

Förbunds möte 2016

# Motioner



# Innehåll

## Utskott 1 Villkor

1.	80-90-100	6
2.	Arbetstidsavtal HVB hem	8
3.	Egna angelägenheter	9
4.	Tydligare regler kring enskild angelägenhet utan löneavdrag	10
5.	Förbättra villkoren för lägerpersonal	11
6.	Jämlikt arbetsliv – Jämlika semestervillkor	12
7.	Reglering av oregelbunden skiftgång.	13
8.	Höjd ob- ersättning på kvällar och helger.	15
9.	Införa kortare arbetstid för nattarbete.	17
10.	Rättvis ersättning vid jour och beredskap	18
11.	Schemaläggning och framförhållning	20
12.	Byta semesterdagstillägg mot fler lediga dagar	22
13.	Semesterdagsväxling	24
14.	Semesterväxling	26
15.	Sex timmars arbetsdag	27
16.	40 timmar är ingen lag	29
17.	Uppmuntra medlemskap i samhällsviktiga frivilligorganisationer.	31
18.	Veckoarbetstid	33

## Utskott 2 Arbetsmiljö

19.	Aktivitetsbaserade kontor och öppna kontorslandskap	35
20.	Fokusfråga arbetsmiljö	36
21.	Fokusfråga arbetsmiljö – regioner	38
22.	Gränslöst arbetsliv – ostörd fritid	39
23.	Psykiska arbetsskador	41
24.	Utökad kompetens i förbundet gällande arbetsmiljö	43

## Utskott 3 Lön, pension och organisationspolitik

25.	Avtalsområden	46
26.	Bilagor	48
27.	”Evigt” medlemskap	49
28.	Fördelningen av lönepotten	51
29.	Hur skall fördelningen av ”Potten” gå till	52
30.	Kontrollfunktion för lönekartläggning	53
31.	Löner och löneutveckling 2017 och framöver för medicinska sekreterare inom vuxenpsykiatri Västmanland	54
32.	Lönesamtalsmodellen	56
33.	Orättvisa i arbetslivet ger orättvisa pensioner	57
34.	Utbildning ska löna sig	59

## Utskott 4

### Yrke

35.	Chefer som är skyddsombud	61
36.	Chefsmedlemmarnas förutsättningar	62
37.	Hjärtefråga Chef	64
38.	Titelbyte för biståndshandläggare	65
39.	Vision måste våga vara förändringsbenäget inom det socialpedagogiska området!	66

## Utskott 5

### Ekonomi

40.	Arvodering för centrala valutskottet	70
41.	Arvodering för centrala valutskottet i framtiden	72
42.	Inga retroaktiva inträden	73
43.	Skärpta regler uthyrning av förbundets lägenheter	75
44.	Stipendier i samband med studier	77
45.	Vi vill bli fler! Subventionerad även avgift för de över trettio år!	78

## Utskott 6

### Kommunikation

46.	Annonsering i tidningen Vision	80
47.	Bättre förmåner för studentmedlemmar	81
48.	Förbundsgemensamt HBTQ material	83
49.	Klarspråk	84
50.	Material om Vision och facket på olika språk	85
51.	Material till Pride festivaler	86
52.	Mångfald i Visions material	87
53.	Profilprodukter	88
54.	Synliggör Visions internationella samarbetsprojekt	89
55.	Utför en tillgänglighetsrevision av Visions hemsida	90

## Utskott 7

### Utbildning

56.	E-utbildning i Mångfald	92
57.	Modern mötesteknik	94
58.	Visions utbildningsverksamhet	95
59.	Förbättrad utbildningsverksamhet	97
60.	Utbildningar och kurser i Vision	99
61.	Visions utbildningsutbud	100
62.	Kompetensutveckling för erfarna förtroendevalda	101
63.	Kompetensutvecklingsplan för erfarna ordföringar	102
64.	Kursledarkompetens	103
65.	Rekrytering och mångfald	104
66.	Rekrytering	105
67.	Mångfald och värdegrund	106
68.	Normkritisk utbildning bör ingå i utbildningsgruppens utbud.	107
69.	Obligatorisk medlemsutbildning vid medlemsinträde i Vision	109
70.	Utbildning för valutskott	110

## Utskott 8

### Lokal organisation

71.	Bolag, Förbund, Privata, Klubbar	112
72.	Alternativ lokal organisation	114
73.	Medge undantag från organisationsprincipen i mindre kommuner!	116
74.	Utred framtidens organisation för Vision	117
75.	Att delta är viktigt för demokratin i Vision	121
76.	Vart ledde arbetet med "Vår interna demokrati i Vision"	123

## Utskott 9

### Intern styrning och demokrati

77.	Förbundsmöte vart fjärde år	126
78.	Förläggning av Förbundsmöte	127
79.	Förslag om förtydligande gällande Visions stadgar	129
80.	Förtydliga stadgarna när det gäller valprocessen	130
81.	Förändring av Visions valordning	131
82.	Låt medlems boendeort påverka delaktighet i Visions aktiviteter	132
83.	Begränsa ordförandeperioden för klubb, sektion och avdelningsordförande i Vision	134
84.	Nyval av förtroendevalda efter senast 8 år i ledande uppdrag	135
85.	Samordning kring att driva sakfrågor	137
86.	Trygga återväxten av fackligt förtroendevalda i Vision	139
87.	Vad betyder Visions hjärtefrågor, värdegrund och program?	141

## Utskott 10

### Schyst arbetsliv, försäkringar och övrigt

88.	Kränkande särbehandling och mobbning	144
89.	Likabehandlingsavtal för Visions personal.	146
90.	Schysta villkor för kollegor med funktionsvariationer	147
91.	Solidaritetsfonden	148
92.	Vision bör ta ställning som feministiskt fackförbund.	150
93.	Gruppförsäkring efter 65 år	152
94.	Sjukvårdsförsäkring	153

**Utskott 1**  
**Villkor**  
**Motionerna 1-18**

# I. 80-90-100

## Motionär: Rickard Johansson, Visions Malmöavdelning

När arbetstiderna började regleras i Sverige var det främsta motivet individens skyddsbehov. Den anställde skulle inte behöva utsättas för en extremt lång arbetstid som skulle kunna äventyra hälsan.

I början omfattade både lagar och avtal bara mindre delar av arbetsmarknaden. Under 1950-, 60- och 70-talen skedde en successiv arbetstidsförkortning i tre steg till först 45, sedan 42,5 och slutligen 40 timmars arbetsvecka. Att arbeta på lördagar upphörde i praktiken 1971. Även om inte den lagstadgade veckoarbetstiden ändrats sedan början av 1970-talet, har årsarbetstiden förkortats på andra sätt. 1978 infördes fem veckors semester.

I dag lever vi i en ständigt föränderlig värld där utvecklingen går fort. Men vi lever också i en värld som tycks kantas av sjukdomar när vi närmar oss 60-årsåldern.

I dag finns det många som är arbetslösa och som skulle behöva komma in på arbetsmarknaden samtidigt som det finns många som gärna skulle vilja gå ner i arbetstid utan att man ska behöva betala för det resten av livet genom sänkt pension.

Sett ur perspektivet ovan så föreslår Malmö avdelningen att man från 61- års ålder ges möjlighet att gå ned i arbetstid, få sänkt lön men full pensionsinbetalning. Detta genom att man kan ingå, i enlighet med framförhandlat kollektivavtal, ett avtal med arbetsgivaren om en 80-90-100 lösning.

Vad innebär då 80-90-100. Jo, det är att man går ned i arbetstid till 80 % av heltid, man får 90 % av sin lön (dvs en sänkning med 10 %) och att arbetsgivaren betalar in pensionsavgiften som om man hade jobbat 100 %.

- ▶ 80 % arbetstid
- ▶ 90 % av sin lön
- ▶ 100 % i pensionsinbetalning

Vissa kommuner har redan tecknat lokala kollektiv avtal om detta med Vision

### Malmö avdelningen föreslår att förbundsmötet ger:

- ▶ förbundsstyrelsen i uppdrag att inleda diskussioner med SKL om att upprätta ett kollektivavtal i 80-90-100 principen
- ▶ att arbetet ska vara avslutat under 2017.

Visions Malmöavdelning bifaller motionen.

Vision Stockholm stad ställer sig bakom motionen.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”80-90-100”**

I de kommunala tjänstepensionsavtalen KAP-KL och AKAP-KL ges möjlighet för arbetsgivare och anställd att komma överens om en så kallad särskild avtalspension. En särskild avtalspension kan ges på deltid eller heltid. Det är upp till arbetsgivaren och den anställde att komma överens om hur mycket tjänstepension som ska betalas in under tiden som den anställde har särskild avtalspension samt vilken nivå av lönen som ska utbetalas på den lediga delen av sysselsättningsgraden.

Redan idag finns alltså ett regelverk som tillåter enskilda överenskommelser om att trappa ner arbetstiden de sista åren innan pension. Flertalet kommuner har i sina respektive pensionspolicys modeller för 80/90/100. Dessa pensionspolicys är oftast framtagna ensidigt av arbetsgivaren, men det är möjligt att istället göra ett lokalt kollektivavtal om 80/90/100-modellen.

Behoven av att hantera generationsväxling och nyrekrytering av personal skiljer sig stort mellan arbetsgivare och över landet. Utmaningarna är olika hos små och stora arbetsgivare, och beroende på hur attraktivt det geografiska läget är. Därför bedömer förbundsstyrelsen möjligheten att centralt komma överens med Sveriges Kommuner och Landsting i denna fråga som liten. Vi tror att samtal mellan lokala parter är en mer framkomlig väg. Lokala parter kan på ett mer träffsäkert sätt ta omhand de lokala förutsättningarna för såväl nedtrappning för äldre medarbetare samt rekrytering av ny kompetens.

Förbundsstyrelsen vill därför ge kansliorganisation i uppdrag att ta fram ett underlag för lokal intresseförhandling i frågan.

### **Förbundsmötet föreslår förbundsmötet besluta**

att avslå motionen.

att ge kansliorganisationen i uppdrag att ta fram ett underlag för lokal intresseförhandling om 80/90/100-modellen.

## 2. Arbetstidsavtal HVB hem

### Motionär: Rose-Marie Nylund, Vision Skara och Lisbeth Larsson, Vision Vara

Som det ser ut i dagsläget finns det två avtalsområden på våra HVB hem, Kommunals och Visions. Denna olikhet skapar en orättvisa då Kommunals medlemmar arbetar 37,0 tim och Visions medlemmar arbetar 38,25 tim.

En annan anledning till att sänka arbetstiden är att många som arbetar på HVB hem utöver den ordinarie arbetstiden också har sovande jour. Detta gör att de spenderar mer tid på sin arbetsplats än gemene man, vilket kan leda till svårigheter med återhämtning och i förlängningen sämre hälsa.

