



Sänkt pensionsålder och hållbara avgångslösningar för sjuksköterskor

Dagens sjuksköterskor arbetar i en vardag med högt tempo, tungt ansvar och skiftarbete som sliter hårt på både kropp och knopp. Samtidigt som den allmänna pensionsåldern höjs, ser vi att allt färre orkar arbeta heltid ända fram till pensionen. Många tvingas gå ner i arbetstid på egen bekostnad, sjukskrivas sista åren i yrkeslivet eller gå i pension i förtid med lägre ersättning som följd. Det är inte rimligt att ett helt yrkesliv i vårdens tjänst straffar sig ekonomiskt i slutet av karriären. För att sjuksköterskeyrket ska vara attraktivt och hållbart måste det finnas möjligheter att gå i pension tidigare alternativt trappa ner utan att förlora sin ekonomiska trygghet. Vårdförbundet behöver ta ett krafttag i frågan och ställa tydliga krav både mot beslutande politiker och mot arbetsgivarna i avtalsförhandlingarna.

Att Vårdförbundet ska verka för en sänkt pensionsålder för sjuksköterskor genom sitt nationella påverkansarbete mot politiker och myndigheter.

Att Vårdförbundet i kommande avtalsrörelser ska prioritera krav på kollektivavtalade lösningar för hållbart yrkesliv, exempelvis möjlighet till arbetstidsförkortning med bibehållen pensionsavsättning från 60 års ålder.

Golam Hossain "Raj"



Avdelningsstyrelsens yttrande

Avdelningsstyrelsen tackar för motionen.

Avdelningsstyrelsen delar motionärens syn på att frågan bör belysas. Prioriteringar inför kommande avtalsrörelse är dock inte avdelningens sak att avgöra, utan är en fråga för den nationella kongressen.

Vid Vårdförbundets kongress 2026 togs under motion 122 beslut att frågan om arbetstidsförkortning med bibehållen pensionsavsättning efter 60 års ålder ska ingå i förbundsstyrelsens och avtalsrådets underlag för beredning och prioritering av krav i kommande avtalsrörelser. Vårdförbundet arbetar alltså redan idag med frågorna nationellt och de kommer tas med i kommande avtalsförhandlingar med arbetsgivarorganisationerna.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet

Att anse motionens som besvarad



Krav på hållbar och individanpassad digitalisering i vården

Den snabba digitaliseringen och införandet av AI i hälso- och sjukvården sker i ett tempo där vårdpersonalen inte ges rimliga förutsättningar att hänga med. Utbildningsinsatserna är ofta schablonartade, generella och saknar anpassning till individuella förutsättningar och digital vana, vilket drabbar i synnerhet äldre och mer erfarna medarbetare hårt. Bristen på avsatt tid för kompetensutveckling och återhämtning har skapat en digital arbetsmiljökris präglad av stress och en känsla av otillräcklighet. Konsekvensen blir att värdefull och mångårig klinisk kompetens nu lämnar yrket. Digitaliseringen måste vara ett stöd i arbetet, inte en orsak till etisk och digital stress. Vårdförbundet behöver därför ställa skarpa krav på att arbetsgivarna tar sitt arbetsmiljöansvar för en hållbar digitalisering. Jag yrkar att Vårdförbundet ska verka för:

Att arbetsgivare ska garantera fredad och schemalagd tid för utbildning och reflektion vid införandet av nya digitala verktyg och AI-system.

Att kompetensutveckling inom IT och digitala system ska anpassas utifrån individens förkunskaper och behov.

Golam Hossain "Raj"

Avdelningsstyrelsens yttrande

Avdelningsstyrelsen Västra Götaland tackar för motionen. Vi delar motionärens beskrivning av problemen i den digitala arbetsmiljön, där vi ser att allt fler digitala lösningar införs i hög takt utan hänsyn till befintlig arbetsbelastning, eller behov av rätt förutsättningar av utbildning. I den externa granskningen av Millenium införandet gjord av KPMG identifieras bland annat vikten av att från arbetsgivaren få avsatt arbetstid för utbildning och att inte ansvaret att "hitta" tiden ska åläggas den enskilde medarbetaren.

