krav på att arbetstidens förläggning möjliggör tillräcklig vila och återhämtning.

Vårdförbundet verkar sedan lång tid för hälsosamma arbetstider och villkor som främjar både arbetsmiljö, patientsäkerhet och möjligheten att arbeta kvar i yrket. Styrelsen ser positivt på att motionen lyfter behovet av att se över arbetstidens längd och hur arbetspass förläggs. Samtidigt behöver utformningen av arbetstid och arbetspass ta hänsyn till verksamheternas förutsättningar samt regleras genom kollektivavtal och förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

Styrelsen delar också uppfattningen att tid för ombyte av arbetskläder och andra obligatoriska arbetsmoment bör hanteras på ett sätt som är förenligt med gällande lagstiftning, avtal och principen att arbete som arbetsgivaren kräver ska betraktas som arbetstid. Frågan är viktig ur såväl arbetsmiljö- som rättviseperspektiv.

Styrelsen anser att motionens intention ligger i linje med Vårdförbundets pågående arbete för hållbara arbetstider, god återhämtning och rimliga arbetsvillkor för medlemmarna.

Styrelsens förslag till beslut

Att anse motionen besvarad.

Motivering

Styrelsen delar motionärernas intention att förbättra återhämtningen och skapa mer hållbara arbetsvillkor. Frågor om arbetstidens längd, arbetspassens utformning och hanteringen av ombytestid är frågor som Vårdförbundet redan driver inom ramen för sitt avtals- och arbetsmiljöarbete. Det är däremot inte möjligt att generellt besluta om en viss passlängd för alla verksamheter, då behoven och förutsättningarna varierar mellan olika arbetsplatser. Styrelsen föreslår därför att motionen anses besvarad.

6.

Avdelningstillhörighet : Stockholm

Rubrik : Karensdagen

Beskrivning : Karensdagen gör att många går till arbetet trots sjukdom, vilket ökar risken för smittspridning. Detta kan leda till att fler blir sjuka, även vid samhällsfarliga sjukdomar. Det påverkar särskilt vårdpersonal och andra yrkesgrupper med redan pressad arbetssituation och låg lön.

Beslutsförslag : Vi vill framföra ett förslag om att karensdagen tas bort eller sänka kostnaden.

Namn : Elham Arbabi, Lili Eliasi, Taghreed Derman, Mona Zarei, Avishka Herat, Tatiana Isaksson, Per Alsén, Sofia Åhman

E-post : elham.arbabi@hotmail.com

Styrelsens svar

Styrelsen tackar motionären för en viktig motion som lyfter de konsekvenser karensavdraget kan få för vårdens medarbetare, såväl ekonomiskt som ur ett arbetsmiljö- och patientsäkerhetsperspektiv.

Vårdförbundet delar motionärens uppfattning att dagens karensavdrag riskerar att bidra till sjuknärvaro och ökad smittspridning. Förbundet har under lång tid drivit frågan om att avskaffa karensdagen och senare karensavdraget. Vårdförbundet har nationellt verkat för ett slopat karensavdrag sedan bestämmelserna infördes och har vid flera tillfällen offentligt framhållit att vårdens professioner inte ska drabbas ekonomiskt när de tar ansvar och stannar hemma vid sjukdom.

Kongressen har tidigare behandlat frågan och gett förbundet i uppdrag att fortsatt arbeta för att avskaffa karensavdraget. Förbundet driver frågan såväl genom opinionsbildning och påverkansarbete gentemot lagstiftare som inom ramen för centrala kollektivavtalsförhandlingar.

Styrelsen föreslår årsmötet att anse motionen besvarad.

Motivering:

Styrelsen konstaterar att motionens intention redan överensstämmer med Vårdförbundets beslutade politik och pågående arbete på nationell nivå. Något ytterligare uppdrag till avdelningen bedöms därför inte vara nödvändigt.

7.