Arbetstidsavtalet bör vara lika ur ett ideologiskt perspektiv samt att det kan bli svårt att rekrytera medlemmar till Vision.

#### Vi föreslår därför Förbundsstyrelsen

Att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att arbeta för ett enat arbetstidsavtal inom detta område.

#### Avdelningarnas yttrande kring motionen:

Vision Skara och Vision Vara har behandlat motionen och tillstyrker den.

#### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Götene, Skövde, Mariestad, Karlsborg, Töreboda

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Arbetstidsavtal HVB hem"

Om man har en kommun som arbetsgivare spelar flera saker in i frågan om arbetstidsmålet. Allmänt kan sägas att om man jobbar måndag till lördag och även kvällar men inga "röda" dagar, gäller arbetstidsmålet 40 timmar per helgfri vecka. Som röda dagar räknas såväl storhelger som vanliga söndagar. Om man även jobbar röda dagar gäller arbetstidsmålet 38,25 timmar per vecka. Därutöver finns en gammal överenskommelse mellan Kommunal och många (men inte alla) kommuner om en veckoarbetstid på 37 timmar, likaså har andra fackförbund särskilda avtal om lägre veckoarbetstid för nattarbete.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att det finns ett behov av enhetliga regler om veckoarbetstid där hänsyn tas till arbete på obekväma tider liksom nattarbete, detta gäller inte minst inom HVB-hemmen. Vision behöver arbeta för att arbetstagare som arbetar sida vid sida på våra HVB-hem har samma arbetstidsmål. Förutom att driva frågan i centrala förhandlingar ser förbundsstyrelsen också att det är en fråga som passar bra för lokala intresseförhandlingar.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla och prioritera motionen och därefter överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.



### 3. Egna angelägenheter

**Motionärer: Landstingsavdelningen Värmlands län, Landstingsavdelningen Västmanlands län, Landstingsavdelningen Dalarnas län, Landstingsavdelningen Norrbotten, Landstingsavdelningen Västernorrland, Landstingsavdelningen Stockholms län, Landstingsavdelningen Uppsala län, Landstingsavdelningen Kalmar län, Landstingsavdelningen Sörmlands län, Region Östergötlands län, Region Gävleborgs län, Region Örebro län, Region Hallands län, Region Jämtland/Härjedalens län Region Kronoberg, Landstingsavdelningen i Blekinge**

En person kan drabbas av traumatiska händelser som man inte kan styra över. Ett allt mer pressat livspussel kan få oförutsedda händelser med ohälsa som följd. Då kan en eller två egna angelägenhetsdagar motverka livskrisen till förmån för både arbetsgivare och arbetstagare.

#### **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

att öppna upp/breda i allmänna bestämmelser i HÖK för vad enskilda angelägenheter kan användas till, t.ex. personliga katastrofer såsom brand, inbrott och omständigheter man inte rör över.

#### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Egna angelägenheter”**

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att bestämmelsen om enskilda angelägenheter bör utvidgas. Fler situationer än de idag omnämnda kan starkt motivera ett behov av ledighet utifrån enskilda behov. Ett exempel kan vara traumatiska händelser. Ett annat exempel kan vara att ge föräldrar möjlighet att delta vid skolavslutningar. I ett nästa steg kan förbundsstyrelsen se ett behov av att överhuvudtaget arbeta för att det ska vara mer upp till arbetstagaren och inte arbetsgivaren att förfoga över vad som ska anses vara en enskild angelägenhet. Idag vållar bestämmelsen ofta gränsdragningsproblematik när en arbetstagare ges möjlighet att utnyttja någon eller några av de tio dagarna men en annan inte. Skälen och behovet av ledighet kan variera från person till person varför arbetstagaren bör ges möjlighet att bedöma det egna behovet av ledighet i större utsträckning. Det skulle också frånta chefen ett beslut som ofta görs på svårbedömbara grunder.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att bifalla och prioritera motionen och därefter överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.

## 4. Tydligare regler kring enskild angelägenhet utan löneavdrag

### Motionär: Vision Göteborg

I våra avtal står det att vi har rätt till tio dagars frånvaro utan löneavdrag per år i samband med en enskild angelägenhet. Vad som räknas som enskild angelägenhet är inte specificerat och det är svårt för chefer och medarbetare att veta vad man har rätt att vara ledig för. Vi vet att vi får vara lediga med bibehållen lön för nära anhörigs bortgång och i samband med begravning. Men vad som är en nära anhörig kan se mycket olika ut idag. Det kan vara en kusin, en granne, en gammal dagmamma, eller en partners son. Det är relationen som avgör och inte alltid släktskapet. Sorgen och behovet av att vara ledig vid till exempel livshotande sjukdomar kan vara lika stor för en partners förälder som för ens egen.

Det är inte lika för alla utan godtyckligt då det är upp till chef att godkänna från fall till fall. Jag tycker att det är fel och det ska inte vara avhängt av hur bra relation det är mellan en medarbetare och sin chef eller en chefs humör om man ska kunna vara med en nära anhörig när den är svårt sjuk eller döende, gränsen däremellan är hårfin man vet ju inte hur det slutar. Är det i efterhand när man vet resultatet om t ex ens sjuka anhöriga kom hem ifrån sjukhuset eller inte. Vi har idag exempel på när en medlem inte fått vara ledig med bibehållen lön när hans mor låg inne på hjärtintensiven med motiveringen att modern klarade sig. I det läget ska man inte behöva oroa sig för om man har råd att vara ledig eller inte för att vara med sin närstående i vad som kan vara de sista dagarna. Här är det mycket viktigt att alla vet vad som gäller i förhand och att det är samma regler som gäller för alla.

Vad som är enskild angelägenhet och vad som är anhörig behöver förtydligas och anpassas till nutiden.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att förbundet driver frågan om hur ledighet för enskild angelägenhet utan löneavdrag ska tolkas.
- att driva frågan om en generösare tolkning av begreppet anhörig

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Visions Malmöavdelning, Vision Stockholms stad

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Tydligare regler...”

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att bestämmelsen behöver tydliggöras och att ledigheten inte ska vara villkorad chefens medgivande utan att den ska vara en rättighet. Kretsen av anhöriga som omnämns i bestämmelsen ska vara exemplifierande och inte uttömmande men tolkningen blir ofta mer stelbent utifrån ordalydelsen varför det är motiverat att se över och anpassa definitionen av nära anhörig.

### Förbundsstyrelsen förslår förbundsmötet besluta:

- att bifalla och prioritera motionen och därefter överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.

# 5. Förbättra villkoren för lägerpersonal

## Motionär: Vision Göteborg

Bilaga L till HÖK reglerar villkoren för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet. Inför varje sommar hör medlemmar av sig och frågar om arbetsvillkoren verkligen är så dåliga när man åker iväg med ungdomar på läger. Det är alltid lika pinsamt att bekräfta att ersättningen är så dålig trots att man arbetar större delen av dygnet. Vi tycker det är hög tid att förbundet i avtalsrörelsen försöker komma överens med SKL om att förbättra dessa dåliga villkor.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad förbundsmötet besluta

Att ge förbundet i uppdrag att i avtalsrörelsen 2017 försöka förbättra villkoren i bilaga L

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Visions Malmöavdelning, Vision Stockholms stad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förbättra villkoren för lägerpersonal”

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att framförallt ersättningsnivåerna i bilaga L bör höjas för att kunna betraktas som skäliga i förhållande till vilken ersättning som skulle ha utgått om bilaga L inte tillämpades. Frågan får dock vägas mot andra angelägna behov av förbättringar av löne- och villkorsavtalet inför kommande avtalsförhandlingar. Förbundsstyrelsen vill även skicka med att detta är en fråga som kan lämpa sig för lokala intresseförhandlingar på arbetsplatser där vi har medlemmar som berörs.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla och prioritera motionen och därefter överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.

## 6. Jämlikt arbetsliv – Jämlika semestervillkor

### Motionär: Magnus Åkesson, Vision Stockholms stad

I Allmänna bestämmelser 13 har idag Vision och SKL kommit överens om och reglerat hur många semesterdagar arbetstagare är berättigade till. Enligt Allmänna bestämmelser 13 § 27 Mom 25 har en arbetstagare idag rätt till 25 semesterdagar per år vid heltidsanställning till och med det året arbetstagaren fyller 39 år, därefter höjs antalet semesterdagar till 31 dagar. Från och med det året arbetstagaren fyller 50 år höjs antalet semesterdagar till 32 dagar.

Vad bakgrunden till detta ojämlika sätt att fördela semesterdagar utifrån arbetstagarens ålder har undertecknad aldrig lyckats få en förklaring på. Blir man som arbetstagare i så mycket större behov av att vila upp sig när man fyller 40 år? Vision är ett förbund som strävar efter jämställda och jämlika arbetsvillkor och bör i rimlighetens namn arbeta mot denna typ av åldersdiskriminering. Även arbetsgivaren torde vara intresserad av att genom att öka antalet semesterdagar för arbetstagare under 40 år se detta som ett rekryteringsinstrument i arbetet med att bli en attraktivare arbetsgivare. Därför anser undertecknad att Vision ska göra sitt yttersta för att åstadkomma likvärdiga semestervillkor oavsett ålder.

#### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision ska i sitt arbete för ett jämlikt arbetsliv arbeta för likvärdiga semestervillkor oavsett ålder.

#### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Stockholms stad sektion idrottsförvaltningen ställer sig bakom motionen.

Vision Stockholms stads representantskap ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Jämlikt arbetsliv – Jämlika semestervillkor”

Våra kollektivavtal har arbetats fram under lång tid och vissa avvägningar som tidigare generationer på arbetstagar- respektive arbetsgivarsidan gjort lever vi med fortfarande med, trots att vi inte skulle ha prioriterat på samma sätt idag.

En sådan fråga är antalet semesterdagar för dem under 40 år. Idag är de flesta överens om att de under 40 år bör ha lika många semesterdagar som de över 40 eller 50 år.

Visions har, tillsammans med de flesta fackförbunden inom vår del av arbetsmarknaden, drivit frågan om fler semesterdagar för dem under 40 år under flera avtalsrörelser. Det finns starka skäl för att fortsätta driva frågan, som ännu inte lett till en förändring i avtalet för kommun, landsting och Pacta-företag men däremot i avtalet för Svenska kyrkan.

#### Förbundsstyrelsen förslår förbundsmötet besluta

att bifalla och prioritera motionen och därefter överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.

