

VAD SKA MAN MED FACKET TILL?

Många fysioterapeuter vet vilka lagar och regler som gäller kring patienten, men när det kommer till de egna rättigheterna på jobbet är det sämre ställt. Här kommer en snabbgenomgång av några fackliga grundprinciper.

text: **Agneta Persson**

MÅNGA TROR ATT det finns en laglig gräns för hur låg en månadslön får vara i Sverige, men det finns det faktiskt inte. Medan andra länder har lagstadgade minimilöner så har vi "den svenska modellen". Den innebär att det är fack och arbetsgivare som kommer överens och tecknar ett så kallat kollektivavtal om hur lönerna ska sättas. Om det inte finns ett sådant så får arbetsgivaren betala precis hur lite den vill, så länge arbetstagaren har gått med på det.

FAST LÖNERNA SER INTE jättebra ut för fysioterapeuter trots kollektivavtal, kan man ju invända. Ja, fick facket självt bestämma skulle förstås lönerna för professionen vara mycket högre. Men i de kollektivavtal som Fysioterapeuterna slutit med arbetsgivarna kan man inte kräva några exakta summor. I tidigare avtal har det funnits tarifflöner. Då kodades fysioterapeuter efter olika kriterier och så fick man den lön som fack och arbetsgivare kommit överens om. Lång och trogen tjänst kunde till exempel

löna sig. I dag är läget det motsatta då det oftast är marknadskrafterna som styr. Bristen på fysioterapeuter gör till exempel att den som är ny i branschen på sina håll kan få en ingångslön på 37 000 kronor medan den som jobbat i 20 år kan ligga kvar på 33 000. Facket rör inte över tillgång och efterfrågan, men kan göra sitt bästa för att påverka beslutsfattare och lönesättande chefer att betala fysioterapeuterna bättre.

ETT SÄTT ÄR att fackets förtroendevalda hela tiden argumenterar för löneökningar, inte bara vid de lokala lönerevisionerna. Det kan handla om att se till att nya mer avancerade arbetsuppgifter ska synas i lönekuvertet, eller att uppmärksamma vilka i en arbetsgrupp som har hamnat efter i sin löneutveckling. Lönen ska enligt kollektivavtalet vara individuell och differentierad. Det vill säga den individuella prestationen ska löna sig, och priset på detta är något som till syvende och sist görs upp mellan arbetsgivare och medarbetare. Fackets roll är att bevaka

så att den överenskomna lönebildningsprocessen följs.

Alla anställda i Sverige omfattas av lagstiftningen, men det är i kollektivavtalen som många av villkoren i arbetslivet regleras. Som till exempel detaljer kring arbetstider, skiftsformer, semester och annan ledighet, anställningsvillkor, försäkringar och pension. Kollektivavtal kan ge mer pengar vid föräldraledighet, sjukdom och arbetsskada. Pensionen kan också bli högre för den som har kollektivavtal, skillnaden kan vara hundratusentals kronor när man blir pensionär.

IBLAND KAN ETT FACKFÖRBUND hota med att säga upp ett kollektivavtal för att sätta press på arbetsgivaren att genomföra förbättringar av dåliga arbetsvillkor. Men att säga upp ett kollektivavtal är inget man gör särskilt lättvindigt. Då försvinner nämligen varenda förmån som finns i det och som kanske har tagit många år att förhandla fram. Ett uppsagt avtal innebär att man måste börja om från noll. För det fackförbund som vill strejka är att vara

FAKTA: Kollektivavtal för fysioterapeuter

- Det finns flera centrala (rikstäckande) kollektivavtal för fysioterapeuter som reglerar de grundläggande villkoren för anställda inom kommun och region, privatanställda samt statligt anställda. Samtliga avtal finns att ladda ner på fysioterapeuterna.se
- Utöver de centrala avtalen har de flesta arbetsplatser också lokala kollektivavtal som är anpassade för den egna verksamheten. Ett lokalt avtal får aldrig innehålla sämre villkor än det centrala, eller för den delen strida mot lagstiftningen.
- Ett kollektivavtal gäller för alla på en arbetsplats, oavsett om man är med i facket eller inte.



ILLUSTRATION: HELENA HALVARSSON

utan avtal dock den enda möjligheten. Den svenska modellen innebär nämligen att så länge det finns ett avtal mellan facket och arbetsgivarna så får man inte strejka. Det kallas för fredsplikt. Det är därför strejker oftast sker när ett tidigare avtal är uppsagt, eller om det har löpt ut och man ännu inte förhandlat fram ett nytt som båda parter är nöjda med.