Avdelningstillhörighet : Stockholm

Rubrik : Biomedicinska analytiker förtjänar löner som matchar deras kompetens

Beskrivning : En biomedicinsk analytiker genomgår en treårig högskoleutbildning och får djupa kunskaper i medicinsk vetenskap, laboratorieteknik, kvalitetssäkring och diagnostik. Det är en yrkesgrupp vars arbete direkt påverkar patientsäkerhet och medicinska beslut – ändå motsvarar lönen sällan den investering, både i tid och studieskuld, som utbildningen kräver. Sveriges sjukvård står inför en demografisk våg: en åldrande befolkning som kräver mer diagnostik, fler analyser och snabbare provsvar. Samtidigt varnar regioner för brist på biomedicinska analytiker. Bristyrken ska belönas lönemässigt för att locka fler till utbildningen och behålla erfaren personal – men utvecklingen uteblir. Biomedicinska analytiker har ofta lägre ingångslön och långsammare löneutveckling än andra grupper med jämförbar utbildningslängd och ansvarsnivå inom vården. Trots att deras analyser ligger till grund för allt från cancerdiagnoser till blodtransfusioner, hamnar yrket ofta i skuggan i löneförhandlingar. Låga löner gör yrket mindre attraktivt för nya studenter, samtidigt som erfarna analytiker lämnar för bättre betalda tjänster inom exempelvis läkemedelsindustrin eller forskning. Det minskar kompetensen inom den offentliga vården just när den behövs som mest.

Beslutsförslag : Om regioner och arbetsgivare menar allvar med att lösa kompetensbristen inom laboratoriemedicin måste lönerna spegla både utbildningsnivå och samhällsnytta. Annars riskerar man att förlora en yrkeskår som sjukvården, bokstavligen, inte kan fungera utan.

Namn : Tatiana Isaksson, Lili Eliasi, Avishka Herat, Nadereh Motavasselian, Cecilia

Vuong, Frida Jonasson, Grace Safar, Farah Matshar, Maja Blomqvist, Rezvaneh Palpanian, Maria Hatim, Per Alsen, Elham Arbabi, Leyla Kije Jatta, Lara Örnsdal, Isabelle Lindström, Mona Zarei, Sofia Åhman, Taghreed Derman
E-post : tanja4386@hotmail.com

Styrelsens yttrande

Styrelsen delar motionärens uppfattning att biomedicinska analytiker är en nyckelprofession i hälso- och sjukvården och att deras kompetens, ansvar och betydelse för patientsäkerheten måste värderas högre. Biomedicinska analytiker är legitimerade yrkesutövare med akademisk utbildning vars arbete utgör grunden för en stor del av den diagnostik och de medicinska beslut som fattas inom vården.

Styrelsen konstaterar att kompetensförsörjningen inom laboratoriemedicin är en stor utmaning. För att attrahera fler till utbildningen, behålla erfarna medarbetare och säkra framtidens vård krävs konkurrenskraftiga löner, god arbetsmiljö och fler möjligheter till professionell utveckling och karriär.

Vårdförbundet arbetar kontinuerligt för att samtliga förbundets professioner ska få en löneutveckling som speglar utbildning, ansvar, erfarenhet och yrkesskicklighet. Styrelsen delar bedömningen att biomedicinska analytikers löner behöver utvecklas för att bättre motsvara professionens kompetens och samhällsviktiga uppdrag.

Samtidigt konstaterar styrelsen att lönenivåer och löneutveckling fastställs genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Avdelningen kan därför inte besluta om specifika lönenivåer, men kan verka för att frågan fortsatt prioriteras inom Vårdförbundets fackliga och professionspolitiska arbete.

Styrelsens förslag till beslut

Att anse motionen besvarad.

Motivering

Styrelsen delar motionärens intention och anser att biomedicinska analytikers kompetens, ansvar och betydelse för vården ska avspeglas i lönen. Frågan är redan en del av Vårdförbundets pågående arbete för en långsiktigt hållbar löneutveckling och stärkt kompetensförsörjning för professionen. Därför föreslår styrelsen att motionen anses besvarad.

8.

Avdelningstillhörighet : Stockholm

Rubrik : En mer rättvis och transparent lönesättning för biomedicinska analytiker