# 7. Reglering av oregelbunden skiftgång

## Motionär: David Adolfsén, Flygande Vision på Kalmar Öland Airport

Anpassning av kollektivavtal för arbetstider på arbetsplatser med mycket oregelbundna arbetstider, nattarbete och helgarbete

Under lång tid har Sveriges små flygplatser haft relativt få flighter med möjligheter till stadigt rullande schema. Med en alltmer resande befolkning har antalet flighter ökat starkt och arbetstiderna anpassas till hur flygbolagen vill förlägga sina flygningar. Detta ger osäkerhet i hur kommande scheman ser ut och en ofta mycket oregelbunden arbetstid.

I dagsläget är arbetstiden 38,25 h med 9,6 h beredskap per vecka. Lägg till detta långa pass med 3,5 timmars rast mitt på dagen så ger det en minskad möjlighet till helt fri ledighet och möjlighet till återhämtning. Genom att överföra beredskapstiden till vad den är värd i komp tid så blir det ungefär en och en halv timme vilket gör att vi kommer upp i nästan 40h arbetstid i veckan.

Om man jämför ett klassiskt treskiftsschema där man jobbar natt med att jobba alltför oregelbundna tider så sliter det minst lika mycket på personer som jobbar de båda.

Skillnaden är att på ett klassiskt treskiftsschema så jobbar man oftast samma tider en hel vecka i sträck och har sedan en veckovila. Och till det hör att man enbart jobbar 36 timmar per vecka.

På vissa flygplatser förekommer dessutom regelbunden förkortning av dygnsvilan. Och oregelbunden placering av veckovila. I dagsläget har medlemmar på både Kalmar Airport och Jönköping Airport svårt att sova vilket resulterar i svårt att hitta en dygnsrytm.

För att medlemmarna på våra flygplatser ska ha ett hållbart arbetsliv vill vi se en minskad veckoarbetstid, vilket kan ge dem ökad möjlighet till återhämtning, vara piggare på jobbet och därmed ha en bättre arbetsmiljö.

Med hänsyn till den nya arbetsmiljölagen borde detta vara en bra början till godare arbetsmiljö och även ett verktyg för arbetsgivare att följa.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att i kommande avtalsförhandling arbeta för en minskning av veckoarbetstiden för medlemmar anställda på flygplatser till förslagsvis 36 timmar.

Följande klubbar står bakom motionen:

Flygande Vision Kalmar Öland Airport

Vision Jönköping Airport

Vision på Karlstad Airport

Flygvision Norrköping

Vision Airport Klubb Skellefteå

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Reglering av oregelbunden skiftgång”**

Motionären tar upp en viktig fråga rörande villkoren för anställda vid små flygplatser. Det handlar om schemalagt arbete, med mycket oregelbunden arbetstid, som kan innehålla brutna pass och beredskapstjänstgöring. Det begränsar de anställdas fritid i mycket hög grad och det är rimligt att försöka få begränsningar i både arbetstid och beredskapstid samt att se till att de anställda får en bra balans mellan arbete och fritid. Motionären och övriga som ställt sig bakom motionen arbetar inom avtalsområdet PACTA.

Problematiken med schemalagt arbete, jourtjänstgöring och beredskapstjänstgöring är en fråga som berör flera yrkesgrupper. Frågan är även aktuell på flera avtalsområden. Tiden som en anställd står till arbetsgivarens förfogande behöver begränsas. Detta kan ske genom en minskning av veckoarbetstiden som motionären föreslår, men den minskningen får samtidigt inte ätas upp av en utökning av jour och beredskap eller av en utökning av brutna arbetspass.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att bifalla och prioritera motionen och därefter överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.

## 8. Höjd ob- ersättning på kvällar och helger

**Motionärer: Carina Gustafsson, Åsa Sander, Lena Dahlqvist, Messeret Alemu, Vision Stockholms stad**

Jag och många av mina kollegor som har jobbat länge inom Stockholms stadsbibliotek har märkt av en mer och mer slimmad organisation. Färre människor ska jobba mer.

Där ingår då fler stängningar och fler helger.

När man sedan får sin lön, som inte är världens bästa, (Vi ligger nästan alla under medellönen för kvinnor i Sverige, som låg på 28 500 kr 2015), och ser vad man får i ob-ersättning för de helger man har jobbat då blir man inte glad.

Jag och många av mina kollegor skulle gärna vilja att ni ser över det här med ob-ersättningen.

Det ska uppmuntras att man jobbar obekväma tider när många andra är lediga.

Inom många andra yrken har man dubbel lön på helgen, och vad får vi?

Som sagt, vi vill att ni på nästa stämma tar upp det här med vår ob-ersättning som en punkt och kanske kan den också höjas.

**Utifrån ovanstående skrivelse föreslår vi att Vision Stockholms stad ställer sig bakom vår motion och nedanstående att:satser.**

Förbundsmötet föreslås besluta:

- att Vision ska driva frågan att se över ersättning för Visions medlemmar som arbetar på obekväma arbetstider enligt Allmänna Bestämmelser (AB) i syfte att öka den
- att Vision ska driva frågan om en översyn av arbetsvillkoren för Visions medlemmar, där en alltmer slimmad organisation bidrar till mer på obekväma arbetstider enligt Allmänna Bestämmelser (AB)

Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Stockholms stads representantskap ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Höjd ob- ersättning på kvällar och helger”**

Förbundsstyrelsen delar bilden av att omfattningen av arbete på kvällar och helger ökat för Visions medlemsgrupper, vilket förstärker intresset av att driva frågan om högre OB- ersättning i kollektivavtalsförhandlingar.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att när skälet till att arbete på OB-tid ökat är en mer slimmad organisation där färre ska göra mer, uppstår fler frågor för Vision att driva. För låg bemanning leder till en ohälsosam arbetsbelastning och därmed till ett arbetsmiljöproblem för våra medlemmar. Vision driver redan idag frågor med koppling till arbetsbelastning och tillräcklig bemanning i kollektivavtalsförhandlingar samt genom annat påverkansarbete. Nyligen var Vision en av de pådrivande parterna i arbetet med att ta fram Arbetsmiljöverkets nya föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö där dessa frågor har en framträdande roll. Att driva dessa frågor kommer fortsätta vara av hög prioritet.

Ersättningen för obekväma arbetstid behöver inte desto mindre vara skälig i förhållande till det obekväma i att arbeta de aktuella tiderna samt med hänsyn tagen till att arbete på kvällar och helger blir mer vanligt förekommande för Visions medlemsgrupper. Högre OB- ersättning sänder även en signal till arbetsgivaren om att inte schemalägga på obekväma arbetstid mer än vad verksamheten verkligen kräver.

### **Förbundsstyrelsen förslår förbundsstyrelsen besluta:**

att bifalla och prioritera motionen och därefter överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.



# 9. Införa kortare arbetstid för nattarbete

## Motionär: Andreas Pettersson, Gävleavdelningen

Jag anser/tycker att vi bör bli anpassade till den forskning som finns på området. Den visar entydigt att det kan vara betydande hälsorisker att arbeta natt. Vidare skulle naturligtvis tiden för återhämtning bli bättre med förkortad arbetstid. Arbetsgivaren borde vara rädd om sina medarbetare och anpassa sig till de forskarrön som finns.

Jag tillsammans med tre kollegor arbetar ständigt natt. Vi arbetar under ett fyra veckors schema där den sammanlagda arbetstiden är 38,25 timmar/vecka. Vi arbetar fem nätter vecka ett, två nätter vecka två, fem nätter vecka tre och två nätter vecka fyra. Arbetstiderna varierar mellan 10,5 och 11,25 timmar. Vi arbetar lika många timmar/vecka som de som skiftar mellan dag/kväll alltså 38,25 timmar/vecka. Detta framstår för mig obegripligt då det utifrån biologiska aspekter är jobbigare att vara vaken på natten än på dagtid.

Exempel enligt forskning:

Sömnen är viktig för den nödvändiga återhämtningen och den är svårare att utföra dagtid, enligt professor Björn Karlsson, se referens 1 nedan.

... nattarbete påverkar också privatlivet och kan leda till att arbetstagaren får för lite tid för familj och fritid, menar Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet, se referens 2 nedan.

Att arbeta natt... är inte förenligt med människans biologi och strider mot vårt behov av regelbundna sömn- och vakenheter. Det är väl känt att kronisk sömnbrist och allvarliga sömnstörningar ökar risken för allvarliga sjukdomar som exempelvis hjärt- och kärlsjukdom och depression, menar Stressforskningsinstitutet.

- ▶ Jag föreslår förbundsstyrelsen besluta att vi som jobbar vaken natt ska få kortare arbetstid än de som jobbar dag, dag/kvällsskift. Detta utifrån de biologiska aspekter, de hälsorisker som forskning visar att nattarbete innebär.

Avdelningens yttrande kring motionen:

Gävleavdelningen står bakom motionen.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Införa kortare arbetstid för nattarbete”

Kollektivavtalet för kommun och landsting innehåller ett något lägre arbetstidsmått för den som arbetar under lätthelgdagarna samt den som arbetar treskift. Som motionären på ett tydligt sätt beskriver finns det starka sociala och fysiska/biologiska skäl till att även förkorta veckoarbetstidsmålet för nattarbete. Frågan har under det senaste året aktualiserats inte minst med anledning av situationen på HVB-hemmen, på akutmottagningar och i många tekniska verksamheter där nattarbete bland Visions medlemmar förekommer i stor omfattning. Förutom att driva frågan i centrala förhandlingar ser förbundsstyrelsen också att det är en fråga som passar bra för lokala intresseförhandlingar.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla och prioritera motionen och därefter överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.

## 10. Rättvis ersättning vid jour och beredskap

**Motionärer: Tomas Alm, Inger Ekholm, Ulrika Tanner, Carina Thyselius, Västeråsavdelningen**

I många år var jour och beredskapsersättningen en fast ersättning och innebar samma summa för alla som hade jour och beredskap.

Sedan 2013 är ersättning för detta istället en procentsats som läggs på timlönen, vilket har skapat stora skillnader i ersättningsnivå för våra medlemmar, beroende på vilken månadslön de har. Detta har skapat stor orättvisa mellan de som har låg månadslön och de som har en högre månadslön.

Vi anser att man ska ha samma ersättning för samma åtaganden.

Vårt förslag är att förbundsstyrelsen beslutar

att Förbundsstyrelsen utser en arbetsgrupp som arbetar med frågan och tar upp det med arbetsgivarorganisationerna

Avdelningens yttrande kring motionen:

Västerås kommunavdelning har tagit del av motionen och tillstyrker den och skickar den vidare till förbundsstyrelsen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Rättvis ersättning vid jour och beredskap”**

Tidigare utgjordes ersättningen för jour och beredskap av ett fast krontal enligt det centrala kollektivavtalet. Vision yrkade under flera avtalsrörelser på att beredskap och de andra särskilda ersättningarna istället skulle ersättas som en andel av den lön man har. Det huvudsakliga syftet var att komma åt det värdetapp som urholkat ersättningsnivåerna.

