



Vårdförbundet

Årsmöteshandlingar

Avdelning Västra Götaland

Lördag 8 oktober 2016 kl. 9.00

Bohusgården

Nordens väg 6, Uddevalla



Föredragningslista

Förslag till beslut

- | | | |
|-----|---|---|
| 1. | Årsmötet öppnas | |
| 2. | Prövning att mötet kallats i behörig ordning | - att mötet är kallat i behörig ordning |
| 3. | Upprättande av röstlängd | - att avprickningslista gäller som röstlängd |
| 4. | Val av mötespresidium | - att välja |
| | 4.1 Mötesordförande | - Ann Johansson |
| | 4.2 Bisittare | - Ola Sjöholm |
| | 4.3 Sekreterare | - Katarina Dahlman |
| 5. | Val av två justeringsmän att jämte ordförande justera årsmötesprotokollet | - att välja två personer |
| 6. | Val av rösträknare | - att välja 4 personer |
| 7. | Godkännande av föredragningslista | - att godkänna föredragningslista |
| 8. | Fastställande av arbetsordning | - att godkänna förslag till arbetsordning |
| 9. | Verksamhetsplanering 2017 | |
| 10. | Motioner | |
| | 10:1 Brister i löneprocessen | - att anta avdelningsstyrelsens förslag till beslut |



- | | | |
|------|---|---|
| 10:2 | Kompetens ska löna sig | - att anta avdelningsstyrelsens förslag till beslut |
| 10:3 | Vårdförbundets roll i att motverka lönepolicy som kan liknas vid en kartellbildning | - att anta avdelningsstyrelsens förslag till beslut |
| 10:4 | Ersättning av ledig dag som infaller på röd dag | - att anta avdelningsstyrelsens förslag till beslut |
| 11. | Arvode till avdelningsstyrelse | - att anta avdelningsstyrelsens förslag till beslut |
| 12. | Kongress 2018 | |
| 13. | Behandling av övriga i behörig ordning väckta frågor | |
| 14. | Utdelning av "Årets rookie" och "Årets förtroendevald" | |
| 15. | Mötet avslutas | |



Förslag till arbetsordning

Tidsschema

08.30-09.20 Avprickning av deltagare

09.20- 14.30 Årsmötet pågår med avbrott för lunch och föreläsning

- Du begär ordet genom att räcka upp det blå kortet
- Inlägg och förslag sker från podiet där du presenterar dig med namn och arbetsplats. Yrkanden lämnas skriftligt till mötespresidiet.
- Röstberättigade är avprickade mötesdeltagare.



2. Årsmötets sammankallande i enlighet med stadgan

Vårdförbundets stadga:

”Kallelse ska utgå till medlemmarna i avdelningen minst 14 dagar före årsmötet.”

På avdelningens lokala webbplats har inbjudan/ kallelse funnits fr.o.m. mars 2016.

Annons har funnits på Vårdfokus websida sen v 37. Då annonsen till Vårdfokus pappersupplaga ej kom med i nummer nr 9 2016 .

Förslag:

Att årsmötet beslutar att årsmötet kallats i behörig ordning.



9. Medlemmars förslag på aktiviteter till verksamhetsplanen 2016

Vår vision 2018 för hälsa och helhet

Kongressen 2008 enades om en gemensam vision för Vårdförbundet:

- Vårdförbundet är den kollegiala mötesplatsen och självklara organisationen för legitimerade barnmorskor, röntgensjuksköterskor, sjuksköterskor och studenter inom respektive utbildning.

Visionen är indelad i fyra områden: vi, vårddagaren, vården och världen. Inom varje område finns ett antal målbilder vi vill nå.

Visionen är vår långsiktiga kompass och ligger till grund för Vårdförbundets politik och viljeinriktning till dess att kongressen beslutar något annat.

Inriktningsmål för kongressperioden till 2018

- Alla människor har rätt till hälsa och helhet, därför prioriterar vi att utveckla vården och göra den säker samt att arbeta för personcentrerad vård.
- Förutsättningen för vår insats är ett hållbart yrkesliv, därför prioriterar vi att arbeta för en bättre arbetsmiljö med hälsosamma arbetstider.
- Vår kunskap ska värderas rätt, därför prioriterar vi att arbeta för högre löner och bättre karriärmöjligheter.
- Vårdförbundet växer i medlemsantal. Medlemmar upplever ett högt medlems värde.