På Vårdförbundets kongress 2026 antogs framtidspropositionen där kan man under avsnittet AI och digitalisering kan läsa:

"AI och digitalisering inom hälso- och sjukvården är ett område som utvecklas snabbt och skapar både möjligheter och utmaningar för våra professioner. Nya metoder ska beakta en säker och hållbar arbetsmiljö samt införas etiskt och patientsäkert. Våra professioners kunskaper och kompetens är avgörande för breddinförandet av nya behandlingar och diagnostik. Tekniska lösningar bidrar till nya behandlingsmetoder som påverkar patienterna och ställer samtidigt krav på kontinuerlig kompetensutveckling. Under kongressperioden ska Vårdförbundet utveckla politiken så att AI och digitalisering blir en utvecklingskraft för hälso- och sjukvården och för våra professioner"

Motionens att-satser är dock riktade mot arbetsgivare och inte vad Vårdförbundets avdelning Västra Götaland ska göra.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet

- Att avslå motionen
- Att Vårdförbundet Västra Götaland i samverkan och förhandlingar med arbetsgivare verka för att införanden av digitalsystem ska beakta en säker och hållbar arbetsmiljö.
- Att Vårdförbundet Västra Götaland genom sina skyddsombud verkar för att riskanalyser görs för att belysa risker i den digitala arbetsmiljön samt arbetsgivarens ansvar att erforderlig utbildning ges på avsatt arbetstid



Återinförande av poängmodeller inom intensivvården för tryggad bemanning och hållbar arbetsmiljö

Arbetsmiljön inom intensivvården präglas av hög medicinteknisk komplexitet, tungt ansvar och krävande skiftarbete. När poängmodeller tidigare tillämpades, exempelvis på Sahlgrenska Universitetssjukhuset skapades en hållbar balans mellan bemanningsbehov och återhämtning. Modellen gav personalen möjlighet att själva välja mellan minskad arbetstid i schemat eller ekonomisk ersättning. Att kunna omsätta obekväm arbetstid i kortare arbetstid direkt i schemaläggningen skapade en hög grund bemanning där nästan alla arbetspass täcktes redan i grund schemat, schemaläggningen gick alltid ihop och arbetstidslagen följdes med mycket hög medarbetar nöjdhet. Att avskaffa poängmodellen slår direkt mot den ordinarie personalens arbetsmiljö. Följden blir ökad belastning, försämrad återhämtning och en påtaglig risk för att erfarna intensivvårdssjuksköterskor slutar eller tvingas gå ner i deltid. När den ordinarie personalens spetskompetens förloras blir konsekvensen omedelbart stängda intensivvårdsplatser, ökad övertid för de som är kvar och försämrad tillgänglighet för de svårast sjuka patienterna. För att säkra bemanningskontinuiteten och göra intensivvården till en hållbar arbetsplats måste Vårdförbundet verka för att poängmodeller återinförs.

Med anledning av ovanstående föreslås att Vårdförbundet beslutar

Att verka för att poängmodeller eller motsvarande kompenserande arbetstidsmodeller återinförs som ett kollektivavtalets verktyg för intensivvårdssjuksköterskor.

Att driva frågan gentemot Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och enskilda regioner att poängmodeller ska utgöra en standardlösning för att trygga bemanningskontinuitet, motverka vårdplats stängningar och säkra återhämtning vid tung skiftgång.

Golam Hossain "Raj"



Avdelningsstyrelsens yttrande

Avdelningen tackar motionären för inskickad motion.

Motionären föreslår att Vårdförbundet ska verka för att poängmodeller eller motsvarande kompenserande arbetstidsmodeller återinförs som kollektivavtal verktyg för intensivvårdssjuksköterskor.

Avdelningsstyrelsen i Västra Götaland verkar efter kongressbeslut för att driva bättre villkor och strävar efter arbetstidsförkortning för våra samtliga professioner. Avdelningsstyrelsen anser att schemaläggning är en viktig fråga utifrån Vårdförbundets politik med ett hållbart yrkesliv, tid för återhämtning och kompetensutveckling på arbetstid. Samtliga lokala avtal angående poängmodeller i Västra Götalands valde arbetsgivaren hösten år 2023 att ensidigt säga upp. Efter uppsägningen av avtalet har Vårdförbundet Västra Götaland kontinuerligt fortsatt bedriva ett påverkansarbete gentemot arbetsgivaren med förslag till arbetstidsmodeller/arbetstidsförkortning, som också ska gynna fler medlemmar.

I att-sats två vill motionären att avdelning Västra Götaland ska driva frågan gentemot Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och enskilda regioner att poängmodeller ska utgöra en standardlösning för att trygga bemanningskontinuitet, motverka vårdplatsstängningar och säkra återhämtning vid tung skiftgång.