Beskrivning : Vi biomedicinska analytiker har ett kvalificerat yrke med stort ansvar för patientsäkerhet, diagnostik och vårdens kvalitet. Arbetet kräver hög kompetens, noggrannhet, erfarenhet och ett kontinuerligt ansvarstagande i det dagliga arbetet. Inom vår verksamhet har systemet med särskilt yrkesskickliga medarbetare införts som ett sätt att uppmärksamma och lönemässigt belöna särskild yrkesskicklighet. Vår uppfattning är dock att systemet i praktiken har skapat en orättvis lönestruktur och inte längre fyller sitt syfte på ett rättvist sätt. Vår erfarenhet är att en mycket stor andel av de biomedicinska analytiker som arbetar på laboratoriet är kompetenta, engagerade och yrkesskickliga. Det är därför svårt att motivera varför endast ett begränsat antal ska få en särskild titel och ett återkommande lönetillägg, medan andra med motsvarande kompetens och ansvar inte får samma möjlighet. Det finns också en risk att bedömningen blir beroende av subjektiva uppfattningar om vilka medarbetare som anses vara särskilt yrkesskickliga. När arbetsgivaren själv väljer ut ett begränsat antal personer kan det uppstå en upplevelse av att personliga relationer, synlighet eller andra subjektiva faktorer påverkar vem som får titeln och den högre lönen. Detta skapar frustration och en känsla av orättvisa bland medarbetare. Särskilt problematiskt blir det när samma personer kan behålla titeln och den högre lönen under flera år, ibland mycket länge, samtidigt som andra yrkesskickliga kollegor står utan motsvarande löneutveckling. Vi har även frågat arbetsgivaren varför personer kan behålla denna titel under flera år och varför den inte regelbundet omprövas. Svaret har varit att det krävs en särskild anledning för att ta bort titeln och att arbetsgivaren inte kan göra det utan stöd i de regler som gäller. Konsekvensen blir att ett lönetillägg på exempelvis 600–800 kronor i månaden kan följa samma person år efter år, medan andra medarbetare med hög kompetens, lång erfarenhet och stort ansvar inte får motsvarande möjlighet. På längre sikt kan detta skapa betydande löneskillnader inom samma yrkesgrupp. Vi anser att löneutveckling ska bygga på tydliga, transparenta och rättvisa kriterier och att alla biomedicinska analytiker ska ha reella möjligheter att utvecklas lönemässigt utifrån sin kompetens, erfarenhet, ansvar och arbetsinsats. Vi ifrågasätter därför om systemet med särskilt yrkesskickliga är rätt väg för vårt yrke. När en så stor andel av yrkesgruppen uppfyller kraven på hög yrkesskicklighet riskerar en sådan särskild titel att skapa en uppdelning mellan kollegor som inte speglar den faktiska kompetensen och

arbetsinsatsen. Vi anser att den ekonomiska satsning som läggs på särskilt yrkesskickliga i stället bör bidra till en mer generell och rättvis löneutveckling för hela yrkesgruppen.

Beslutsförslag : Vi yrkar därför att Vårdförbundet: 1. verkar för att systemet med särskilt yrkesskickliga omprövas och tas bort för biomedicinska analytiker, eftersom vi anser att det riskerar att skapa orättvisa och subjektiva löneskillnader inom yrkesgruppen. 2. verkar för en mer rättvis och transparent löneutveckling, där lönesättningen i större utsträckning utgår från kompetens, erfarenhet, ansvar, arbetsinsats och yrkesutveckling. 3. verkar för att löneutrymmet fördelas på ett sätt som gynnar hela yrkesgruppen, i stället för att långvariga löneskillnader skapas genom att ett begränsat antal personer får ett särskilt lönetillägg under många år. 4. verkar för tydligare och mer transparenta kriterier för löneutveckling, så att alla biomedicinska analytiker ges en likvärdig möjlighet att påverka sin löneutveckling. 5. att Vårdförbundet i sitt fortsatta arbete med lönefrågor även beaktar EU:s lönetransparensdirektiv (EU) 2023/970, med dess krav på ökad transparens och principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete, för att verka för en mer jämlik och rättvis löneutveckling för biomedicinska analytiker. Vår avsikt är inte att ifrågasätta enskilda kollegors kompetens eller arbetsinsats. Tvärtom vill vi värna om och synliggöra den höga kompetens som finns inom hela yrkesgruppen. Vi vill därför se ett system som upplevs som rättvist, transparent och långsiktigt hållbart för alla biomedicinska analytiker.

Namn : Lili Eliasi, Nadereh Motevasselian, Sofia Åhman, Per Alsen, Avishka Herat, Maja Blomqvist, Lara Örnsdahl, Farah Matshar, Isabelle Lindström, Maria Hatim, Tatiana Isaksson, Mona Zarei,

E-post : lilieliasi33@gmail.com

Styrelsen tackar motionärerna för en angelägen motion som lyfter frågor om rättvisa, transparens och långsiktig löneutveckling för biomedicinska analytiker.

Vårdförbundet delar motionärernas uppfattning att lönebildningen ska vara saklig, transparent och bygga på kompetens, ansvar, erfarenhet, resultat, yrkesutveckling och verksamhetens behov. Medlemmar ska ha god förståelse för grunderna för sin löneutveckling och ges möjlighet att påverka den genom dialog med sin chef.