Motion 10:1

Motionärer: Solveig Andersson, Anette Ödman, Ylva Sirenius, Marie Lindström

Rubrik: Brister i löneprocessen

Den lokala löneprocessen fungerar inte tillfredställande för vårdförbundets medlemmar i dagsläget. Den uppfattas som stelbent och orättvis. Större delaktighet hade varit till nytta för vårdförbundets medlemmar. Vi som förtroendevalda har ingen insyn i den lokala löneprocessen så som den är utformad idag. Lönelistorna lämnas ut först när alla vårdförbundets medlemmar har delgivits sin nya lön. Möjligheten till att kunna påverka är då obefintlig. Detta leder till att vårdförbundets medlemmar starkt ifrågasätter medlemsnyttan och den förtroendevaldas roll i löneprocessen.

Yrkande:

Att den lokala löneprocessen skall innefatta en dialog mellan chef och förtroendevalda innan lönen fastställs.

Motionssvar:

Vårdförbundets löneavtal som nu gäller tecknades 2011.

Avtalet är byggt på att respektive part har ett ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Parterna skall eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna och den lokala löneprocessen.

Vårdförbundet vill att lönen ska bestämmas så nära varje individ som möjligt och ska spegla varje medlems kunskap och de konkreta resultat som den kunskapen leder till.

Förtroendevaldas roll i löneprocessen är att informera och utbilda, ge råd och stöd till medlemmarna i löneavtalet och dess intentioner. Förtroendevalda ska vara aktiva i dialogen med arbetsgivaren och driva arbetet med värdeförändring i enlighet med vårdförbundets lönepolitiska ide på arbetsplatsen så väl som i verksamheten och förvaltningen.

Motionärerna yrkar på att den lokala löneprocessen ska innefatta en dialog mellan lönesättande chef och förtroendevalda innan lönerna fastställs.

Enligt HÖK 11 ska arbetsgivaren till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå.

Inför avstämning kan medlemmar lyfta eventuella frågor med den förtroendevalde.

Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet:

Att anse motionen besvarad.



Motion 10:2

Motionärer: Anna-Karin Attfors, Helen Brenander, Jeanette Carlsson och Camilla Brantsing.

Rubrik: Kompetens ska löna sig

I nuläget finns ett stort missnöje och frustration med löneutvecklingen hos vårdförbundets medlemmar; Utbildning, förvärvad erfarenhet, klinisk kompetens och lojal personal som stannar kvar på samma arbetsplats värdesätts inte rättvist. Att byta arbetsplats förefaller vara det enda som främjar en positiv löneutveckling. Varje nyanställd kräver upplärning, vilket kostar pengar och ökar arbetsbelastning för befintlig personal. En positiv löneutveckling är betydelsefull för att få fler att vilja utbilda sig till och stanna kvar i våra legitimerade yrken. Allt detta tillsammans med förlust av kompetens och stabilitet kan i sin tur leda till minskad patientsäkerhet. Vi vill att vårdförbundet ska arbeta för en lönepolitik som värdesätter varje medlems unika kompetens och förvärvade erfarenheter. Löneskillnaden mellan den nyexaminerade och den mer erfarna medlemmen är i dagsläget otillräcklig och åtgärder krävs.

Vi yrkar: Att vårdförbundet arbetar för att när ingångslön höjs ska samma belopp i kronor vara bas och därefter ett individuellt lönepåslag enligt gängse lönekriterier/avtal gälla för alla medlemmar.



Motionssvar:

Vårdförbundet vill att lönen ska bestämmas så nära varje individ som möjligt. Vi vill ha en aktiv lokal lönebildning, där lönesättningen är integrerad i verksamhetsplaneringen och där det konkreta resultatet av din kunskap i vårdmötet ska synas och mätas för att kunna lönesättas.

Avdelningsstyrelsen delar motionärernas uppfattning att lönespridningen komprimeras, vilket inte följer löneavtalet HÖK 11. Även motionärernas uppfattning att Vårdförbundets medlemmar har rätt att förvänta sig en god arbetsmiljö och en löneutveckling som baseras på erfarenhet, kompetens och det ansvar som ligger på en legitimerad profession, delas av avdelningsstyrelsen.