MEN FÖR ATT FÖRBÄTTRA arbetsmiljön i hälso- och sjukvården finns det också ett annat verktyg att ta till: arbetsmiljölagstiftningen. Den sträcker sig bortom kollektivavtalen och gäller överallt, oavsett om det finns avtal eller inte. Arbetsmiljölagstiftningen i Sverige är generellt sett riktigt bra – om den följs. Här har skyddsombud och andra fackligt förtroendevalda en viktig roll i att bevaka så att arbetsgivaren håller sig till lagen, och att agera kraftfullt om den inte följs. Det kan till exempel innebära att man måste anmäla arbetsgivaren till Arbetsmiljöverket för att åstadkomma en förändring.

En grundförutsättning för att den svenska modellen med kollektivavtal ska fungera är att båda sidor, alltså både fack

och arbetsgivare, är jämnstarka. I en rapport från 2019 konstaterar tankesmedjan *Arena Idé* att medan organisationsgraden är fortsatt hög på arbetsgivarsidan så sjunker den fackliga anslutningsgraden i Sverige. Från 77 procent 2006 till 67 procent 2019 (antalet medlemmar i Fysioterapeuterna är däremot stadigt, under pandemin har dessutom fler yrkesverksamma än vanligt anslutit sig). Störst tapp finns inom arbetaryrkena, men även tjänstemanna- och akademikerförbund tappar medlemmar. Om trenden fortsätter så här så beräknas den fackliga organisationsgraden vara nere på 63 procent år 2023. Problemet med det? Om allt färre är med i facket så ökar också risken för att modellen med kollektivavtal börjar ifrågasättas och därmed förlorar sin legitimitet.

SÅ VAD SKA MAN DÅ med facket till?

Ett av de främsta argumenten som många fackförbund, inklusive Fysioterapeuterna, för fram är: Ju fler medlemmar facket har, desto starkare blir det. Och ju starkare facket är, desto bättre avtal kan slutas. ■

Tre länktips med lagar och föreskrifter

Arbetsmiljölagen, AML

I den här lagen finns regler om skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Det finns också regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, till exempel regler om skyddsombudens verksamhet.

Läs mer: av.se

Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, (AFS 2015:4)

De här föreskrifterna reglerar områden som kunskapskrav, målbeskrivningar, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

Läs mer: av.se

Medbestämmandelagen (MBL)

Den här lagen reglerar den kollektiva arbetsrätten. Namnet syftar på lagens målsättning om att främja arbetstagaransidans medbestämmande över arbetsvillkor och företagsledning. Lagen öppnar därmed upp för möjligheter till att kunna påverka en arbetsplats med ett kollektivt inflytande. Detta arbete bedrivs oftast av fackförbund, fackföreningar och klubbar på arbetsplatsen.

Läs mer: <https://lagen.nu/1976:580>

Onsdag morgon. Maria Öman håller i ett informationsmöte för fackligt anslutna fysioterapeuter på Kommunrehab i Falun.



**TEMA:
Facket**

”Fysioterapeuter behöver

Vem står upp för dina rättigheter på jobbet? Omkring 1 000 fysioterapeuter runtom i Sverige är fackligt förtroendevalda med uppdrag att bevaka medlemmarnas arbetsvillkor. Vi åkte till Dalarna och Västerbotten och träffade två av dem.

text & foto: **Agneta Persson**

FALUN Arbetsplatsombudet Maria Öman har precis avslutat det tuffaste fackliga uppdraget för den här våren. Arbetsgivaren har velat införa tre semesterperioder över sommaren på Kommunrehab i Falun för att minska kostnaderna för inhyrda sjuksköterskor, och tyckt att samma regler ska gälla för alla. Ett uselt förslag som har fått många att må dåligt och flera att överväga att säga upp sig.

– Det är en sak om det hade varit bra för verksamheten, men det är ju inte ens det. Sjukgymnaster och arbetsterapeuter



Maria Öman, arbetsplatsombud på Kommunrehab i Falun.

arbetar helt annorlunda än sköterskorna. Vi jobbar med långa processer och det vore en katastrof att behöva byta folk hela tiden. Dessutom har vi sedan flera år en utarbetad strategi för sommaren som fungerar bra utan vare sig vakanser eller stafetter. Vi vet hur man gör.

Efter tre vändor vid förhandlingsbordet lyckades Maria tillsammans med Arbets-terapeuternas arbetsplatsombud sätta stopp för planen, och därmed räddades sommaren även för andra yrkesgrupper. Sjuksköterskorna till exempel, som är



Långa avstånd i Västerbotten gör det svårt för distriktsstyrelsen (Ingrid Thure, Kajsa Hedén och Sofia Stridsman) att ses fysiskt.

öva på att kräva sin rätt”

betydligt fler än fysioterapeuter och arbetsterapeuter tillsammans. Men de var med först på slutet, när striden var över.

– De skulle nog behöva skicka en tårta till oss nu, säger Maria. Hade inte vi funnits där så hade vi alla haft tre semesterperioder. Även cheferna blev överkörda när de protesterade mot förslaget. Det var bara facket som kunde sätta stopp.