Avdelning Västra Götaland kan inte anta motioner som berör Vårdförbundet nationellt eller andra regioner än Västra Götaland. Däremot anser styrelsen att vi ska verka för trygga bemanningskontinuitet utifrån kompetens samt säkra återhämtning dock inte utifrån en standardlösning.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet

Att anse motionen som besvarad



Semester

Ingen ska behöva tvingas att ta semester från 1 juni

Även om semesterperioden är från 1 juni till 31 augusti så önskar vi

Att man inte behöver tvingas att ta semester så pass tidigt som från 1 juni.

Det förekommer semesterperioder och även att man får gå väldigt tidigt. Vi önskar

Att verksamheten kan planera och försöka se till att varje medarbetare får semester från (efter) midsommar och inom 8 veckor därifrån

Margareta Westin. Frågan togs upp på vårt medlemsmöte

Avdelningsstyrelsens yttrande

Avdelningsstyrelsen tackar för motionen. Motionärerna tar upp ett vanligt bekymmer i våra verksamheter. På grund av för låg grundbemanning klarar man inte av frånvaro och sommarplaneringen blir mycket utdragen. Detta påverkar förstås den upplevda återhämtningen den enskilda kan få, särskilt om man behöver gå på mycket tidig semester för att sedan arbeta på en underbemannad enhet resten av sommaren.

Semesterförläggningen styrs, som vi uppfattar att motionärerna vet, av semesterlagen och våra kollektivavtal. Varje anställd är garanterad fyra sammanhängande veckor under juni, juli och augusti. Vårdförbundets ingång är att arbetstagare ansöker/söker semester och arbetsgivaren beviljar eller avslår. Vilket betyder att semestern inte bör vara styrd av perioder.

Samtidigt vet vi att ledighet i sig inte är det enda vi behöver, de flesta av oss behöver också få vara lediga tillsammans med familj eller andra personer som är viktiga i livet. Det blir en fråga om trivsel och förtroende som våra arbetsgivare behöver ta ansvar för. För förtroendevalda i Vårdförbundet är semester en av alla viktiga frågor att lyfta i olika samverkans- eller partsforum. Här kan just upplevelsen av återhämtning kopplat till hur semestern förläggs lyftas fram. Det tror vi i avdelningsstyrelsen att många av oss kan bli bättre på att göra.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet

Att avslå motionen

Att ge avdelningsstyrelsen i uppdrag att kalla till och genomföra en utbildningsinsats för lokala förtroendevalda i syfte att stärka våra argument kring semesterförläggning



Biomedicinsk analytiker

Attraktiva arbetsplatser för biomedicinska analytiker

Biomedicinska analytiker syns inte lika mycket som exempelvis sjuksköterskor, vilket även syns i lönekuvert, utvecklingsmöjligheter mm. Vi önskar

Att man jobbar med BMA-titeln så att de får upp sin lön till SSK,

Att man erbjuder ett utvecklande jobb där man ser möjlighet till en karriär och utveckling. Det borgar för ett attraktivt yrke och fler som vill utbilda sig/ger möjlighet att anställa fler.

Margareta Westin. Frågan togs upp på vårt medlemsmöte

Avdelningsstyrelsens yttrande

Avdelningsstyrelsen tackar för motionen. Motionärerna lyfter ett problem som är viktigt, biomedicinska analytiker är en profession som behöver mer synlighet. Både inom Vårdförbundet och i samhället i stort. Den synligheten har vi alla i någon mån ansvar för.

Vårens kongress hanterade flera motioner som handlade om utvecklingsmöjligheter och specialistutbildning för biomedicinska analytiker. Merparten fick bifall eller ansågs besvarade. Vårdförbundet har också en framtidsvision för biomedicinska analytiker: Den diagnostiska ledaren. Den tar bland annat upp just utveckling och lön.

Det har gjorts försök att bilda ett särskilt nätverk för förtroendevalda biomedicinska analytiker i Västra Götaland. Ett sådant nätverk skulle kunna ha uppgifter som handlar om att synliggöra professionen, bland annat genom att ta fram förslag på hur vi bäst sprider visionens budskap hos Västra Götalandsregionen och andra arbetsgivare där biomedicinska analytiker kan arbeta. Avdelningsstyrelsen ser det som en prioriterad uppgift att sätta in nya insatser för att få igång nätverket igen.

