

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,

välja 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.

Förbundsstyrelsen 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 drivkraft, 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 genom-syrar 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. Vår 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 prövas 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, röntgensjuksköterska 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 medlemsengagemang 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. Ambitionsnivån 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.

Vårdförbundets organisation fastställdes vid kongressen 2018.