KÅGE Sofia Stridsman, ordförande i distrikt Västerbotten, och hennes fackliga förhandlingskollega i regionen har också anledning att fira. Lönepotten för fysioterapeuterna brukar hamna på 1,9 procent, men i år fick de arbetsgivaren att skapa fram drygt 3,4.

– Vi har i många år arbetat strategiskt med att se över löneprocessens alla delar och tillsammans med arbetsgivaren haft både officiella och inofficiella möten kring lön där vi fört fram hur duktiga vi

är, att fysioterapeuter är värda mer och borde prioriteras. Men det har inte lönat sig tillräckligt bra.

Så den här gången dök de djupare ner i lönestatistiken och lönekartläggningen än vanligt. Granskade på individnivå och såg till exempel att äldre fysioterapeuter halkat efter. Sen visade de arbetsgivaren



Sofia Stridsman, ordförande i distrikt Västerbotten.

vilka siffror de hittat och sa varsågod, nu får ni gå hem och göra ert jobb. Så här kan vi inte fortsätta ha det.

Arbetsgivaren kunde själv konstatera lönediskriminering när de kvinnodominerade fysioterapeuterna jämfördes med de mansdominerade ingenjörerna som hör till samma värderingsgrupp. Och sen fick fysioterapeuterna mer pengar än planerat.

– Det här är en framgång efter flera år av arbete, så vi borde skåla i champagne! Men vi lutar oss inte tillbaka. Vi fortsätter att granska lönerna för att kunna komma ännu mer vässade till förhandlingarna.

FALUN När Maria började på Kommunrehab för tre år sedan fanns det inga lönekriterier att förhålla sig till. Hon kollade runt med andra verksamheter hur de värderar sitt arbete och så anpassade



Som det första fackliga ombudet på arbetsplatsen för Fysioterapeuterna har Maria Öman mycket att bygga upp.

—> hon det till den egna arbetsplatsen. Sen förhandlade hon och Arbetsterapeuterna med arbetsgivaren om vad som ska gälla. Det har gjort det lättare för arbetsgivaren att sätta lön, och lättare för Maria att argumentera. Förra året ledde det till tusen kronor extra för flera av dem som hade hamnat snett. I år ville hon se samma sak men fick nej. Ett tråkigt kapitel, säger hon.

– Det hade inte kostat mer än högst 20 000 kronor extra. Och så har kommunen tio miljoner att lägga på hyrsköterskorna. Jag önskar verkligen att jag hade lyckats bättre! Men jag har gjort vad jag har kunnat.

SOM ARBETSPLATSOMBUD sitter Maria med i olika samverkansgrupper på flera nivåer, alltifrån den egna arbetsplatsen upp till förvaltningsnivå. När nya chefer ska rekryteras är hon med och tittar på kandidaterna – hon har till exempel varit med och satt stopp för en rekrytering som höll på att ske på fel grunder – och

vid alla förhandlingar som rör medlemmarnas arbetsmiljö finns hon med. Det fungerar både bra och dåligt. På sistone har arbetsgivaren dragit ner på samverkan och i stället börjat kalla till fler förhandlingar. Det är tidskrävande och tröttande. Dessutom kallas alla fackliga representanter allt som oftast per automatik, även när de inte har med saken att göra.

Hade inte vi funnits där
så hade vi alla haft tre
semesterperioder.

”

Som nu. Hälso- och sjukvårdssektionen i Falun vill med kort varsel förhandla om vilka vårdbolag som kan vara aktuella för hyrsköterskor. Men det är inget som angår Fysioterapeuterna. Dessutom kom

underlaget för sent och var för dåligt, så förhandlingen fick skjutas fram. Maria och hennes fackliga kollegor i de andra förbunden har i stället tagit tillfället i akt och ordnat en digital snabbkurs i facklig samverkan för kommunens chefer i hälso- och sjukvården. Kursen hålls av HR som bland annat förklarar att ”arbetsgivaren ansvarar för att fackliga representanter ska ges tillräckligt med tid för uppdraget. Och med det menar vi att de fackliga representanterna måste få tid att stämma av med sina medlemmar, förbereda sig och titta på underlaget.”

– Det måste bli bättre med alla förhandlingar hit och dit, säger Maria. Vi behöver fler möten där man diskuterar och kommer fram till något vettigt i stället för förhandlingar som är extremt tidskrävande.

KÅGE Förutom att vara ordförande i distriktet är Sofia även arbetsplatsombud och skyddsombud på sin egen arbetsplats på hälsocentralen i Kåge

Sofia Stridsman styr själv
över tidboken och kan därför
utan problem kombinera det kliniska
arbetet med sina fackliga uppdrag.