Styrelsen vill samtidigt betona att skrivningarna om särskilt yrkesskickliga medarbetare är en del av det partsgemensamt överenskomna centrala löneavtalet mellan Vårdförbundet och arbetsgivarparterna. Syftet är att skapa förutsättningar för arbetsgivare att behålla, utveckla och värdera särskild kompetens inom hälso- och sjukvården. Skrivningarna har tillkommit genom förhandling mellan parterna och utgör en del av den gemensamma synen på lönebildning och kompetensförsörjning.

Styrelsen har förståelse för att tillämpningen av avtalet kan upplevas olika på olika arbetsplatser. Det är också en återkommande uppgift för Vårdförbundet att följa upp hur arbetsgivare tillämpar löneavtalets intentioner och att påtala brister när avtalets skrivningar inte får avsedd effekt. Att det finns synpunkter på hur en arbetsgivare arbetar med lönebildning, bedömningar eller kommunikation innebär dock inte att det är fel på avtalet eller de partsgemensamt överenskomna skrivningarna i sig.

Styrelsen delar motionärernas ambition om tydliga kriterier, ökad transparens och likvärdiga möjligheter till löneutveckling. Detta är frågor som Vårdförbundet redan driver genom det lönepolitiska arbetet, den lokala samverkan med arbetsgivare och genom utvecklingen av kollektivavtalen. Arbetet med lönetransparens, sakliga lönekriterier och principen om likvärdig värdering av arbete ligger också i linje med de förändringar som följer av EU:s lönetransparensdirektiv.

Mot denna bakgrund bedömer styrelsen att motionens intentioner redan omfattas av Vårdförbundets pågående arbete och av de partsgemensamma överenskommelser som reglerar lönebildningen.

Styrelsens förslag till beslut

Att anse att-sats 1 besvarad.

Att anse att-sats 2 besvarad.

Att anse att-sats 3 besvarad.

Att anse att-sats 4 besvarad.

Att anse att-sats 5 besvarad.

9.

Styrelsens kommentar

Motion 9 och motion 11 behandlar samma sakfråga och innehåller likalydande yrkanden. Styrelsen har därför valt att lämna ett gemensamt yttrande och förslag till beslut för båda motionerna.

Avdelningstillhörighet : Stockholm (i stort sett samma som 11:an. Välj själv om ni vill baka i hop dem

)

Rubrik : Förstärkt ersättning vid extra arbete på grund av akut personalbrist

Beskrivning : Biomedicinska analytiker inom vården ställer regelbundet upp och arbetar extra när verksamheten drabbas av sjukfrånvaro, personalbrist eller andra akuta bemanningsproblem. Arbetsgivaren skickar ofta ut förfrågningar om vem som kan arbeta extra. Även om frågan formuleras som en förfrågan upplevs situationen i praktiken ofta som ett behov som verksamheten måste lösa omedelbart. Medarbetare som redan har arbetat sin ordinarie arbetstid väljer då att ställa upp och ta ett extra arbetspass för att verksamheten och patienterna ska kunna få den vård och service som behövs. Det är viktigt att betona att arbetsgivaren har ansvar för att bemanningen är tillräcklig. När medarbetare återkommande behöver ställa upp på sin lediga tid för att täcka personalbrist innebär det en extra belastning och påverkar både återhämtning och arbetsmiljö. Kvalificerad övertidsersättning är viktig, men den bör inte vara den enda ersättningen när medarbetare på kort varsel ställer upp och tar ett extra arbetspass på grund av verksamhetens akuta bemanningsbehov. Biomedicinska analytiker har dessutom ett stort ansvar för patientsäkerheten och verksamhetens funktion, samtidigt som lönenivån fortfarande är låg i förhållande till det ansvar och den kompetens som arbetet kräver. Det är därför rimligt att den extra insats som görs vid akuta bemanningsbehov också värderas ekonomiskt.