Varje gång vi tecknade nytt centralt kollektivavtal höjdes också krontalet för beredskapsersättningen. År efter år kunde vi dock konstatera att våra medlemmars löner ökade i snabbare takt än vad beredskapsersättningen gjorde. Det är positivt att lönerna ökar men det gör att det relativt sett blivit billigare och billigare för arbetsgivaren att använda sig av beredskap. På grund av inflationen och löneökningarna minskade ersättningen för beredskap stadigt i värde i förhållande till vad man tjänade.

Som ett resultat av den förra avtalsrörelsen beräknas ersättningen som procent på timlön istället för ett fast krontal. När något ersätts som procent på lön blir en viktig fråga vilken lön som krävs för att få likvärdig eller bättre ersättning – jämfört med de tidigare krontalen. Svaret är att det krävs en lönenivå på ungefär 18 000 kr för att komma i nivå med krontalen. Med en brytpunkt på ungefär 18 000 kr innebär förändringen inte endast ett annat sätt att räkna utan även en betydlig uppvärdering av nivåerna, sett till att Visions medlemmar har en medellön på något över 25 000 kr.

Den nya konstruktionen innebär att de särskilda ersättningarna höjs med omkring 50 % i genomsnitt för Visions medlemmar. Eftersom ersättningarna kopplas till våra medlemmars löneutveckling har vi också slutat att tappa i värde. Det kan även nämnas att också andra ersättningar enligt kollektivavtalet är kopplade till vilken lön man har, exempelvis övertidsersättning och semesterdagstillägget. Ska vi frångå det nya sättet att beräkna jour och beredskap krävs ett alternativ som inte försämrar den ersättningshöjning vi uppnått. En sådan konstruktion behöver även hålla över tid och inte tappa i värde som avtalets tidigare krontal gjorde.

Att allt fler särskilda ersättningar kopplas till lönen är också en naturlig fortsättning på vårt arbete med individuell lön där betalning främst ska utgå från arbetsuppgifter, svårighetsgrad, ansvar, prestation etc.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att avslå motionen

## II. Schemaläggning och framförhållning

### Motionär: Sami Korpela, Vision Göteborg

Många yrkesgrupper idag slutar inte arbetet när arbetsdagen är slut utan måste vara i beredskap eller i jour på grund av arbetsplatsen och arbetsplatsens verksamhet. Utifrån arbetsgivarens situation och verksamheten så behöver viss personal vara i beredskap ifall oförutsedda händelser sker. Problemet är att denna beredskap tänjer på medarbetarnas fritid, och planering av denna, efter arbetsdagens slut. Det finns också bevis på att personer som har beredskap under nattetid får sämre sömn.

Arbetsgivarna har också ett program som planerar medarbetarnas schema. Det finns exempel på när schema skapas för tillsvidareanställda där personerna får reda på sitt arbetsschema två veckor i förväg. Detta är ett problem för medarbetarnas planering av fritiden. Att kunna planera långt i förväg är grundläggande för att ha en bra fritid.

Att inte ha ostörd fritid eller att inte kunna planera sin fritid längre fram skapar hinder för ett socialt umgänge. Det är därför en viktig fråga för Visions medlemmar och ska lyftas upp och problematiseras gentemot arbetsgivarna.

#### Därför yrkar vi

- att Vision arbetar för skapandet klara direktiv och åstramar möjligheten att i för stor utsträckning sätta sina medarbetare i beredskap efter arbetsdagens slut.
- att Vision arbetar för att medarbetare i högre utsträckning ska vara ledig efter arbetsdagens slut.
- att kollektivavtalet förbättras för hur många veckor framöver som anställda ska få sitt arbetsschema från arbetsgivaren.

#### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Göteborg har beslutat att bifalla motionen och skicka den vidare till förbundsstyrelsen.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Schemaläggning och framförhållning”

Såsom motionären beskriver används beredskap i för stor omfattning för många av Visions yrkesgrupper. Vision har drivit frågan om förbättrade villkor och ersättning för beredskap under flera avtalsrörelser. Utöver omfattningen och möjligheten till återhämtning har det även varit för billigt för arbetsgivaren att lägga ut beredskap. I verksamheter som förväntas vara alltmer kostnadseffektiva blir kostnaden rimligen en faktor för i vilken omfattning beredskap förekommer.

Som ett resultat av den senaste avtalsrörelsen ersätts beredskap som procent på timlön istället för ett fast kronbelopp. Den nya konstruktionen innebär att de särskilda ersättningarna höjs med omkring 50 % i genomsnitt för Visions medlemmar. Eftersom ersättningarna kopplas till våra medlemmars löneutveckling har ersättningsnivån också äntligen slutat att tappa i värde.

Arbetet är dock inte över, frågan om villkoren för beredskap är fortsatt högt prioriterad. Som ett resultat av förra avtalsrörelsen arbetar Vision och SKL vidare i en arbetsgrupp med syfte att förbättra villkoren för beredskap. I det nytecknade avtalet med Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation finns även en viss begränsning av beredskapen nu införda.

En konkret fråga som diskuteras är just den situation som beskrivs i motionen. Det vill säga att reglera hur mycket beredskap som arbetsgivaren ska få lägga ut. Omfattningen av beredskap måste begränsas och vi måste hitta tillbaka till parternas ursprungliga uppfattning om att jour och beredskap ska användas endast när det är nödvändigt - inte som ett billigt alternativ till ordinarie arbetstid.

Förbundsstyrelsen delar till fullo motionärens uppfattning i den första och andra att-satsen men vill skicka

med att frågan redan är högt prioriterad i förbundets arbete på olika nivåer, inte minst i kollektivavtalsförhandlingarna.

Vad gäller den tredje att-satsen om att besked om schema ska lämnas med bättre framförhållning kan detta leda fördelar för medlemmarna.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att bifalla och prioritera motionen och därefter överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.

## 12. Byta semesterdagstillägg mot fler lediga dagar

**Motionärer: Anita Nyrén, Ann-Kristine Gustavsson, Annicka Enoksson, Berit Wingren, Eva-Lena Florén, Grozdana Karlsson, Helen Brorson, Liselott Lumbojev, Maria Thor, Margareta Turesson, Petra Lindh, Therese Karlsson, Åsa Berglund, Vision Västra Götalandsregionen**

Fler och fler kommuner och landsting ger nu sina anställda möjlighet till att byta sitt semesterdagstillägg mot fler lediga dagar. Avtalet brukar innebära följande:

5 extra dagar för medlemmar under 40 år och sex extra dagar för medlemmar över 40 år. Arbetstagaren måste ta ut dessa extra lediga dagar samma år, dessa får inte sparas. Avtalet är individuellt och gäller ett år i taget.

Erbjudandet kan ses som en del i arbetsgivarens arbetsmiljöarbete och visionen att ligga i framkant som arbetsgivare. Också ur folkhälsoperspektiv är det rätt väg att gå. Detta ger medarbetarna större valfrihet att kombinera sitt yrkesliv med familj och fritid och att det i sin tur ger en positiv effekt på arbetsresultat och verksamhetens utveckling. Avtalet är kostnadsneutralt, så länge man inte måste plocka in extra vikarier. Medlemmarna har inte en ovillkorlig rätt att ta ut sina extra dagar, utan verksamheten måste givetvis fungera.

Detta vore en fantastisk reklam för Västra Götalandsregionen, en extra morot som kan locka kompetenta medarbetare att börja arbeta i VG regionen samt att bibehålla arbetskraft.

### **Jag föreslår Förbundsområdet besluta:**

att Vision kämpar för att få till ett avtal för fler lediga dagar i stället för semesterdagstillägg.

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Västra Götalandsregionen beslutar att bifalla motionen.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Byta semesterdagstillägg mot fler lediga dagar”**

Motionen behandlar frågan om växling av semesterdagstillägget mot fler lediga dagar.

Semesterlön består enligt de kollektivavtal som Vision tecknar av den aktuella månadslönen plus det så kallade semesterdagstillägget. I avtalet med kommun och landsting är semesterdagstillägget värt 0.605 % av månadslönen per uttagen semesterdag. Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning om att arbetstagaren bör kunna välja mellan att ta ut semesterdagstillägget i pengar eller i extra lediga dagar. Medlemsundersökningar visar också att det finns ett utbrett intresse för frågan.

Vision har i flera avtalsrörelser och på flera avtalsområden yrkat på att de centrala avtalen ska innehålla en rätt till växling av semesterdagstillägget. En sådan möjlighet finns också numera i de centrala avtal som Vision tecknar med Fastigo och Arbetsgivaralliansen, vård och omsorg. Bestämmelserna i de centrala avtalen bygger på att chef och medarbetare träffar en enskild överenskommelse om växling av semesterdagstillägget.

Vad gäller avtalet för kommun och landsting har vi upplevt ett motstånd från motparten när det gäller att öppna upp semesterbestämmelsen för växling av semesterdagstillägget. I den förförda avtalsrörelsen tog vi dock ett steg framåt, numera är det möjligt att genom lokala avtal göra avsteg från bestämmelsen om semester och semesterlön. Glädjande nog har också en dryg tredjedel av kommunerna tecknat lokala avtal om växling av semesterdagstillägget med Vision. I de lokala avtalen ges Visions medlemmar möjlighet att välja mellan att ta ut ersättningen i tid eller pengar. Regelmässigt värderar man semesterdagstillägget till 5 respektive 6 lediga dagar beroende på om man har 32 semesterdagar eller färre enligt kollektivavtalet.

Det är positivt att Vision de senaste åren lyckats teckna så många lokala avtal om växling av semesterdagstillägget. Det visar att det inte bara är Vision utan också de lokala arbetsgivarna som har ett intresse i frågan. I

grunden handlar det inte om en kostnadsökning för arbetsgivaren utan om att byta en förmån mot en annan, trots det upplevs möjligheten till växling ofta som en bra förmån. Det senaste året har även flera landsting tecknat sådana avtal, efter många års förhandlande kan tilläggas.

Förbundsstyrelsen vill verkligen uppmuntra detta pågående arbete. Vi ska fortsätta driva frågan centralt men kan vi i dessa kontakter visa på att förekomsten av avtal om växling sprider sig inom såväl kommun som landsting skapar vi en kraft i frågan som vi kommer att ha nytta av i de centrala förhandlingarna.

**Förbundsstyrelsen förslår förbundsstyrelsen besluta:**

att bifalla och prioritera motionen och därefter överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.

# 13. Semesterdagsväxling

## Motionär: Rickard Johansson, Visions Malmöavdelning

För något år sedan förhandlades det fram en möjlighet till att man lokalt skulle kunna byta semesterdagstillägget mot fler semesterdagar. I en del kommuner och landsting har detta fungerat med lokala överenskommelser. Så vitt vi känner till så är det dock bara i en liten del av kommunerna.