HEA
MEDICAL AB

 Bodypoint®

ETT BÄTTRE LIV

Gunilla Wallengren är flerfaldig SM-, EM- och VM-medaljör i Parafriidrott i rullstol. Hårdsatsar nu mot VM i Kobe, Japan 2022. När hon tränar använder hon ett Elastiskt Universalband från Bodypoint. Livstidsgaranti gäller för bälten och selar från Bodypoint. www.heamedical.se

Jag är en doer, men har blivit bättre på att inte gå igång på alla cylindrar. Det blir inte så konstruktivt alla gånger, säger Sofia Stridsman.



—> utanför Skellefteå. Hon har dessutom i uppdrag att förhandla tillsammans med den som är regionalt förhandlingsansvarig. Det här innebär att hon växlar från långsiktigt påverkansarbete och dialog med politiker och tjänstemän på en övergripande nivå, till konkreta förhandlingssituationer kring lokala arbetsvillkor som måste hanteras akut.

– Man kan ju inte alltid beskriva fackligt arbete med ”wow, den där timmen gjorde jag underverk”. Snarare undrar man allt som oftast om man kom nån vart över huvud taget. Men så plötsligt trillar något på plats. Som lönerna det här året, och då är det lite mer av en wohooo-känsla!

AVGÖRANDE FÖR DET MESTA av hennes fackliga arbete är regionens drygt 70 arbetsplatsombud, säger hon. Distriktsstyrelsen har regelbundna avstämmningar med de fackliga representanterna på allt ifrån universitetssjukhuset i Umeå till sjuk-



Alla vill vi ju att det ska bli bra för patienterna. Men vi kan aldrig tumma på vår arbetsmiljö. Det gör vi ganska ofta ändå, så någon gång måste vi sätta ner foten, säger Sofia Stridsman.

stugorna i södra Lappland. Distriktets policy säger att det ska råda en geografisk jämlikhet. Alla perspektiv ska med.

– Utan ombuden kan vi inte veta vad som händer och hur det ser ut på arbetsplatserna. De gör ett jättearbete på sina arbetsplatser. Det är de lokalt förtroendevalda som är förbundets ryggrad!

Och just nu behövs arbetsplatsombudens ögon extra mycket. För i den stora omställningen mot god och nära vård tenderar arbetsgivaren att springa lite för fort och glömmar bort att samverka kring flera arbetsmiljöfrågor när nya system och arbetssätt ska införas.

– Det finns ingen illvilja eller motvilja från arbetsgivaren, inte från oss heller. Alla vill vi ju att det ska bli bra för patienterna. Men vi kan aldrig tumma på vår arbetsmiljö. Det gör vi ganska ofta ändå, så någon gång måste vi sätta ner foten. Och då kan det bli jobbigt.

Här behöver fysioterapeuter profilera sitt fackliga ben mycket mer, tycker Sofia.



” Det gäller att få arbetsgivaren att se det från vår synvinkel, och att göra medlemmarnas röster hörda.

Bli bättre på att kräva sina rättigheter.

– Vi har till exempel blivit uppmanade att tacka ja till nya uppdrag först och ta betalt sen. Som att skriva röntgenremisser, eller ge injektioner. På de flesta ställen har det dessutom visat sig att vi ju inte får betalt sen. Jag kan se en vinning i att profilera professionen, men jag tror inte på idén att vi hela tiden ska säga ja. Vi kanske inte heller ska säga nej, men vi måste föra den fackliga kampen. Inte bara säga tack, amen och hoppas att det ska lösa sig.

FALUN Ungefär en tredjedel av fysioterapeuterna på Kommunrehab är inte med i facket. Ibland får Maria höra att ”facket gör inget för min löneutveckling” som argument att inte vara med. Då tänker man inte på allt det andra som facket gör, säger hon.

– Det verkar som om många har glömt historien bakom den svenska modellen. Att hela arbetsmarknaden bygger på



Det är tröttande ibland men sällan tråkigt att jobba fackligt, säger Maria Öman. Hon har varit fackligt aktiv i drygt 20 år på olika arbetsplatser i Falun.

överenskommelser mellan fack och arbetsgivare. Man kanske tar semester och andra förmåner för givet, men har man inget kollektivavtal så har man inte heller samma rättigheter. Det tror jag det är många som inte har koll på.

Men det är också viktigt att komma ihåg att facket inte har någon egen beslutanderätt, varken när det gäller löner eller övriga arbetsvillkor. I slutänden är det alltid arbetsgivaren som har ledningsansvaret och som bestämmer, säger hon.

– Så det gäller att få arbetsgivaren att se det från vår synvinkel, och att göra medlemmarnas röster hörda helt enkelt. Arbetsgivaren hinner inte tänka efter alla gånger, och då kan vi från facket vara en bromskloss som förhoppningsvis gör att det blir bättre än det hade blivit annars.