Beslutsförslag : Vi yrkar att Vårdförbundet verkar för: 1. En särskild extra ersättning utöver ordinarie övertidsersättning när en biomedicinsk analytiker på kort varsel ställer upp och arbetar extra på grund av akut personalbrist. 2. Att ersättningen ska gälla när arbetsgivaren initierar och efterfrågar extra arbete för att lösa ett akut bemanningsbehov, oavsett om förfrågan formuleras som frivillig eller som en direkt förfrågan till en enskild medarbetare. 3. Att Vårdförbundet arbetar för en nationellt tydlig och likvärdig modell för sådan ersättning, så att medlemmarnas extra insatser inte värderas olika beroende på arbetsplats eller arbetsgivare. 4. Att kvalificerad övertidsersättning fortsatt ska betalas enligt gällande avtal och att den särskilda ersättningen ska vara ett tillägg och inte ersätta övertidsersättningen. 5. Att Vårdförbundet tydligare driver frågan om att återkommande personalbrist inte ska lösas genom att medarbetare förväntas använda sin lediga tid och sin återhämtning för att täcka verksamhetens bemanningsbehov. Motivering Medarbetare som redan har arbetat sin ordinarie arbetstid och ändå ställer upp för verksamheten gör en betydande extra insats. Denna insats bör synliggöras och värderas. Det ska löna sig att ställa upp – utan att arbetsgivaren samtidigt kan ta medarbetarnas återhämtning för given.

Namn : Lili Eliasi, klinisk kemist medlemmar

E-post : lilieliasi33@gmail.com

Styrelsens svar

Styrelsen tackar motionärerna för en viktig motion som lyfter frågor om övertid, återhämtning, arbetsmiljö och ersättning vid akuta bemanningsbehov.

Vårdförbundet delar motionärernas bild av att medarbetare ofta gör betydande insatser när verksamheten står inför akuta bemanningsutmaningar. Förbundet ser med oro på att bristande bemanning inom hälso- och sjukvården alltför ofta leder till ökad belastning på medarbetarna och att lösningen många gånger blir att befintlig personal arbetar övertid.

Styrelsen vill samtidigt betona att övertid är en reglerad del av arbetslivet. Enligt gällande regelverk ska övertid vara beordrad eller i efterhand godkänd av arbetsgivaren. Det är arbetsgivarens ansvar att planera och bemanna verksamheten så att verksamhetens behov kan mötas inom ramen för en långsiktigt hållbar arbetsmiljö.

Frågor om övertidsersättning, ersättningsnivåer och andra ekonomiska villkor regleras genom kollektivavtal och är en central del av Vårdförbundets nationella förhandlings- och avtalsarbete. Vårdförbundet arbetar kontinuerligt för att medlemmarnas kompetens, ansvarstagande och insatser ska värderas på ett rimligt sätt, samtidigt som förbundet driver frågor om hållbara arbetstider, återhämtning och en bättre kompetensförsörjning.

Styrelsen delar motionärernas uppfattning att återkommande personalbrist inte ska hanteras genom att medarbetare förväntas avstå återhämtning eller regelbundet arbeta övertid för att verksamheten ska fungera. Detta är en fråga som berör samtliga Vårdförbundets professioner och som utgör en viktig del av förbundets arbete på såväl lokal som nationell nivå.

Styrelsen konstaterar att motionens intentioner redan omfattas av Vårdförbundets pågående arbete kring arbetstider, övertid, ersättningar, arbetsmiljö och kompetensförsörjning. Frågor om eventuella förändringar av ersättningsmodeller behöver hanteras inom ramen för kommande kollektivavtalsförhandlingar.

Styrelsens förslag till beslut

Att anse att-sats 1 besvarad.

Att anse att-sats 2 besvarad.

Att anse att-sats 3 besvarad.

Att anse att-sats 4 besvarad.

Att anse att-sats 5 besvarad.

Motivering

Motionen lyfter viktiga frågor om hur övertid värderas, ersätts och används vid akuta bemanningsbehov. Vårdförbundet bedriver redan ett omfattande arbete för bättre

villkor avseende arbetstid, övertid, ersättningar, återhämtning och hållbar bemanning för samtliga professioner inom förbundet.

Styrelsen delar uppfattningen att arbetsgivare ska ta ansvar för en långsiktigt hållbar bemanning och att återkommande personalbrist inte ska lösas genom ökad övertid. Samtidigt hanteras frågor om ersättningsnivåer och avtalskonstruktioner inom ramen för Vårdförbundets centrala avtals- och förhandlingsarbete. Mot bakgrund av detta bedömer styrelsen att motionens intentioner redan omhändertas i förbundets pågående arbete och föreslår därför att samtliga att-satser anses besvarade.

10.