Vårdförbundets ingång är att varje medlem själv ska förhandla sin lön och att fastställda ingångslöner minskar medlemmarnas möjlighet till detta. Att arbeta för en ingångslön ökar risken att det som vi har för avsikt att betrakta som ett golv, förvandlas till ett tak.

På samma sätt ser vi risken att beloppet som ingångslöner höjts med också riskerar att bli ett tak och begränsa löneutvecklingen. Där ingångslöner finns är de ensidigt fastställda av arbetsgivaren och inget som förhandlas av Vårdförbundet. Enligt löneavtalet HÖK 11 är parterna överens om att det är väsentligt att ur så väl lönespridning som ur personalförsörjningssynpunkt särskilt uppmärksamma personer med erfarenhet och kompetens.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet:

Att anse motionen besvarad.



Motion 10:3

Motionär: Anna Rognstadbråten

Rubrik: Motion angående Vårdförbundets roll i att motverka en lönesättningspolicy som kan liknas vid kartellbildning

När arbetsgivaren utnyttjar avtalet med individuell lön, som NU-sjukvården gör, behövs att vårdförbundet deklarerar tydligt att varje ny tjänst måste innebära att lönen också som omförhandlas och det är gentemot den nya chefen den förhandlingen ska ske. Exempel i dag är att sjuksköterskor som byter anställning inom verksamhet för samma huvudman, som fallet blir om man som sjuksköterska byter arbetsplats i NU-sjukvården, det kan vara att en sköterska lämnar en avdelning och söker jobb på en annan avdelning, att man byter arbetsplats till en annan klinik, eller att man lämnar psykiatrins slutenvård och tar anställning i öppenvård och vice versa. Rutinen som drabbat sjuksköterskor negativt i löneutveckling har varit chefen man sagt upp sig hos sätter lönen för kommande år, inte den chef som anställer. Den policy som råder från arbetsgivarens sida är att en sjuksköterska inte ska kunna göra lönekarriär genom att byta avdelning, klinik, eller verksamhet, utan den lönen som är satt av tidigare chef gäller, och ännu värre, chefen får reglerat via personalenheten om vilken lön som får lov att sättas. Problemet med att denna policy tillåts är att det begränsar sjuksköterskan, att ens unika kompetens och också ett växande ansvar i en ny tjänst inte ska ge en positiv löneutveckling. Det Nu-sjukvården som arbetsgivare gör idag är väldigt likt en lönekartell. Det kan inte vara ett korrekt sätt från arbetsgivaren att tolka avtalet om individuell lönesättning. Det är rimligt att vårdförbundet aktivt agerar mot lönekartell hos Nu-sjukvården.

Jag yrkar: Att vårdförbundet aktivt granskar huruvida det pågår en lönekartell vid tillsättande av tjänster.

Att vårdförbundet motsätter sig den tolkning som gör att sjuksköterskor inte kan förhandla med ny chef om lön vid en ny tjänst.

Att vårdförbundet granskar om Nu-sjukvården ger sjuksköterskor lön efter kompetens i yrkesrollen.



Motionssvar:

Motionären är anställd inom Västra Götalandsregionen som är arbetsgivare och är för närvarande placerad inom NU-sjukvården. Det innebär att hon är anställd hos samma arbetsgivare oavsett var hon är placerad, på sjukhuset i Mölndal eller i Närhälsan Gullspång, så länge VGR är hennes arbetsgivare. Tekniskt anser sig Västra Götalands Region ha rätt att samordna sina lönelägen då det är inom samma arbetsgivare.

När man söker ny tjänst är Vårdförbundets tolkning att man har rätt att förhandla om ny lön. Det innebär att man har rätt till dialog med tillsättande chef och kan anföra ett löneförslag, vilket inte garanterar ett lönepåslag.

Vårdförbundets ingång är att vid tillsättning av tjänst ska kompetens och erfarenhet premieras.