KÅGE När hon gick i fyran ordnade Sofia sin första protestmanifestation. Klassens



—> lärare skulle inte få behålla jobbet, och tillsammans tågade eleverna genom Kiruna och in på kommunalrådets rum för att protestera. Sofia gick längst fram. Och på den vägen är det. Man måste vara en sån som vågar sätta klackarna i backen, vara saklig och modig när man har i uppdrag att föra de anställdas talan. Det kan vara oproblematiskt. Men det kan också vara känslomässigt påfrestande.

– Många kan bli provocerade av att jag är rak och rättfram och säger vad jag tycker, särskilt när de inte håller isär roll och person. Några gånger har det lett till att jag har blivit utsatt för härskartekniker av chefer på olika möten. Det är en utmaning, framför allt i situationer där man möter en professionell förhandlare som bara trycker till en. Att då våga försöka framföra något konstruktivt är skitsvårt om man inte har skinn på näsan.

Nej, det är väl inte så konstigt kanske att det är lättare att få fysioterapeuter att jobba för professionsfrågorna än för de

fackliga, säger Sofia. Det är relativt enkelt att engagera sig i det man gör kliniskt varje dag. Där är man dessutom kunnig. När det kommer till fackligt arbete är kunskapen inte lika självklar. Dessutom kan det fackliga uppdraget innebära att man inte alltid nödvändigtvis är överens med arbetsgivaren.

– Jag kan ändå förvånas över att det fackliga benet inte är lika starkt som professionsbenet i vissa stora distrikt. Att inte fler ser möjligheten att driva de fackliga frågorna och att det är en framkomlig väg. Men jag tror att vi inom förbundet nu är på rätt väg med att stärka det fackliga benet, till exempel genom mer utbildning, och det är positivt.

För den fackliga rörelsen och den svenska modellen är inget vi ska ta för givet, säger hon.

– Vi måste stå upp för den, och det gör vi genom att vara fackligt engagerade. Det vore förödande om vi föll för de högerextrema, fackfientliga vindar som blåser ute i samhället. ■

Jag tror att vi inom förbundet nu är på rätt väg med att stärka det fackliga benet, säger Sofia Stridsman.



TCM Products Norden AB

supporting your professional clinic

Britsunderlägg

"Supermjukt" - för kundens skull

Tunna underlägg som inte prasslar. Tillverkade av 100% polypropylen. Tillverkade med Non-Woven teknik. Högabsorberar oljor och fetter. Återvinningsbart material.

NYHET

Nu även med en blandning av 30% Viscose + 70% Polyester vilket ger ett mycket mjukt och behagligt britsunderlägg.

Tel. +46-8-55086409

order@tcmproductsnorden.se

www.tcmproductsnorden.se

Fackligt förtroendevalda har rätt att utföra sina uppdrag på betald arbetstid.



ILLUSTRATION: HELENA HALVARSSON

**TEMA:
Facket**

Du jobbar väl inte gratis?

Har du ett fackligt förtroendeuppdrag? Då har du enligt lag rätt att jobba fackligt på betald arbetstid. Men alla använder inte den möjligheten, till exempel för att man inte vill belasta kollegorna eller för att man inte hinner med sitt kliniska arbete.

text: **Agneta Persson**

ENLIGT FÖRTROENDEMANNALAGEN (se fakta) har den som är förtroendevald rätt att jobba med fackliga frågor på betald arbetstid. Det kan till exempel vara att delta i förhandlingar och samverkan (inklusive den tid det tar att förbereda sig inför dessa), delta i fackliga kurser, gå på informationsmöten som arbetsgivaren kallar till samt att ägna sig åt att hjälpa en enskild medlem i frågor som rör anställningsförhållandet.

MEN HUR LÄTT ÄR DET att gå ifrån sitt kliniska arbete för att ägna sig åt facklig verksamhet? Fysioterapi har skickat ut

en enkät till 953 förtroendevalda fysioterapeuter (regionalt förhandlingsansvariga, arbetsplatsombud, skyddsombud och Saco-råd) och bland annat ställt frågan: Utför du ditt fackliga arbete på ordinarie arbetstid? Av de 320 som har svarat uppger 86 procent att de alltid jobbar fackligt på betald arbetstid.

"Om det sker utanför arbetstid får jag ta ut den en annan dag men skulle säkert få lägga betald övertid om jag frågade."

"Fick lägga tiden 'smart' för att det skulle gå ihop med verksamheten, men det gick."

"Vid något tillfälle har resan till en kurs varit utanför ordinarie arbetstid, men fått tid mot tid för det."

"Jag gör det på arbetstid, men det innebär i vissa perioder när det är något särskilt som händer att jag får mycket plus på flexen eftersom det är svårt att ta bort av mina andra arbetsuppgifter."