Avdelningstillhörighet : Stockholm

Rubrik : Förstärkt ersättning vid heldagspass som förlängs med kvällsarbete

Beskrivning : Vid personalbrist uppstår situationer där en medarbetare som egentligen arbetar exempelvis 07.00–16.00 tillfrågas om att stanna kvar och även täcka kvällspasset, exempelvis fram till 20.30. Det innebär att medarbetaren först arbetar sitt ordinarie arbetspass och därefter fortsätter direkt in i kvällspasset. I praktiken innebär detta att en person täcker upp för mer än ett arbetspass och arbetar under en betydligt längre tid än sin ordinarie arbetstid. Denna typ av arbete innebär en större fysisk och mental belastning och minskar möjligheten till återhämtning. Medarbetaren behöver dessutom hantera både måltider och återhämtning på ett annat sätt än vid ett vanligt arbetspass. Tidigare fanns möjlighet till en 30 minuters paus i samband med överlämningen mellan dag- och kvällspersonal. I samband med pulsmötet kunde den som arbetade heldag få möjlighet att gå undan en kort stund och sedan återgå till arbetet inför kvällspasset. Denna återhämtning är viktig när en medarbetare arbetar ett så långt arbetspass. Det är också viktigt att ersättningen speglar den faktiska belastningen. När en medarbetare redan har arbetat sitt ordinarie pass bör det inte automatiskt innebära att de första timmarna av det förlängda arbetet endast ersätts som enkel övertid, trots att medarbetaren i praktiken har ställt upp för att täcka ett ytterligare arbetspass.

Beslutsförslag : Jag yrkar att Vårdförbundet verkar för: 1. Att medarbetare som på kort varsel ställer upp och arbetar ett helt arbetspass utöver sitt ordinarie pass, exempelvis 07.00–16.00 följt av kvällsarbete till 20.30, ska få förstärkt ersättning för hela den extra arbetstiden. 2. Att hela den extra arbetstiden efter ordinarie arbetspass ska betraktas som kvalificerad övertid, när arbetet innebär att medarbetaren täcker ett ytterligare arbetspass på grund av akut personalbrist. 3. Att medarbetaren dessutom ska få en fast

särskild ersättning för att på kort varsel ställa upp och arbeta ett förlängt pass som omfattar både dag- och kvällsarbete. Som riktmärke bör ersättningen vara exempelvis 1 600–2 000 kronor per sådant arbetstillfälle, utöver övertidsersättning och eventuella OB-tillägg. 4. Att måltids- och återhämtningsbehov vid sådana förlängda arbetspass beaktas, så att medarbetaren inte förväntas bära kostnaden eller belastningen av att behöva äta ytterligare en måltid under ett mycket långt arbetspass. 5. Att Vårdförbundet verkar för tydliga regler kring återhämtning och pauser när en medarbetare arbetar ett mycket långt pass på grund av akut personalbrist. 6. Att arbetsgivaren inte ska kunna använda återkommande förlängda arbetspass som en permanent lösning på bemanningsproblem. När en medarbetare arbetar sitt ordinarie pass och därefter stannar kvar för att täcka kvällspasset gör personen i praktiken en mycket stor extra insats för verksamheten. Det handlar inte bara om några timmars extra arbete. Medarbetaren tar ansvar för att verksamheten ska fungera trots personalbrist och arbetar samtidigt under en betydligt längre arbetsdag än planerat. En sådan insats bör därför ge en ersättning som tydligt speglar både den extra arbetstiden och den belastning som ett så långt arbetspass innebär. Det ska vara möjligt för arbetsgivaren att be om extra arbete – men det ska också vara tydligt att en sådan extraordinär insats ska värderas och ersättas på ett rimligt sätt.

Namn : Lili Eliasi och medlemmar på klinisk kemi Solna

E-post : lilieliasi33@gmail.se

Styrelsens yttrande

Styrelsen tackar motionären för en viktig motion som lyfter frågor om arbetstid, övertid, återhämtning och arbetsmiljö vid akuta bemanningsbehov.

Styrelsen delar motionärens uppfattning att mycket långa arbetspass innebär en betydande belastning för den enskilde medarbetaren. När ett ordinarie arbetspass följs av flera timmars övertidsarbete påverkas förutsättningarna för återhämtning, vila och ett hållbart arbetsliv. Detta är också frågor som har betydelse för verksamhetens kvalitet och patientsäkerhet.

Vårdförbundet anser att det är arbetsgivarens ansvar att planera och bemanna verksamheten på ett sådant sätt att återkommande personalbrist inte leder till att övertid och förlängda arbetspass blir en permanent lösning. Arbetsmiljölagen, arbetstidslagen samt gällande kollektivavtal reglerar redan frågor som rör arbetstid, övertid, raster, pauser och återhämtning. Arbetsgivaren har ansvar för att dessa regelverk följs och att arbetsmiljön är säker och hållbar.