I många kommuner finns det ett stort motstånd till att införa möjligheten till växling av semesterdagarna. Detta är tråkigt då det berövar exempelvis barnfamiljer möjligheten till att umgås fler dagar under sommaren och liknande

I kommande förhandling är det lämpligt att möjligheten till växling inarbetas in i allmänna bestämmelser.

### Föreslår att förbundsmötet:

- ▶ ger fs att förhandla in möjligheten i ett separat kollektivavtal så att möjligheten till växling kan ske från årsskiftet 2016/2017.
- ▶ ger fs i uppdrag att inarbeta växlingsmöjligheten i AB inför 2017.

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Visions Malmöavdelning bifaller motionen.

Vision Göteborg ställer sig bakom motionen.

Vision Stockholm stad ställer sig bakom motionen.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Semesterdagsväxling”

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att arbetstagaren bör kunna välja mellan att ta ut semesterdagstillägget i pengar eller i extra lediga dagar. Medlemsundersökningar visar också att det finns ett utbrett intresse för frågan.

Vision har i flera avtalsrörelser och på flera avtalsområden yrkat på att de centrala avtalen ska innehålla en rätt till växling av semesterdagstillägget. Vad gäller avtalet för kommun och landsting har vi upplevt ett motstånd från motparten när det gäller att öppna upp semesterbestämmelsen för växling av semesterdagstillägget. I den förförre avtalsrörelsen tog vi dock ett steg framåt, numera är det möjligt att genom lokala avtal göra avsteg från bestämmelsen om semester och semesterlön. Glädjande nog har också en dryg tredjedel av kommunerna tecknat lokala avtal om växling av semesterdagstillägget med Vision. I de lokala avtalen ges Visions medlemmar möjlighet att välja mellan att ta ut ersättningen i tid eller pengar. Regelmässigt värderar man semesterdagstillägget till 5 respektive 6 lediga dagar beroende på om man har 32 semesterdagar eller färre enligt kollektivavtalet.

Det är positivt att Vision de senaste åren lyckats teckna så många lokala avtal om växling av semesterdagstillägget. Det visar att det inte bara är Vision utan också de lokala arbetsgivarna som har ett intresse i frågan. I grunden handlar det inte om en kostnadsökning för arbetsgivaren utan om att byta en förmån mot en annan, trots det upplevs möjligheten till växling ofta som en bra förmån. Det senaste året har även flera landsting tecknat sådana avtal, efter många års förhandlande kan tilläggas.

Förbundsstyrelsen vill verkligen uppmuntra detta pågående arbete. Vi ska fortsätta driva frågan centralt men kan vi i dessa kontakter visa på att förekomsten av avtal om växling sprider sig inom såväl kommun som landsting skapar vi en kraft i frågan som vi kommer att ha nytta av i de centrala förhandlingarna.



Angående den första att-satsen så löper Visions centrala kollektivavtal med kommun, landsting och Pacta-företag ut våren 2017. I förhandlingar om nytt kollektivavtal kommer växling av semesterdagstillägg vara en viktig fråga som vi har att väga gentemot andra angelägna förändringar av kollektivavtalet i processen med att ta fram ett yrkande. Det kommer inte vara möjligt att parallellt med detta förhandla fram ett separat centralt avtal om växling av semesterdagstillägg med arbetsgivarorganisationen.

**Förbundsstyrelsen förslår förbundsstyrelsen besluta:**

- att avslå den första att-satsen
- att bifalla och prioritera den andra att-satsen och därefter överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.

# 14. Semesterväxling

## Motionär: Vision Västra Götalandsregionen

Som ni alla vet har det varit svårt för oss i regioner och landsting att få igenom ett avtal om semesterväxling. Många kommuner och numera även två landsting har lyckats, men vi behöver förbundets hjälp för att införa det.

### Avdelning 282 vill att förbundsstyrelsen beslutar

att arbeta för att alla medlemmar ska ha möjlighet till semesterväxling

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Semesterväxling”

Motionen behandlar frågan om växling av semesterdagstillägget mot fler lediga dagar.

Semesterlön består enligt de kollektivavtal som Vision tecknar av den aktuella månadslönen plus det så kallade semesterdagstillägget. I avtalet med kommun och landsting är semesterdagstillägget värt 0.605 % av månadslönen per uttagen semesterdag. Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning om att arbetstagarerna bör kunna välja mellan att ta ut semesterdagstillägget i pengar eller i extra lediga dagar. Medlemsundersökningar visar också att det finns ett utbrett intresse för frågan.

Vision har i flera avtalsrörelser och på flera avtalsområden yrkat på att de centrala avtalen ska innehålla en rätt till växling av semesterdagstillägget. En sådan möjlighet finns också numera i de centrala avtal som Vision tecknar med Fastigo och Arbetsgivaralliansen, vård och omsorg. Bestämmelserna i de centrala avtalen bygger på att chef och medarbetare träffar en enskild överenskommelse om växling av semesterdagstillägget.

Vad gäller avtalet för kommun och landsting har vi upplevt ett motstånd från motparten när det gäller att öppna upp semesterbestämmelsen för växling av semesterdagstillägget. I den förförda avtalsrörelsen tog vi dock ett steg framåt, numera är det möjligt att genom lokala avtal göra avsteg från bestämmelsen om semester och semesterlön. Glädjande nog har också en dryg tredjedel av kommunerna tecknat lokala avtal om växling av semesterdagstillägget med Vision. I de lokala avtalen ges Visions medlemmar möjlighet att välja mellan att ta ut ersättningen i tid eller pengar. Regelmässigt värderar man semesterdagstillägget till 5 respektive 6 lediga dagar beroende på om man har 32 semesterdagar eller färre enligt kollektivavtalet.

Det är positivt att Vision de senaste åren lyckats teckna så många lokala avtal om växling av semesterdagstillägget. Det visar att det inte bara är Vision utan också de lokala arbetsgivarna som har ett intresse i frågan. I grunden handlar det inte om en kostnadsökning för arbetsgivaren utan om att byta en förmån mot en annan, trots det upplevs möjligheten till växling ofta som en bra förmån. Det senaste året har även flera landsting tecknat sådana avtal, efter många års förhandlande kan tilläggas.

Förbundsstyrelsen vill verkligen uppmuntra detta pågående arbete. Vi ska fortsätta driva frågan centralt men kan vi i dessa kontakter visa på att förekomsten av avtal om växling sprider sig inom såväl kommun som landsting skapar vi en kraft i frågan som vi kommer att ha nytta av i de centrala förhandlingarna.

### Förbundsstyrelsen förslår förbundsstyrelsen besluta:

att bifalla och prioritera motionen och därefter överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.

# 15. Sex timmars arbetsdag

## Motionär: Vision Blekinge landstingsavdelning

Sverige är ett av de länder där inkomstskillnaden har ökat mest. Sett till hur mycket som produceras i Sverige har löntagarna inte fått så lite betalt på hundra år som de har fått de senaste åren.

Samtidigt är stress nu den vanligaste orsaken till sjukskrivning och kvinnor är de som drabbas oftast. Förutom lidande för den enskilde kostar detta oerhört mycket pengar för samhället.

Enligt en stor studie som Arbetslivsinstitutet gjorde 2007 (Arbetstidsförkortning och hälsa. Försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor) förbättrades den upplevda hälsan väsentligt för de som arbetade sextimmarsdag.

På flera håll har man också infört sextimmars arbetsdag med bibehållen lön med gott resultat, såväl för verksamheten som för individen.

Efter mer än 40 år är det dags att ändra på arbetstidsnormen 40-timmarsvecka och Vision bör driva denna oerhört viktiga hälsofråga för sina medlemmars skull!

### Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision ska arbeta för införande av sextimmars arbetsdag med bibehållen lön

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Sex timmars arbetsdag”

Vision ska arbeta för mer ledighet för våra medlemmar och en sund balans mellan yrkesliv och privatliv. Vi ser ett växande problem med höga sjuktal på grund av stress och ökad arbetsbelastning.

Flera av våra medlemsgrupper arbetar mycket övertid, har överfulla flexitidskonton och står i för stor utsträckning till arbetsgivarnas förfogande. Vi ser även ett växande antal som inte får möjlighet till återhämtning mellan arbetspassen.

På ett äldreboende i Göteborg där de anställda numera arbetar sex timmar om dagen uppger dessa att de känner sig mindre stressade och sjukskrivningarna har också minskat till följd av den kortare arbetstiden. Samtidigt behöver inte sex timmars arbetsdag vara den generella modellen för att jobba lite mindre. Även om debatten har nyanserats är frågan fortfarande mer laddad än andra former av arbetstidsförkortningar.

Därför är det bra att inte låsa fast sig vid en lösning utan att vara öppen för att det kan finnas flera framkomliga vägar mot samma mål. Det kan innebära olika lösningar för olika yrkesgrupper men främst att vi för varje kollektivavtalsområde behöver hitta trovärdiga sätt att driva frågan om arbetstid och en kortare sådan. Ett par exempel där vi haft framgång är:

- ▶ I kollektivavtalet med Svenska kyrkan ökades antalet semesterdagar för arbetstagare under 40 år från 25 till 27 i den förförre avtalsrörelsen.
- ▶ De centrala avtal som Vision tecknar med KFS och Fastigo innehåller bestämmelser om arbetstidskonton. Dessa innebär ett visst antal timmar betald ledighet per år som den anställde kan ta ut utöver sin semester. Omfattningen av dessa konton ligger mellan 27 och 63 timmar per år. Vad gäller kortare arbetstid för vissa yrkesgrupper har även frågan om arbetstidsmålet för nattarbete nyligen aktualiserats. Kollektivavtalet för kommun och landsting innehåller ett något lägre arbetstidsmål för den som arbetar under lätthelgdagarna samt den som arbetar treskift. För nattarbete finns inget enhetligt kortare arbetstidsmål trots att det finns starka sociala och biologiska skäl till att även förkorta veckoarbetstidsmålet för nattarbete. Frågan har under det senaste året aktualiserats inte minst med anledning av situationen på HVB-hemmen där nattarbete bland Visions medlemmar förekommer i stor omfattning.