Det finns löneskillnader och de ser olika ut beroende på vilken delmängd man jämför. Grundutbildade biomedicinska analytiker ligger i Västra Götalandsregionen ca 600 kronor lägre än grundutbildade sjuksköterskor. Tittar man på grupper med specialuppdrag så ligger biomedicinska analytiker 1500 kronor högre än allmänsjuksköterskor. Avdelningsstyrelsen tror att det finns ett stort värde av att förtroendevalda biomedicinska analytiker får möjlighet att fördjupa sig i lönestatistik och regionens analysverktyg i samband med det tror vi också att det vore gynnsamt att jämföra mot fler yrken.

Det är helt klart så att Vårdförbundet som förbund, alla som företräder förbundet och alla biomedicinska analytiker behöver blir bättre på att berätta varför professionen är viktig för vården. Utan analys ingen diagnos!

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet

Att anse motionen som besvarad.

Att avdelningsstyrelsen får i uppdrag att se till att det lokala nätverket för förtroendevalda biomedicinska analytiker återstartas under vårterminen 2027

Stärkt fackligt arbete för skolsköterskors arbetsmiljö i Västra Götaland

Bakgrund Skolsköterskor i Västra Götaland står inför en alltmer ohållbar arbetsmiljö. Hög arbetsbelastning, ett svällande uppdrag och ständig tidspress hör till vardagen för väldigt många. Eftersom skolsköterskan nästan alltid är ensam i sin profession på arbetsplatsen drabbas yrkesgruppen extra hårt av organisatoriska och sociala arbetsmiljöproblem. Det handlar om en påtaglig etisk stress, arbetsuppgifter från annan än chef, brister i den fysiska arbetsmiljön (exempelvis oändamålsenliga lokaler eller brister i säkerheten), orimliga elevvolym per heltidstjänst samt avsaknad av schemalagd tid för återhämtning och reflektion. När arbetsmiljön sviktar står skolsköterskan ofta ensam och har svårt att få gehör hos en pedagogisk ledning som inte alltid förstår de medicinska förutsättningarna. Vårdförbundet i Västra Götaland behöver ta ett kraftfullt och riktat grepp om skolsköterskors arbetsmiljö. Det krävs anpassat fackligt stöd, konkreta verktyg för riskbedömningar samt en aktiv facklig drivkraft gentemot arbetsgivarna i regionen för att säkra en hållbar och trygg arbetsmiljö. Många av oss som arbetar fackligt har inte möjlighet att stå för detta. Vi behöver mer stöd i detta.

Med anledning av ovanstående yrkas

Att Vårdförbundet Västra Götaland ska:

- prioritera och synliggöra skolsköterskors specifika arbetsmiljö (med särskilt fokus på ensamarbete, hög arbetsbelastning, gränslöst uppdrag och etisk stress) i det fackliga arbetet.
- utveckla riktade fackliga verktyg som är direkt anpassade för skolsköterskors vardag, inklusive stöd för att genomföra risk- och konsekvensanalyser vid hög elevvolym eller förändrade förutsättningar.
- erbjuda stärkta rådgivnings- och stödinsatser för skolsköterskor och skyddsombud när arbetsmiljöfrågor kör fast gentemot rektor eller förvaltning.

Jessica Antonsson

Avdelningsstyrelsens yttrande

Styrelsen tackar för motionen och för att en viktig arbetsmiljöfråga uppmärksammas.

På Vårdförbundets kongress 2026 beslutades att arbetsmiljö ska vara ett av förbundets prioriterade områden. Inom Avdelning Västra Götaland har en arbetsmiljöstrategi tagits fram mot regionen. Arbetet har även inletts med att, utifrån förutsättningarna i avdelningens 49 kommuner, utveckla en motsvarande strategi för kommunal verksamhet.

Styrelsen delar motionärens bild av att skolsköterskor i många verksamheter har en arbetsmiljö där det finns en obalans mellan krav och resurser. Ensamarbete, höga elevantal, ett komplext och ibland gränslöst uppdrag samt etisk stress påverkar både arbetsmiljön och möjligheterna att bedriva en säker och kvalitativ elevhälsa.

Vårdförbundet Västra Götaland företräder cirka 20 000 medlemmar inom olika professioner och verksamheter. Styrelsens uppdrag är att företräda samtliga medlemmar, vilket innebär att vi inte kan ge särskild prioritet åt en enskild grupp. Samtidigt ser vi det som viktigt att synliggöra professionsspecifika utmaningar och skapa möjligheter för att dessa ska kunna lyftas och hanteras inom det fackliga arbetet.