Styrelsen vill även betona att övertid är en reglerad del av arbetslivet och ska vara beordrad eller i efterhand godkänd av arbetsgivaren. Frågor om övertidsersättning, kvalificerad övertid, ersättningsnivåer och andra ekonomiska villkor är centrala

avtalsfrågor som hanteras inom ramen för Vårdförbundets nationella förhandlings- och avtalsarbete.

Vårdförbundet driver sedan länge frågor om hållbara arbetstider, rimlig arbetsbelastning, återhämtning, arbetsmiljö och långsiktig kompetensförsörjning. Förbundet arbetar också kontinuerligt för att medlemmars kompetens, ansvar och insatser ska värderas på ett rimligt sätt.

Styrelsen delar motionärens grundläggande ambition att medarbetare inte ska bära konsekvenserna av långvariga bemanningsproblem genom ökad arbetsbelastning, bristande återhämtning eller återkommande övertidsarbete. Samtidigt konstaterar styrelsen att motionens intentioner redan omfattas av lagstiftning, kollektivavtal och Vårdförbundets pågående arbete nationellt och lokalt.

Styrelsens förslag till beslut

Att anse att-sats 1 besvarad.

Att anse att-sats 2 besvarad.

Att anse att-sats 3 besvarad.

Att anse att-sats 4 besvarad.

Att anse att-sats 5 besvarad.

Att anse att-sats 6 besvarad.

Motivering

Motionen lyfter viktiga frågor om långa arbetspass, övertid, återhämtning och ersättning vid akuta bemanningsbehov. Styrelsen delar uppfattningen att arbetsgivare ska ta ansvar för en långsiktigt hållbar bemanning och att återkommande personalbrist inte ska lösas genom ökad övertid eller förlängda arbetspass.

Frågor om arbetstid, övertid, raster, pauser och återhämtning regleras redan genom lagstiftning och kollektivavtal. Frågor om ersättningsnivåer, kvalificerad övertid och särskilda ekonomiska ersättningar hanteras inom ramen för Vårdförbundets centrala avtals- och förhandlingsarbete.

Mot denna bakgrund bedömer styrelsen att motionens intentioner redan omfattas av befintliga regelverk och av Vårdförbundets pågående arbete med arbetstider, arbetsmiljö, återhämtning och hållbar bemanning. Styrelsen föreslår därför att samtliga att-satser anses besvarade.

11.

Styrelsens kommentar

Motion 9 och motion 11 behandlar samma sakfråga och innehåller likalydande yrkanden. Styrelsen har därför valt att lämna ett gemensamt yttrande och förslag till beslut för båda motionerna.

Avdelningstillhörighet : Stockholm

Rubrik : Förstärkt ersättning vid extra arbete på grund av akut personalbrist

Beskrivning : Biomedicinska analytiker inom vården ställer regelbundet upp och arbetar extra när verksamheten drabbas av sjukfrånvaro, personalbrist eller andra akuta bemanningsproblem. Arbetsgivaren skickar ofta ut förfrågningar om vem som kan arbeta extra. Även om frågan formuleras som en förfrågan upplevs situationen i praktiken ofta som ett behov som verksamheten måste lösa omedelbart. Medarbetare som redan har arbetat sin ordinarie arbetstid väljer då att ställa upp och ta ett extra arbetspass för att verksamheten och patienterna ska kunna få den vård och service som behövs. Det är viktigt att betona att arbetsgivaren har ansvar för att bemanningen är tillräcklig. När medarbetare återkommande behöver ställa upp på sin lediga tid för att täcka personalbrist innebär det en extra belastning och påverkar både återhämtning och arbetsmiljö. Kvalificerad övertidsersättning är viktig, men den bör inte vara den enda ersättningen när medarbetare på kort varsel ställer upp och tar ett extra arbetspass på grund av verksamhetens akuta bemanningsbehov. Biomedicinska analytiker har dessutom ett stort ansvar för patientsäkerheten och verksamhetens funktion, samtidigt som lönenivån fortfarande är låg i förhållande till det ansvar och den kompetens som arbetet kräver. Det är därför rimligt att den extra insats som görs vid akuta bemanningsbehov också värderas ekonomiskt.