Vi ska driva frågan om arbetstidsförkortning men vi bör inte begränsa oss till en metod, sex timmars arbetsdag, utan ska driva frågan utifrån vad som är lämpligt utifrån avtalsområdets och våra yrkesgruppers förutsättningar. På något område kan det vara lämpligt att istället driva att arbetstidsförkortningen ska ske i form av utökat arbetstidskonto, på ett annat som någon extra semesterdag och på ett tredje kan det handla om att fokusera på grupper av arbetstagare med särskilt obekväma arbetstider eller särskilt slitsamma arbetsuppgifter. På flera arbetsplatser tillämpas årsarbetstid vilket kräver en annan konstruktion på arbetstidsförkortningen.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att avslå motionen

# 16. 40 timmar är ingen lag

## Motionär: Minna Öner Angleflod, Vision Göteborg

Idag ser en kaosartad situation för socionomer runt om i landet. Det är höga sjukskrivningstal, hög personalomsättning och hög arbetsbelastning. Att arbeta som socionom får ett allt sämre rykte, klienterna får illa samtidigt som också rättsäkerheten hotas. Ett modernt fackförbund behöver vara offensiva och tänka nytt. Ett modernt fackförbund kan inte undvika att driva frågan om kortare arbetstid, många fackförbund driver det redan idag, i olika former. Det behöver inte vara så drastiskt, det kan röra sig om längre semester, lediga klämdagar eller önskad sysselsättningsgrad. Det kan också handla om 35 timmarsvecka eller fyradagarsvecka. Vi måste tillsammans lösa många av de problem som vi ser idag. Genom en stor invandring behöver vi dela på jobben, möjliggöra för nyanlända att komma in på arbetsmarknaden. Genom att arbeta mindre blir vi gladare, friskare och effektivare. Varför inte låta socionomernas yrkeskår gå i bräschen för att vända vår situation till något positivt och bli en föregångare?

### Det finns många goda exempel och här är tre:

- ▶ Toyotas bilmekaniker arbetar 6 timmarsdagar runt om i världen
- ▶ De kommunalt ägda äldreboenden i Göteborg som prövar att arbeta 30 timmar i veckan.
- ▶ Sveriges Ingenjörer som driver frågan om rätt till deltid och delpension samt att systemet för att arbetstidsförkortning ska byggas ut.

Förbundsmötet 2014 avslog motionen att driva arbetstidsförkortning bland annat med motiveringen att frågan inte är aktuell och att få parter driver den. Idag driver F!, V och MP arbetstidsförkortning. Kommuner och landsting som styrs av en borglig majoritet har också genomfört arbetstidsförkortning, ett exempel är operationsavdelningar i Västra Götalandsregionen.

Att Vision inte driver kortare arbetstid är skamligt. Fackförbunden har tidigare sänkt arbetstiden, det går nu också. Socionomerna aldrig mått så dåligt på arbetet som idag, det är dags att växla upp.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- ▶ Vision ska kontinuerligt driva arbetstidsförkortning

### Och i andra hand på att:

- ▶ Vision ska utreda vilka former av arbetstidsförkortning som är lämpliga att driva

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Göteborg har beslutat att bifalla motionen och skicka den vidare till förbundsmötet.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”40 timmar är ingen lag”

Det är ett klokt resonemang som förs i motionen om att Vision som fackförbund kan driva frågan om arbetstidsförkortning i olika former. Längre semester, kortare arbetsdagar, arbetstidskonton är alla exempel på att jobba lite mindre och vara lite mer ledig.

I exemplet från äldreboendet i Göteborg uppger de anställda att de känner sig mindre stressade och det går att utläsa märkbara positiva skillnader i kvaliteten på verksamheten. Sjukskrivningarna har också minskat till följd av den kortare arbetstiden. Samtidigt behöver inte sex timmars arbetsdag vara den generella modellen för att jobba lite mindre. Även om debatten har nyanserats är frågan fortfarande mer laddad än andra former av arbetstidsförkortningar.

Därför är det bra att inte låsa fast sig vid en lösning utan att vara öppen för att det kan finnas flera framkomliga vägar mot samma mål. Det kan innebära olika lösningar för olika yrkesgrupper men främst att vi för varje

kollektivavtalsområde behöver hitta trovärdiga sätt att driva frågan om arbetstid och en kortare sådan. Ett par exempel där vi haft framgång är:

- ▶ I kollektivavtalet med Svenska kyrkan ökades antalet semesterdagar för arbetstagare under 40 år från 25 till 27 i den förförre avtalsrörelsen.
- ▶ De centrala avtal som Vision tecknar med KFS och Fastigo innehåller bestämmelser om arbetstidskonton. Dessa innebär ett visst antal timmar betald ledighet per år som den anställde kan ta ut utöver sin semester. Omfattningen av dessa konton ligger mellan 27 och 63 timmar per år. Vad gäller kortare arbetstid för vissa yrkesgrupper har även frågan om arbetstidsmålet för nattarbete nyligen aktualiserats. Kollektivavtalet för kommun och landsting innehåller ett något lägre arbetstidsmål för den som arbetar under lätthelgdagarna samt den som arbetar treskift. För nattarbete finns inget enhetligt kortare arbetstidsmål trots att det finns starka sociala och biologiska skäl till att även förkorta veckoarbetstidsmålet för nattarbete. Frågan har under det senaste året aktualiserats inte minst med anledning av situationen på HVB-hemmen där nattarbete bland Visions medlemmar förekommer i stor omfattning. Motionärer yrkar i första hand på att Vision ska driva frågan om arbetstidsförkortning och i andra hand att Vision ska utreda vilka former av arbetstidsförkortning som är lämpliga att driva. Dessa delar behöver dock beaktas tillsammans. Vi ska driva frågan om arbetstidsförkortning men vi bör inte begränsa oss till en metod utan ska driva frågan utifrån vad som är lämpligt utifrån avtalsområdets och våra yrkesgruppers förutsättningar. Detta kommer att variera, inom avtalen för kommunala bolag är det rimligt att fortsätta arbetet med att bygga på arbetstidskonto medan det inte alls är lösningen på ett annat avtalsområde. Här har våra avtalsgrupper och kontaktpersoner inom respektive avtalsområde en viktig uppgift i att identifiera vilken väg som är framkomlig utifrån förutsättningarna på avtalsområdet (vad efterfrågar medlemmarna, i vilka frågor kan vi få med oss våra fackliga medpartier osv.) Med den motiveringen föreslås motionen bifallas i sin helhet och att den överlämnas för beredning inför kommande avtalsrörelser.

#### **Förbundsstyrelsen förslår förbundsrådet besluta:**

- att bifalla och prioritera motionen och därefter överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.

# 17. Uppmuntra medlemskap i samhällsviktiga frivilligorganisationer

## Motionär: Monika Eriksson och Dennis Johansson, Vision Landstingsavdelning Västmanland

Sedan den 1 juli 2010 är den svenska totalförsvarsplikten vilande och har i viss mån ersatts av en försvarsmakt bestående av anställd personal. Totalförsvarsplikten är till skillnad mot värnplikten en angelägenhet för alla i Sverige boende mellan 16 och 70 år, kvinnor som män. Detta regleras i Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt.

### Plikten innefattar:

- ▶ värnplikt inom militären
  - ▶ civilplikt inom till exempel räddningstjänsten och
  - ▶ allmän tjänsteplikt som bara gäller vid höjd beredskap.
- Det kan alltså handla om allt från att bära vapen i strid, traditionell militärtjänst, till att rensa upp efter stora olyckor.

Under totalförsvarsplikten vila ligger en stor del av ansvaret för svensk katastrofberedskap på frivilligorganisationer som exempelvis: Hemvärnet, Svenska Lottakåren och Frivilliga resursgruppen (FRG). FRG vars uppgift är att stötta kommunen vid extraordinära lägen, samt via kommunen stötta landsting och centrala myndigheter som förstärkningsresurs har utnyttjats i stor utsträckning bland annat vid den stora skogsbranden i Västmanland 2014 och under det ansträngda läget för Sveriges flyktingmottagning 2015.

Det ligger alltså i allas vårt intresse att dessa organisationer har goda möjligheter att rekrytera kvinnor och män som är villiga att ställa upp och stötta samhället där kriser inträffar.

Tyvärr finns skillnader i hur ledighet för tjänstgöring i de olika organisationerna behandlas avseende löneavdrag och så vidare. I HÖK hänvisas till en tidigare kommentar i AB som anger att tjänstgöring inom Hemvärnet ska ge ett avdrag enligt 1,4-regeln. Denna regel följs dock i väldigt varierande utsträckning beroende på aktuell organisation (som borde likställas med Hemvärnet) samt de lokala arbetsgivarnas varierande generositet. Detta får till följd att medlemmar i Vision som deltar under samma insats kan få olika stora löneavdrag beroende på sin geografiska hemvist och riskerar att i efterhand straffas ekonomiskt för sin insats då ersättningen för förlorad arbetsinkomst som betalas ut vid tjänstgöring i exempelvis Hemvärnet baseras på insatsens längd i form av antingen dagpenning eller dagersättning. Dagpenningen beräknas med utgångspunkt från så kallad sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Dagersättningen är en fast, skattefri summa.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att Förbundsområdet beslutar att Vision i samband med kommande avtal arbetar för att avdrag för tjänstgöring i statliga och kommunala frivilligorganisationer behandlas likställt med tjänstgöring i Hemvärnet.
- att Löneavdraget vid ledighet för tjänstgöring i frivilligorganisation skall vara det generösare 1,0 istället för 1,4.

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Landstingsavdelning Västmanland bifaller motionen.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ” Uppmuntra medlemskap...”**

Huvudregeln för hur löneavdraget beräknas då en arbetstagare har varit ledig utan rätt till lön under del av månad finns i AB § 17 mom. 3. För den som har i genomsnitt 5 arbetsdagar per vecka görs ett avdrag på 1,40 dagar för varje ledig dag. Anledningen till att arbetsgivaren gör ett avdrag med 1,40 dagar för 1 dags frånvaro är för att justera för de arbetsfria dagarna. Om man arbetar fem dagar i veckan och är frånvarande en dag försvinner inte en sjundedel utan en femtedel av arbetsinsatsen ( $1.4 * 5 = 7$ ).

Denna huvudregel gäller inte för all ledighet enligt lagen om totalförsvarsplikt. För viss ledighet enligt lagen anger avtalet (AB § 17 mom. 3 anm. 3) att ”sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning”. Innebörden blir att man gör ett avdrag för varje kalenderdag man är borta. I praktiken beräknas avdraget på följande sätt: månadslön/antalet kalenderdagar innevarande månad \* antalet frånvarodagar. Löneavdraget blir mindre vilket är förmånligt för arbetstagaren och har att göra med hur dagpenningen, som utgår vid ledighet enligt lag om totalförsvarsplikt, beräknas.

Detta undantag till 1.40 beräkningen används alltså inte för all utan endast för viss ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret. Detta gör att en inkomstskillnad kan uppstå, vilket inte är motiverat. Att verka för att löneavdraget beräknas på samma sätt är därför befogat.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att bifalla motionen och överlämna den för beredning inför fortsatt partsarbete samt överlämna motionen för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelse och förhandlingar.



# 18. Veckoarbetstid

## Motionär: Vision Västra Götalandsregionen

Visions medlemmar arbetar ofta nära Kommunals medlemmar som har en veckoarbetstid på 34-37 tim/vecka beroende på dag/natt tjänst. Vision saknar det.