Styrelsen vill framhålla att ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete för skolsköterskor förutsätter skolsköterskors egen professionella kompetens och delaktighet. Här ser styrelsen goda möjligheter för förtroendevalda skolsköterskor att delta och bidra till att utveckla stöd och arbetssätt utifrån professionens behov.

När det gäller riktade verktyg för arbetsmiljöarbete konstaterar styrelsen att arbetsmiljölagstiftningen och de grundläggande metoderna för systematiskt arbetsmiljöarbete är desamma oavsett profession. Samtidigt finns det möjlighet att med befintliga verktyg utveckla stödmaterial, exempel och arbetssätt som utgår i från skolsköterskornas arbetsmiljö. En förutsättning för ett sådant arbete är, återigen, delaktighet och nära samarbete med skolsköterskornas förtroendevalda

Redan idag finns flera vägar till stöd såsom rådgivningen, styrelsekontrakt och kunskapsrummet. Styrelsen ser att även detta stöd kan stärkas i nära samarbete med skolsköterskornas förtroendevalda.

Styrelsen delar motionens intention att stärka skolsköterskors arbetsmiljö och ser goda möjligheter att vidareutveckla arbetet i samarbete med skolsköterskorna, men bedömer att att-satserna är formulerade på ett sätt som inte kan bifallas. Vi vill ändå uttrycka en ambition att tillsammans stärka förutsättningarna för en god arbetsmiljö för skolsköterskor inom avdelning Västra Götaland.



Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet:

Att avslå första att-satsen.

Att anse andra och tredje att-satsen som besvarad

Ökad möjlighet till individuell flexibilitet vid schemaläggning och dygnsvila

De förändrade reglerna kring dygns- och nattvila har fått stora konsekvenser för vår och många kollegors arbetssituation. Vi arbetar skift med arbetstiderna 06.45-16.00, 13.30-21.30 eller 21-07. En konsekvens av det nuvarande avtalet är att vi inte längre får arbeta ett kvällspass till 21.30 och därefter ett dagskift som börjar 06.45 nästa morgon, även om vi själva önskar det. Tidigare kunde medarbetare som inte ville arbeta på detta sätt oftast få sina önskemål tillgodosedda av arbetsgivaren. Nu är det otillåtet oavsett den enskildes vilja och behov. Samtidigt har arbetsgivaren fortfarande möjlighet att flytta arbetspass när verksamheten kräver det. Detta innebär att arbetsgivaren i vissa avseenden har större inflytande över schemat än den enskilde medarbetaren. Det har också blivit betydligt svårare att byta arbetspass med kollegor eftersom byte ofta leder till att reglerna om dygnsvila inte uppfylls. De nya reglerna har även fått flera andra negativa konsekvenser:

- Arbetspassen ligger glesare, vilket gör att fritiden mellan arbetspassen upplevs mer fragmenterad. • Kvällspass före ledig dag har blivit vanligare.
- Antalet lediga dagar som föregås av ett tidigt avslutat arbetspass har minskat kraftigt. • Endagsledigheter blir mindre återhämtande när de ofta föregås av arbete till 21.30 och följs av arbete från 06.45.
- Helger och storhelger upplevs som mer socialt begränsande eftersom flera kvällspass ofta läggs i följd.
- Möjligheten att få balans mellan arbete, familjeliv och fritid har försämrats.

Vi tycker att det är viktigt att det finns regler som skyddar medarbetare från att tvingas till scheman med kort dygnsvila. Däremot anser vi att det bör finnas möjlighet för den som själv önskar att frivilligt välja kortare dygnsvila inom tydliga och säkra ramar. På vår arbetsplats har många kollegor valt att gå ner i arbetstid efter att de nya reglerna infördes. Eftersom vår arbetsplats är kvinnodominerad riskerar detta att bli en jämställdhetsfråga där kvinnor tvingas minska sin arbetstid för att få vardagen att fungera. Det är en utveckling som Vårdförbundet bör uppmärksamma och aktivt arbeta för att förändra. Forskning visar att medarbetares möjlighet att påverka sina arbetstider har stor betydelse för hälsa, återhämtning, arbetstillfredsställelse och möjligheten att förena arbetsliv med privatliv. Studier inom såväl vårdsektorn som bland skiftarbetande medarbetare visar att högre grad av arbetstidskontroll är kopplad till lägre sjukfrånvaro, bättre arbetsförmåga och högre arbetstillfredsställelse (Nätti et al 2014, Jung et al 2024). Syftet med reglerna om dygnsvila är att skydda arbetstagare från ohälsosamma arbetstidsförläggningar, vilket är viktigt och bör värnas. Samtidigt har de nya reglerna i praktiken minskat medarbetares möjlighet att

påverka sina egna scheman och att anpassa arbetstiden efter individuella behov och livssituationer. Detta riskerar att motverka de positiva effekter som forskning kopplar till arbetstidsinflytande och flexibilitet (Nätti et al 2014, Jung et al 2024).