AV DEM SOM SVARAT att de inte utför sitt fackliga uppdrag på ordinarie arbetstid uppger 93 procent att de väljer att göra det på fritiden för att hinna med sitt arbete eller för att inte belasta kollegorna.

→ 23 procent uppger också att arbetsgivaren inte ger utrymme för det fackliga arbetet.

"Vissa möten sker på lunchen för att inte inkräkta på övrigt arbete."

"Gör ofta förberedelser på fritiden, svårt att hinna med på arbetstid."

"Min arbetsgivare vill ej ha något fackligt arbete."

"Oftast finns inte tiden, även fast vi har rätt till den. Inför löneöverläggning exempelvis blir det en del förberedelser på fritiden. Inför samverkan är man inte alltid förberedd/påläst som AG kan förvänta sig."

"Får ingen anpassning av arbetsuppgifter så det är mycket stressigt, hög arbetsbelastning utifrån ansvarsområden och antal patienter, kan komma bli tvungen att sluta som facklig för att inte bli utbränd."

"Jag får teoretiskt tillåtelse av min arbetsgivare att använda facklig tid, men i praktiken går det ej ihop med den pressade tidboken i klinik som samtidigt ska fungera och är bokad 1 månad framåt."

FYSIOTERAPEUTERNAS förhandlingschef Torbjörn Bidebo säger att enkätens resultat stämmer bra med hans uppfattning om hur det ser ut bland förbundets förtroendevalda. Förtroendemannalagen innebär oftast inget problem, särskilt i kommuner och regioner där det finns en lång tradi-

tion av samverkan med facket och där rutinerna är väl etablerade. Men ibland händer det att arbetsgivare ifrågasätter det fackliga uppdraget, framför allt inom privat sektor.

– Det behöver inte betyda att man är motståndare till facket, säger han, utan kanske att man har problem med att få ihop ekonomin i verksamheten när någon är fackligt engagerad och man inte kan ta emot lika många patienter.

MEN DET ÄR arbetsgivarens skyldighet att se till så det finns luft i systemet för det fackliga arbetet, påpekar Torbjörn Bidebo. Kanske behöver man ta in extraresurser för att få det att fungera. Särskilt i perioder när den fackligt förtroendevalda är borta extra mycket, som till exempel vid löne-revisioner.

– Något annat går inte, säger han. Vi har ju förtroendemannalagen. Den kan man inte bryta mot.

Men det är inte bara arbetsgivarnas eventuella ogillande som kan få fackligt förtroendevalda att dra sig för att utföra sitt uppdrag på ordinarie arbetstid. Även arbetskamrater som tycker att man går i väg hela tiden och inte drar sitt strå till stacken kan göra det svårt, säger Torbjörn Bidebo.

– Det finns de som avstår från vissa möten för att man får taskiga vibbar från kollegorna. I sådana situationer behöver man ha en diskussion i sitt arbetslag om att det fackliga uppdraget innebär att man kommer vara borta en hel del. Och då hoppas man ju att kollegorna är glada

för att någon tar på sig uppdraget att representera dem och inte tittar snett när man går i väg.

Vad gör förbundet centralt för att stötta sina lokalt förtroendevalda i att våga ta plats med sitt fackliga arbete?

– Vi utbildar och peppar dem i de här frågorna och ser till så de har kontakter att vända sig till, som förhandlingsansvariga och ombudsmän. Man ska känna att man kan vända sig till oss när det blir tokigheter så guidar vi hur man kan göra och tänka. På förbundets hemsida finns det också verktyglådor för förtroendevalda med tips och råd. ■

Förtroendemannalagen

- Enligt Lagen om facklig förtroendemannas ställning på arbetsplatsen (1974:358) får en arbetsgivare inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Ledigheten ska dock vara skälig och inte medföra betydande hinder för arbetet.
- Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering ska facklig förtroendeman, utan hinder av lagen om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

SÖK
FORSKNINGS
BIDRAG

från **STROKEFONDEN**
Sista ansökningsdag är 15 SEPT
www.strokeforbundet.se

Strokefonden förvaltas av
STROKE-Riksförbundet



Digital rivstart för ny facklig utbildning

All facklig utbildning som tidigare genomfördes fysiskt ute i distrikten har nu blivit digital. Målet är att öka tillgängligheten och göra kurserna mer medlemscentrerade och situationsanpassade.

text: **Lois Steen**

I MÅNGA ÅR har Fysioterapeuternas fackliga utbildningar bedrivits lokalt i distrikten och det har inneburit att kansliets ombudsmän rest landet runt för att möta fackligt aktiva medlemmar. När pandemin startade 2020 ställdes all utbildning in på grund av restriktionerna. Men att lämna hundratala förtroendevalda helt utan facklig utbildning var ohållbart, berättar förbundets ombudsman Tess Barrington.