Våra medlemmar inom bland annat telefoni service som har öppet dygnet runt och medicinska sekreterare som arbetar på akuten är de som berörs inom landstingsvärlden.

Det är viktigt att alla som arbetar obekväma arbetstider på nätter och helger har samma veckoarbetstid oavsett facklig tillhörighet. Villkoren på arbetsplatsen ska vara densamma för en god arbetsmiljö och att kunna uppvisa attraktiva arbetsplatser då det är svårt att rekrytera medarbetare till flera arbetsplatser inom offentliga sektorn är nog så viktigt.

För få en hållbar arbetsmiljö över tid, genom hela arbetslivet så måste vi arbeta med att förkorta arbetstiden.

### Vi föreslår förbundsstyrelsen besluta:

att arbeta för att få förkortad veckoarbetstid för våra medlemmar som arbetar obekväma arbetstider.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Veckoarbetstid”

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att arbetstidsmålet eller veckoarbetstiden för dem som jobbar natt eller i övrigt under obekväma tider behöver ses över. Att arbeta natt eller på obekväma eller oregelbundna tider innebär en påfrestning som motiverar ett lägre veckoarbetstidsmål. I vissa verksamheter innehåller andra parter kollektivavtal ett lägre veckoarbetstidsmål för nattarbete. Denna skillnad är, på de grunder som anges i motionen, inte motiverad utan något vi bör verka för att utjämna.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta:

att bifalla och prioritera motionen och därefter överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.

**Utskott 2**  
**Arbetsmiljö**  
**Motionerna 19-24**

# 19. Aktivitetsbaserade kontor och öppna kontorslandskap

## Motionär: Vision Göteborg

Det blir vanligare och vanligare med öppna kontorslandskap och aktivitetsbaserade arbetsplatser. Vi får många frågor från medlemmar och skyddsombud som tycker det är svårt att veta hur vi på bästa sätt ska företräda medlemmarna i planerandet av nya lokaler. Vi behöver få ett samlat material kring frågan.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- Att Vision fokuserar på frågan kring öppna kontorslandskap/ aktivitetsbaserade arbetsplatser på samma sätt som vi fokuserat på frågan kring IT- miljöronder.
- Att Vision tar fram ett samlat material kring olika former av kontorslandskap, och vilka krav vi ska ställa i ritningsgranskningen gällande bl. a buller och tysta rum.
- Att Vision belyser det individuella i att sitta i öppna landskap, vi är inte lika och har olika behov för att kunna jobba. Någon kan sitta bland många, andra behöver avskildhet.
- Att Vision belyser det sociala perspektivet av att sitta i ett öppet landskap, utifrån nya AFSen om Organisatorisk och social arbetsmiljö.

### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Visions Malmöavdelning

Vision Stockholms stad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Aktivitetsbaserade kontor..”

Olika kontorslösningar passar olika verksamheter och yrken, och olika kontorsarbetsplatser passar olika individer. Vision vill se ett tillåtande arbetsliv där alla kan känna sig inkluderad och trivas. I Visions arbetsliv ska det finnas plats för alla personligheter och arbetsmiljön ska enligt arbetsmiljölagen anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Under de senaste åren har kontorslandskap och aktivitetsbaserade landskap ökat. För en del av medlemmarna har det ökat kontaktytor och samarbeten, medan en del andra upplever deras arbetsro har försämrats. Förbundsstyrelsen stödjer motionärens uppfattning att det behöver finnas riktlinjer och stöd för vad som ska beaktas och hur arbetsmiljörisker förebyggs, såväl organisatoriskt och socialt som för den enskilde individen. Vid förändring av arbetsplatsens utformning ska Visions ingång alltid vara att medarbetarna har ett stort inflytande över förändringarna och ska leda till en arbetsmiljö som främjar kreativitet och hälsa.

När arbetsgivare beslutar om någon form av kontorslandskap av ekonomiska, organisatoriska eller utrymmesmässiga skäl, gäller det att det föregås av ett partsgemensamt arbete med riskbedömningar och åtgärdsplaner på ett sätt så att hälsoriskerna minimeras och det hälsofrämjande maximeras.

Den här utvecklingen diskuteras även av centrala parter inom ramen för arbetet inom partsgemensamma Suntarbetsliv och Vision verkar för att det ska tas fram stödjande verktyg inom det arbetet. Styrelsen anser att arbetet inom Suntarbetsliv är ett bättre sätt att ta fram material kring kontorslandskap på än att utveckla ett material helt på egen hand.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen

- att bifalla motionens första, tredje och fjärde att-satser.
- att avslå motionens andra att-sats

## 20. Fokusfråga arbetsmiljö

### Johan Berken, Vision Stockholms stad

Vision Stockholms stad har inför 2016 beslutat om en fokusfråga som ska genomsyra hela avdelningens verksamhet under året. Fokusfrågan arbetades fram av våra medlemmar under Medlemsdemokratiens hösten 2015.

”Minska den negativa stressen och höga arbetsbelastningen på jobbet  
Arbetsmängden måste vara rimlig, möjligheter till påverkan ska finnas och anställda som är nya på arbetsplatsen eller får förändrade arbetsuppgifter ska få en god introduktion. Tillräckligt administrativt och tekniskt stöd är en förutsättning.

Tystnadskulturen måste brytas! Alla medarbetare ska känna trygghet i att uttala sig på arbetsplatsen och att bli tagna på allvar av chefen och arbetskamraterna.

En välfungerande samverkan är en nyckel till en fungerande och god arbetsmiljö.”

Våra medlemmar och förtroendevalda har framfört till representantskapet och avdelningsstyrelsen, att hela förbundet borde ha denna som fokusfråga, detta är dock svårt att framföra då verksamhetsplanen för 2016 redan är beslutad. Vi motionerar därför nu om att hela förbundet ska sluta upp bakom en fokusfråga kring arbetsmiljö som förbundsmötet 2016 arbetar fram.

#### **Vision Stockholms stad föreslår:**

att förbundsmötet beslutar att förbundsmötet 2016 ska arbeta fram en fokusfråga kring arbetsmiljö under förbundsmötet och fatta beslut om denna.

#### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Stockholms stads representantskap ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

Visions Malmöavdelning och Eskilstunaavdelningen ställer sig bakom motionen.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Fokusfråga arbetsmiljö”

Förbundsstyrelsen tycker att Vision Stockholms stad på ett föredömligt sätt tillsammans med medlemmarna tagit fram en relevant och konkret fokusfråga för avdelningens verksamhet. Förbundsstyrelsen 2014 beslutade om hjärtefrågor för förbundet där arbetsmiljö faller inom ramen för ” Du tjänar på ett schyst arbetsliv.” Arbetsmiljön är alltid närvarande och därmed ett ständigt påtagligt arbetsvillkor där Vision kan göra skillnad och leva upp till Visions medlemslöfte. Hjärtefrågorna ska kunna inrymma möjliga inriktningar och verksamhetsmål som passar för Visions medlemmar, oavsett bransch, verksamhet, yrke och arbetsgivare. Det gör det möjligt att skapa konkreta och relevanta fokusfrågor inom olika organisationsområden och hos olika arbetsgivare.

I förbundsstyrelsens förslag till nya hjärtefrågor i *Vi är Vision* lyfts arbetsmiljön tydligt fram som ett prioriterat område för hela förbundet att arbeta med inom ramen för hjärtefrågan Hållbart arbetsliv.

Den satsning som förbundet gör under 2016 under temat ”#sjuktstressigt till ett #schystarbetsliv”, är även ett exempel på hur Vision kraftsamlar utifrån nämnda hjärtefråga. Inom ramen för satsningen utarbetas med medlemmarnas hjälp en arbetsmiljöpolitik med tydliga ståndpunkter som hela förbundet kan driva lokalt och nationellt. Utifrån det arbetet kan sedan kansliorganisationen i form av centren stödja regions avdelningar och klubbar i deras arbete i att formulera fokusfrågor.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

## 21. Fokusfråga arbetsmiljö – regioner

### Johan Berken, Vision Stockholms stad

Vision Stockholms stad har inför 2016 beslutat om en fokusfråga som ska genomsyra hela avdelningens verksamhet under året. Fokusfrågan arbetades fram av våra medlemmar under Medlemsdemokratiensan hösten 2015.

*”Minska den negativa stressen och höga arbetsbelastningen på jobbet*

*Arbetsmängden måste vara rimlig, möjligheter till påverkan ska finnas och anställda som är nya på arbetsplatsen eller får förändrade arbetsuppgifter ska få en god introduktion. Tillräckligt administrativt och tekniskt stöd är en förutsättning.*

*Tystnadskulturen måste brytas! Alla medarbetare ska känna trygghet i att uttala sig på arbetsplatsen och att bli tagna på allvar av chefen och arbetskamraterna.*

*En välfungerande samverkan är en nyckel till en fungerande och god arbetsmiljö.”*

Våra medlemmar och förtroendevalda har framfört till representantskapet och avdelningsstyrelsen, att hela förbundet borde ha denna som fokusfråga, detta är dock svårt att framföra då verksamhetsplanen för 2016 redan är beslutad. Vi motionerar därför nu om att hela förbundet ska sluta upp bakom en fokusfråga kring arbetsmiljö som förbundsmötet 2016 arbetar fram.

#### Vision Stockholms stad föreslår:

att förbundsmötet beslutar att Regionkonferenserna 2016 ska arbeta fram en fokusfråga kring arbetsmiljö för respektive region under dessa.

#### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Stockholms stad ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

Vision Göteborg ställer sig bakom motionen.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Fokusfråga arbetsmiljö – regioner”

Förbundsstyrelsen tycker att Vision Stockholms stad på ett föredömligt sätt tillsammans med medlemmarna tagit fram en relevant och konkret fokusfråga för avdelningens verksamhet. Förbundsmötet 2014 beslutade om hjärtefrågor för förbundet där arbetsmiljö faller inom ramen för ” Du tjänar på ett schyst arbetsliv.” Arbetsmiljön är alltid närvarande och därmed ett ständigt påtagligt arbetsvillkor där Vision kan göra skillnad och leva upp till Visions medlemslöfte. Hjärtefrågorna ska kunna inrymma möjliga inriktningar och verksamhetsmål som passar för Visions medlemmar, oavsett bransch, verksamhet, yrke och arbetsgivare. Det gör det möjligt att skapa konkreta och relevanta fokusfrågor inom olika organisationsområden och hos olika arbetsgivare. På många ställen är stressen och en orimlig arbetsbelastning idag den viktigaste frågan, medan hos en del andra handlar det om chefers förutsättningar eller jämställdhet och likabehandling.