Förtroendevalda ska vara aktiva i dialogen med arbetsgivaren och driva arbetet med värdeförändring i enlighet med Vårdförbundets lönepolitiska ide på arbetsplatsen, i verksamheten och på förvaltningen eller i kommunen. Vid lönerevision som sker varje år ska parterna följa intentionerna i HÖK 11 där bland annat kompetens, erfarenhet ska ligga till grund för utfallet av ny lön.

Enhetschefen är lönesättande och måste använda sig av väl kända lönekriterier. Dessa lönekriterier ser väldigt olika ut beroende på arbetsplats och innehåller ofta även andra variabler än just erfarenhet och kompetens. Det kommer alltid finnas en viss godtycklighet i lönesättning då man i dagsläget, allt enligt HÖK 11, värderas utifrån icke exakt mätbara värden. Därför är en granskning av Nu-sjukvårdens lönesättning efter kompetens inte genomförbar.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet:

Att anse motionen besvarad.



Motion 10:4

Motionär: Anna Zizala, Sahlgrenska Universitetssjukhuset, Område 4

Motionsrubrik: Ersättning av ledig dag som infaller på röd dag

På grund av olika anledningar har många medlemmar själva valt att gå ner i tid från sin heltid och vara lediga en eller flera dagar i veckan, trots den negativa effekten på den enskildes ekonomi. För den som jobbar 40-timmarsvecka, på ett fast schema, och är ledig alla röda dagar blir man i dag inte ersatt med en ny ledig dag om den lediga dagen i schemat infaller på en röd dag. En sådan vecka jobbar alltså den som valt att gå ner i tid lika mycket som en som jobbar heltid. Dessutom kan fördelningen av lediga dagar på röda dagar falla olika för de som gått ner i tid och en del får alltså vara lediga mindre än andra på ett år. Vi anser att de som valt att gå ner i tid redan förlorar tillräckligt av sin lön för att kunna vara lediga och då ska få sina lediga dagar utöver de röda dagarna. Vi anser att Vårdförbundet ska jobba för en ändring av denna orättvisa gentemot dem som valt att gå ner i tid.

Yrkanden i att-satser:

att Vårdförbundet vid omförhandling av AB förhandlar med arbetsgivaren om att de som i grunden jobbar 40-timmarsvecka och har valt att gå ner i tid ska ha en ny ledig dag då den lediga dagen infaller på en röd dag.

Motionssvar:

Motionärens beskrivning av arbetstidsförläggningen stämmer inom vissa verksamheter. Det finns dock verksamheter som väljer att ge annan ledig dag då röd dag sammanfaller med ledig dag i schema. Precis som motionären beskriver så kan det uppfattas som orättvist.

Denne arbetstidsfråga finns inte reglerad i allmänna bestämmelser utan är tänkt att hanteras mellan chef och medarbetare i dialog vid schemaplaneringen. Vårdförbundet har fört dialog med VGR i denna fråga där regionen har uttryckt att det skall lösas mellan chef och medarbetare. För närvarande är nattarbetstid prioriterad efter Kongressbeslut och därför den som är allra viktigast att driva. En reglering enligt motionärens önskemål kan leda till att Vårdförbundets nattarbetstidsstrategi faller då båda frågorna innebär stora kostnader för arbetsgivaren. Motionärens yrkande är inte endast en Vårdförbundsfråga utan en reglering av arbetstidsfrågan behöver i avtalsförhandling samordnas med övriga fackförbund inom OFR (offentliganställda förhandlingsråd).

Avdelningsstyrelsens bedömning är att denna fråga inte kommer kunna drivas framgångsrikt då fokus ligger på nattarbetstid och avslår därför motionärens yrkande.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet:

Att avslå motionen



Arvode till avdelningsstyrelsen

De av kongressen beslutade nationella riktlinjerna kring avdelningsstyrelsens arvode är totalt 1,5 prisbasbelopp per år.

Avdelningsstyrelsen föreslår att arvodet fördelas med 1,0 prisbasbelopp till avdelningsordförande samt till 0,5 till vice ordförande under 2017 samt att avdelningsstyrelsen under 2017 får mandat att, vid behov, fördela arvodena annorlunda inom det av kongressen beslutade utrymmet.

Avdelningsstyrelsen föreslår årsmötet besluta

- **att** anta förslaget