– Vi hittade på en slags konstgjord andning. Jag fick en förfrågan från ett distrikt, där vi hade planerat en facklig heldagskurs om lön och arbetsrätt, om jag inte kunde göra den digitalt via Zoom i stället.

Hon tog på sig det och genomförde fyra heldagsutbildningar innan hon valde att förändra upplägget utifrån de utvärderingar som kom in.

– Deltagarna tyckte att det var väldigt långt med en heldag vid skärmen och att det är svårt att hålla fokus när man ska ta till sig så mycket nytt inom flera olika ämnen.

Det tog hon med sig i det fortsatta arbetet och delade upp utbildningen i kortare moduler. Och responsen på förändringen blev positiv.

– Jag upplevde att många blev mer inspirerade och glada av att få ta sig an en facklig fråga i taget; att det var befriande att slippa bli överväldigad, säger Tess Barrington.

Varje modul är ett digitalt seminarium på två-tre timmar. Modulerna ger fackliga grundkunskaper inom ämnen som lön, arbetsrätt och kollektivavtal, och de är också sektorstyrda.



FOTO: SIMON BARRINGTON

I november 2020 kom ett kongressbeslut om att förbundets utbildningar ska digitaliseras, berättar ombudsman Tess Barrington.

– Att vi gör modulerna sektorstyrda beror på att frågorna behöver tas om hand på olika sätt beroende på om man är förtroendevald i en kommun eller i en region. Genom att anpassa kursen efter det kan den som deltar känna sig mer hemma i frågorna.

FÖRUTOM DESSA MODULER på en grundnivå kommer förbundet att erbjuda möjlighet till självstudier och fördjupning i olika ämnen genom kompendier. Dessa kompendier som Fysioterapeuternas chefsjurist tagit fram kan till exempel handla om uppsägning av anställning, arbetsrätt vid sjukdom, skillnaden mellan diskriminering och kränkande särbehandling, lönekartläggning med mera.

– Tanken med modulerna och självstudierna är att göra den fackliga kunskapen mer behovsanpassad och situationsanpassad, så att utbildningen finns tillgänglig

när medlemmen själv har behov av en viss typ av kunskap och inte när förbundet har ett behov av att utbilda, säger Tess Barrington.

– När varje ämne får sin egen modul hinner vi dessutom berätta mer om det. Det som förut fick 30 minuter är nu en egen modul på två timmar. Vi kommer också att hålla en digital utbildningsdag en gång om året där vi berättar om nyheter och ger uppdaterad kunskap på olika områden.

En av fördelarna med att utbilda digitalt är att förbundet kan utbilda fler på kortare tid.

– Under tidigare år med sex heldagskurser per termin kanske vi hann utbilda cirka 60 till 70 förtroendevalda. Men nu har jag bara under våren utbildat nästan 200 personer.

Är kurserna obligatoriska för att inneha vissa förtroendeuppdrag?

– Det är förbundets ansvar att de som väljer att jobba fackligt ska få kunskap och stöd i sitt uppdrag, men vi kan ju aldrig tvinga någon att ta emot det. Men den som inte går grundmodulerna har en enorm uppförsbacke som ny förtroendevald, så det är en stark rekommendation att gå kurserna. Då slipper man stå helt naken inför arbetsgivaren och inte veta vad de fackliga frågorna handlar om.

Från mitten av augusti och framåt kommer det finnas fem färdiga grundmoduler: *Lön, Individuell arbetsrätt, Kollektiv arbetsrätt, Arbetsmiljö* och *Samverkan*. Kurserna riktar in sig på kommunal och regional sektor. Under hösten 2021 är 14 kurstillfällen inplanerade. ■

”Jag är medlemmens stöd

Den som engagerar sig fackligt kan göra det på olika nivåer och i olika uppdrag. Men vad får de själva ut av det? Möt några fackligt förtroendevalda ute i landet.

FOTO: PRIVAT



DANIEL AUGUSTSSON
Distriktsordförande, Halland

- 1.** Det är viktigt att vi har en närvaro i distriktet eftersom det är här som väldigt mycket av det dagliga arbetet sker. Under hösten planerar vi till exempel att få till ett bättre samarbete med våra förtroendevalda arbetsplatsombud för att de ska känna till vad vi gör och hur vi kan hjälpas åt. Som ordförande är jag med och driver på och hjälper till att få de processerna att fungera så bra som möjligt.
- 2.** Att uppdraget består av så många olika delar. Det är stort och brett. Medlemmarna står oss ju närmst, men samtidigt ska man ha en dialog med politiker och tjänstemän i regionen för att vara med och påverka. Inte minst utifrån omställningen mot en god och nära vård så behöver vi vara proaktiva, finnas med i arbetsgrupper och se till så vi inte missar tåget. Det är också svårt att vår styrelse är ganska liten, så jag sitter på flera poster.
- 3.** Det är en möjlighet att vara med och påverka fysioterapeuters position så vi inte blir utanför och glöms bort, och för mig är det självklart att vara med och bidra till det. Att vilja vara med och ta det ansvaret ligger till grund för mitt engagemang.