Vårdförbundet bör därför verka för en bättre balans mellan skydd och självbestämmande, där medarbetare inte kan tvingas till kort dygnsvila men där den som önskar större flexibilitet också kan ges möjlighet att påverka sin schemaläggning inom tydliga, säkra och frivilliga ramar. Referenser Nätti, J., Oinas, T., Härmä, M., Anttila, T., & Kandolin, I.

(2014). Combined Effects of Shiftwork and Individual Working Time Control on Long-Term Sickness Absence: A Prospective Study of Finnish Employees.

Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56(7), 732–

738. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000176> Jung, F. U., Pabst, A., Löbner,

M., Luppä, M., & Riedel-Heller, S. G. (2024). Behind the times?

Associations of working-time autonomy with health-

related and occupational outcomes in health care personnel– a latent profile analysis.

BMC Public Health, 24(1), 825–829. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18289-0>

Vi föreslår att Vårdförbundet beslutar att:

1. verka för att frågan om individuell möjlighet till frivilliga avsteg från reglerna om dygnsvila lyfts och drivs på nationell nivå inom Vårdförbundet,
2. arbeta för att framtida avtal ger medarbetare större inflytande över sin egen schemaläggning utan att skyddet mot ofrivillig kort dygnsvila försämrats,
3. utreda och uppmärksamma hur de nuvarande reglerna om dygnsvila påverkar möjligheten att arbeta heltid, särskilt på kvinnodominerade arbetsplatser,
4. verka för att medarbetare ges ökade möjligheter att byta arbetspass och anpassa sina scheman efter individuella behov, utan att onödiga hinder uppstår genom dagens regelverk.

Lotta Johansson, Eva Jägheden, Johan Rosander, Frida Schröder, Linda Lejon

Avdelningsstyrelsens yttrande

Avdelningsstyrelsen tackar motionären för ett viktigt inspel kring de utmaningar som nuvarande schemalägnings principer kan innebära för medlemmarnas möjligheter att förena arbetsliv och privatliv.

Vi har förståelse för den problematik som beskrivs och de konsekvenser som schemaläggningen kan få för medlemmarnas vardag. Samtidigt vill vi framhålla att Vårdförbundet Avdelning Västra Götaland som lokal avdelning inte har mandat att påverka eller förändra nationell lagstiftning eller regelverk på EU-nivå. Kravet på 11 timmars dygnsvila är en skyddsbestämmelse som syftar till att säkerställa arbetstagares hälsa, säkerhet och återhämtning.

Vårdförbundet värnar dessa skyddsregler och ser dem som en viktig förutsättning för ett hållbart arbetsliv. Lösningen på dagens schemaproblem är därför inte att försvaga skyddslagstiftningen, utan att arbetsgivaren tar sitt ansvar för att organisera verksamheten på ett sätt som möjliggör en god balans mellan arbete och privatliv inom ramen för gällande regler. Avdelningen kommer fortsatt att påtala detta för arbetsgivaren. Som lokal arbetstagarorganisation kan vi däremot lyfta vikten av hållbara scheman och verka för utveckling av alternativa arbetstidsmodeller, exempelvis genom varierade start- och stopptider för arbetspass. Avdelningsstyrelsen ser att ett sådant arbete kan skapa bättre förutsättningar för medlemmarna. Ett exempel är att förändrade start- och stopptider kan möjliggöra att ett kvällspass följs av ett dagspass samtidigt som arbetstagaren erhåller den lagstadgade dygnsvilan om 11 timmar. Vi konstaterar dock att denna typ av lösningar hittills endast har införts på ett begränsat antal arbetsplatser.

Vad gäller frågan om att utreda i vilken utsträckning medlemmar inom kvinnodominerade verksamheter väljer att gå ner i arbetstid för att orka arbeta under rådande schemalägningsförutsättningar kan vi konstatera att denna typ av analyser redan genomförs och följs upp nationellt inom förbundet.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet:

Att avslå första, andra och fjärde att-satserna

Att anse tredje att-satsen som besvarad