Beslutsförslag : Vi yrkar att Vårdförbundet verkar för: 1. En särskild extra ersättning utöver ordinarie övertidsersättning när en biomedicinsk analytiker på kort varsel ställer upp och arbetar extra på grund av akut personalbrist. 2. Att ersättningen ska gälla när arbetsgivaren initierar och efterfrågar extra arbete för att lösa ett akut bemanningsbehov, oavsett om förfrågan formuleras som frivillig eller som en direkt förfrågan till en enskild medarbetare. 3. Att Vårdförbundet arbetar för en nationellt tydlig och likvärdig modell för sådan ersättning, så att medlemmarnas extra insatser inte värderas olika beroende på arbetsplats eller arbetsgivare. 4. Att kvalificerad övertidsersättning fortsatt ska betalas enligt gällande avtal och att den särskilda ersättningen ska vara ett tillägg och inte ersätta övertidsersättningen. 5. Att

Vårdförbundet tydligare driver frågan om att återkommande personalbrist inte ska lösas genom att medarbetare förväntas använda sin lediga tid och sin återhämtning för att täcka verksamhetens bemanningsbehov. Motivering Medarbetare som redan har arbetat sin ordinarie arbetstid och ändå ställer upp för verksamheten gör en betydande extra insats. Denna insats bör synliggöras och värderas. Det ska löna sig att ställa upp – utan att arbetsgivaren samtidigt kan ta medarbetarnas återhämtning för given. Vårdförbundet bör därför verka för en ersättningsmodell som bättre speglar den belastning, flexibilitet och det ansvar som medlemmarna tar när de på kort varsel ställer upp vid personalbrist.

Namn : Lili Eliasi och medlemmar på klinisk kemi Solna

E-post : lilieliasi33@gmail.com

Styrelsens yttrande

Styrelsen tackar motionärerna för en viktig motion som lyfter frågor om övertid, återhämtning, arbetsmiljö och ersättning vid akuta bemanningsbehov.

Vårdförbundet delar motionärernas bild av att medarbetare ofta gör betydande insatser när verksamheten står inför akuta bemanningsutmaningar. Förbundet ser med oro på att bristande bemanning inom hälso- och sjukvården alltför ofta leder till ökad belastning på medarbetarna och att lösningen många gånger blir att befintlig personal arbetar övertid.

Styrelsen vill samtidigt betona att övertid är en reglerad del av arbetslivet. Övertid ska vara beordrad eller i efterhand godkänd av arbetsgivaren. Det är arbetsgivarens ansvar att planera och bemanna verksamheten så att verksamhetens behov kan mötas inom ramen för en långsiktigt hållbar arbetsmiljö.

Frågor om övertidsersättning, ersättningsnivåer och andra ekonomiska villkor regleras genom kollektivavtal och är en central del av Vårdförbundets nationella förhandlings- och avtalsarbete. Vårdförbundet arbetar kontinuerligt för att medlemmarnas kompetens, ansvarstagande och insatser ska värderas på ett rimligt sätt, samtidigt som förbundet driver frågor om hållbara arbetstider, återhämtning och en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning.

Styrelsen delar motionärernas uppfattning att återkommande personalbrist inte ska hanteras genom att medarbetare förväntas avstå återhämtning eller regelbundet arbeta övertid för att verksamheten ska fungera. Detta är en fråga som berör samtliga Vårdförbundets professioner och som utgör en viktig del av förbundets arbete på såväl lokal som nationell nivå.

Styrelsen konstaterar att motionernas intentioner redan omfattas av Vårdförbundets pågående arbete kring arbetstider, övertid, ersättningar, arbetsmiljö och kompetensförsörjning. Frågor om eventuella förändringar av ersättningsmodeller behöver hanteras inom ramen för kommande kollektivavtalsförhandlingar.

Styrelsens förslag till beslut

Att anse att-sats 1 besvarad.

Att anse att-sats 2 besvarad.

Att anse att-sats 3 besvarad.

Att anse att-sats 4 besvarad.

Att anse att-sats 5 besvarad.

Motivering

Motionerna lyfter viktiga frågor om hur övertid värderas, ersätts och används vid akuta bemanningsbehov. Vårdförbundet bedriver redan ett omfattande arbete för bättre villkor avseende arbetstid, övertid, ersättningar, återhämtning och hållbar bemanning för samtliga professioner inom förbundet.

Styrelsen delar uppfattningen att arbetsgivare ska ta ansvar för en långsiktigt hållbar bemanning och att återkommande personalbrist inte ska lösas genom ökad övertid. Samtidigt hanteras frågor om ersättningsnivåer och avtalskonstruktioner inom ramen för Vårdförbundets centrala avtals- och förhandlingsarbete. Mot denna bakgrund bedömer styrelsen att motionernas intentioner redan omhändertas i förbundets pågående arbete och föreslår därför att samtliga att-satser anses besvarade.