FOTO: NINA BERG



JENNY WAHLBERG
Regionalt förhandlingsansvarig,
Gotland

- 1.** För att jag är medlemmens stöd gentemot arbetsgivaren, till exempel vid meningsskiljaktigheter kring något. Eller om det är en hel arbetsgrupp som är missnöjd, då kan vi tillsammans jobba för en förändring. Jag förhandlar ju också med arbetsgivare och där lyfter jag fram vilka frågor vi fackliga anser är viktiga att jobba med, och vad som är viktigt i till exempel löneprocessen.
- 2.** Just nu att jag är så ny. Jag tillträdde vid årsskiftet. Som förhandlingsansvarig ska man ha koll på lagar och regler, veta vad arbetstagaren har rätt till och vad jag som facklig företrädare har rätt att säga till arbetsgivaren i olika situationer. Men jag har jättebra stöd av den som var förhandlingsansvarig tidigare, hon är min mentor. Och så har jag mycket hjälp av förbundet centralt.
- 3.** Fackligt arbete har alltid varit viktigt i min familj så det har jag med mig sen jag var liten. Det är väldigt roligt att påverka, att få jobba tillsammans med arbetsgivaren och kunna göra sin röst hörd även om man är ganska ung.

**TEMA:
Facket**

DICTUS[®]
— The Dictus Band —



För dem med försvagad benmuskulatur!

Dictus Hip ger kraft åt benet i svingfasen, och därmed en bättre gång.

Dictus Hip ger direkt återkoppling om resultat.

erimed

Tel: 08-449 56 50
www.erimed.se

För mer information



gentemot arbetsgivaren”

- 1. Varför är ditt uppdrag viktigt? 2. Vad är det svåraste?
3. Vad får du själv ut av att vara engagerad?**

FOTO: MAGDALENA NYBERG RIDÉLL



TORBJÖRN JOHANSSON

Arbetsplatsombud, Sahlgrenska i Göteborg

1. Jag är övertygad om att allting fungerar mycket bättre på en arbetsplats när fack och arbetsgivare har en tät dialog. Man får tag i problemen på ett tidigt stadium och kan lösa dem. Det håller också arbetsgivaren lite på tårna – bara det att det finns fackförbund att prata med gör att arbetsgivaren blir mer mån om att göra saker på rätt sätt.
2. Svårast är nog när jag som fackligt ombud ska företräda en åsikt som inte är min personliga. Till exempel nu under pandemin. När det var som värst kom frågorna "kan man tvinga folk att testa sig" och "kan man tvinga folk att vaccinera sig" upp. Min personliga åsikt efter ett halvår på covid-IVA är att det är klart man måste testa sig. Men den fackliga åsikten är nej, vi kan inte tvinga någon. Och då ska jag strida för något jag egentligen inte gillar, för att det är mitt jobb.
3. Jag har alltid varit med i någon form av samverkan, från elevrådet och uppåt. Jag har svårt att se mig själv som inte engagerad, det är en naturlig del av mig. Jag vill vara med och påverka min arbetssituation. Genom samverkan gör man saker mycket bättre på båda sidor.

FOTO: TERESE HAGMAN



HANNA KRISTELIUS

Huvudskyddsombud,
Region Kalmar

1. Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön, men vi har sett flera exempel den senaste tiden på att arbetsgivaren inte på egen hand kan se till så miljön fungerar. Det behövs skyddsombud som påtalar riskerna när vi ser dem. Det är grundläggande att alla ska må bra på jobbet. Det handlar inte bara om farliga saker som ramlar ner, eller risken att utsättas för kemikalier. Vi har också den psykosociala miljön som bland annat handlar om rimliga arbetsvillkor.
2. Som huvudskyddsombud har jag inte kännedom om allt som sker, och det kan innebära att jag kommer in först när arbetsmiljön har blivit riktigt dålig. Det kanske har pågått i flera år. Det kan till exempel vara sjuka hus som orsakar luftvägsproblem och jag blir inkopplad väldigt sent. Jag vill ju veta om riskerna så fort som möjligt medan det fortfarande går att förebygga.
3. Det är en tillfredsställelse att se att det går att göra skillnad. Det går att kräva den skyddsutrustning som behövs, att man har rimliga arbetstider och så vidare. Jag vill ju hela tiden att det ska vara så bra som möjligt för så många som möjligt. Jag tror inte att arbetsgivaren medvetet gör fel, för när vi väl ser ett problem och påtalar det så gör vi något åt det tillsammans.

Journalprogram för dig
www.rixdata.se



Rix
Företaget med hjärta