Den satsning som förbundet gör under 2016 under temat ”#sjuktstressigt till ett #schystarbetsliv”, är även ett exempel på hur Vision kraftsamlar utifrån nämnda hjärtefråga. Inom ramen för satsningen utarbetas med medlemmarnas hjälp en arbetsmiljöpolitik med tydliga ståndpunkter som hela förbundet kan driva lokalt och nationellt. Utifrån det arbetet kan sedan kansliorganisationen i form av centren stödja regions avdelningar och klubbar i deras arbete i att formulera fokusfrågor så att det passar de utmaningar som behöver prioriteras inom respektive avdelning eller klubb.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

## 22. Gränslöst arbetsliv – ostörd fritid

### Motionär: Vision Göteborg

Tjänstemannarbetet har av tradition haft en karaktär av ett arbete med tydliga ramar. Ramar som talat om var arbetet skulle utföras, hur arbetsuppgifterna utfördes och när man behöver vara tillgänglig. Nu har istället fler och fler arbetsförhållanden där detta har luckrats upp och präglas av gränslöshet och tillgänglighet. Naturligtvis kan en mer flexibel och gränslös arbetssituation vara positiv, och upplevas så, men många av våra medlemmar upplever det också väldigt pressande att ständigt vara uppkopplad och tillgänglig.

Känslan av att aldrig vara ledig motverkar den återhämtningen som fritiden är tänkt att vara. Återhämtningen är också en faktor för att motverka sjukskrivning, något som är viktigt nu när sjuktalet stiger.

Gränsen mellan arbetsliv och fritid suddas ut, idag har fler och fler smartphones och datorer som inte bara är på arbetsplatsen utan följer med hem. För många betyder detta att man läser och skriver e-post utanför den egentliga arbetstiden.

Många småbarnsföräldrar arbetar hemma under dagar med vab, och då inte alltid med ergonomin i fokus, eller andra aspekter på arbetsmiljön.

Fler och fler upplever stress och många blir sjuka i utmattningsdepression eller liknande diagnoser, vi behöver därför rätten till ostörd fritid.

#### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att Vision uppmärksammar den ostörda fritiden, dvs. rätten att stänga av telefonen . Genom att uppmärksamma detta i sitt arbetsmiljöpolitiska arbete, ex. genom att lyfta frågan på ombuds och medlemsutbildningar. Att göra ett underlag som går att använda vid fika med facket.
- att Vision jobbar för att man ska kunna vara hemma med vab eller vara sjuk utan att känna att man behöver jobba och vara tillgänglig för arbetsgivaren. Genom att uppmärksamma detta i sitt arbetsmiljöpolitiska arbete och genom att skriva in i i avtal kring hemarbete kring rätten till ledig tid.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Visions Malmöavdelning

Vision Stockholms stad

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Gränslöst arbetsliv – ostörd fritid”

Arbetslivet förändras och nya arbetssätt medför nya möjligheter. Inte minst tack vara digitaliseringen av arbetslivet ges mer flexibla möjligheter till var och när arbete kan utföras. Med teknikens hjälp skapas nya möjligheter, och det är positivt. Samtidigt lägger det mer ansvar på den enskilde att värna sina gränser gentemot privatliv och att arbetstidsmättet bibehålls. Som anställd kan det vara svårt att sätta gränserna både gentemot arbetsgivaren och kollegor, om det finns starka förväntningar på en hög grad av tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid, vid sjukfrånvaro eller vård av barn. Vision utgår ifrån att grunden är att det alltid ska vara den anställdes egna val att nyttja flexibiliteten i arbetstidens förläggning. Det är först och främst den anställdes val att jobba utanför ordinarie arbetstid, eller vara tillgänglig för mer kritiska frågor vid lättare sjukdom. Utgångspunkten vid vård av barn är och bör vara att man ska förväntas ägna tiden åt barnet, och inte uppleva att arbetsgivaren förväntar sig att det ändå jobbas. Skulle det ändå göras ska arbetsgivaren stå för lön och inte låta Försäkringskassan bekosta det utförda arbetet.

Den utveckling motionären lyfter återfinns för tjänstemän på hela arbetsmarknaden. Inte minst inom TCO är frågan aktuell och uppmärksammas. Vision uppmärksammar det flexibla arbetslivet och tillgänglighetskrav i

förbundets utbildningar och vid revidering av utbildningsinnehåll, på [vision.se](http://vision.se), i Tidningen Vision.

Vision förde fram problematiken med betoning på rätten till återhämtning och ostörd fritid gentemot Arbetsmiljöverket i trepartsarbetet med den nya föreskriften, AFS 2015:3 om Organisatorisk och social arbetsmiljö. Resultatet blev att föreskriften betonar att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. Arbetsmiljöverket betonar att det även gäller vid ”långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar”.

Vision driver även frågan kopplat till kollektivavtal, centralt och lokalt med partsgemensamt upprättade tillgänglighetspolicys för att hindra godtyckliga krav på anställdas tillgänglighet för arbete utanför ordinarie arbetstid. Som motionären lyfter fram vore det här förtjänstfullt att komplettera materialet i Engagemangskiosken så en bra medlemsdialog kan föras och stärka incitamenten vid lokala intresseförhandlingar. Under avtalsrörelsen 2016 var frågan om ostörd fritid och tillgänglighetspolicys aktuell som yrkande inom Fastigos avtalsområde.

### **Förbundsstyrelsen föreslår Förbundsområdet besluta**

- att bifalla motionens första att-sats,
- att anse motionens andra att-sats besvarad



## 23. Psykiska arbetsskador

### Motionär: Vision Göteborg

Från 31 mars i år 2016 gäller en ny AFS Organisatorisk och social arbetsmiljö, vilket är bra med ett samlat grepp kring frågan.

Idag behandlas psykiska arbetsskador som arbetssjukdom där den som blivit sjuk ska kunna redovisa ett läkarintyg om att sjukdomen kommer att vara minst ett år till innan Försäkringskassan tar beslut om ifall det är en arbetssjukdom eller inte.

För den enskilde medlemmen som fått t.ex en utbrändhetsdiagnos kan detta vara besvärligt, det är inte många läkare som vill skriva ett sådant intyg. Detta medför att vi har medlemmar som inte får godkända arbetsskador/arbetssjukdom och därmed också tappar ersättning från arbetsskadeförsäkringen/AFA.

Vi behöver få stressens sjukdomar/skador att bli godkända som arbetsskador

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att förbundet får i uppdrag att verka för en förändring av arbetsskadereglerna så att även stressrelaterade sjukdomar räknas som arbetsskador

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Psyksiska arbetsskador”**

För att en arbetsskada ska prövas av Försäkringskassan krävs i dag att skadan är varaktig. Med varaktighet menas i detta avseende att den skadade ska drabbas av en inkomstförlust under minst ett år framåt i tiden. I praktiken behöver detta, precis som motionären påpekar, styrkas av en läkare som intygar att under minst ett år framöver kommer den skadade inte att kunna återgå i heltidsarbete, alternativt kommer inte att kunna återgå i ett arbete med samma inkomstnivå.

När det gäller till exempel utmattningssyndrom är det mycket svårt att på medicinskt goda grunder göra en prognos som sträcker sig ett år framåt i tiden. Även om personen redan har varit arbetsoförmögen under längre tid anser läkare i många fall att det inte är möjligt att säga hur sjukdomen kommer att utveckla sig under så lång tid som ett år framåt i tiden.

Detta innebär att många skadade inte får sitt ärende prövat av Försäkringskassan. Detta innebär i sin tur, med undantag av olycksfall och vissa specificerade sjukdomar, att den skadade inte heller kan få en prövning av skadan hos AFA Försäkring.

Frågan som motionären tar upp är ytterst angelägen och Vision avser att driva den genom ett redan påbörjat TCO-gemensamt påverkansarbete.

2014 publicerade TCO rapporten ”Arbetsskadeförsäkringen behöver genussäkras och förbättras. Rapporten var ett resultat av de diskussioner som förts i förbundens referensgrupp för socialförsäkringsfrågor inom TCO. För Vision var den mest angelägna frågan just det som motionären tar upp, att kravet på ett års varaktighet gör att många arbetsskador aldrig prövas, och att den drabbade därmed får stå den ekonomiska förlusten själv. TCOs förslag innebär en fast tidpunkt för prövning av arbetsskada, till exempel efter 90 eller 180 dagars sjukdom.

Regeringen har nu tillsatt en kommission som ska se över arbetsskadeförsäkringen. Vision har i möte med kommittén, i maj 2016, poängterat hur viktigt det är att regelverket förändras, framför allt gällande tidpunkten då en skada kan prövas. Kommitténs arbete ska vara färdigt 31 maj 2017.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att bifalla motionen.

# 24. Utökad kompetens i förbundet gällande arbetsmiljö

## Motionär: Vision Göteborg

En av Visions hjärtefrågor är ”Du som jobbar med en välfärd i världsklass ska kunna göra det med fokus på kvalitet”. I den går att läsa att ”Bra arbetsvillkor för dig som arbetar i välfärden ger en bra verksamhet och bidrar till en välfärd av hög kvalitet” samt ”Vi är drivande i arbetsmiljöarbetet, med en bra digital arbetsmiljö i fokus”.

Det är jättebra tycker vi, att Vision har arbetsmiljön i fokus. För är det någon uppgift vi har som fackförbund, så är det att arbeta förebyggande med arbetsmiljöfrågor som kan skapa bättre förutsättningar för Visions medlemmar. Vi ska ligga i framkant med att driva frågor som till exempel digital arbetsmiljö och hur våra medlemmar påverkas av IT-stress. Under den senaste tiden har vi sett väldigt tydligt hur sjuktalen bland våra medlemmar stiger, vilket ofta är sammankopplat med en pressad arbetsmiljö. Genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete med allt vad det innebär skulle en hel del signaler om ohälsa kunna fångas upp tidigt. Vi anser ofta att våra arbetsgivare är alldeles för dåliga på att arbeta förebyggande med arbetsmiljön för våra medlemmar. Därför är det viktigt att vi som fackförbund är aktiva i de forum som finns för Visions medlemmar.

I Vision Göteborg samlar vi regelbundet både våra skyddsombud, och huvudskyddsombud, för att ge dem påfyllning och kompetensutveckling inom framförallt arbetsmiljöfrågor. Vi har vid flera tillfällen försökt hitta någon person eller funktion inom förbundet som har arbetsmiljö som expertområde. Vi har duktiga ombudsmän på våra center, som är specialiserade bland annat inom det arbetsrättsliga området, och kan ge stöd i till exempel förhandlingar. Men när det kommer till att proaktivt driva frågor om arbetsmiljöronder, eller liknande för att åstadkomma bättre arbetsmiljö, upplever vi att den kompetensen saknas inom förbundet.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att en arbetsmiljöstrategisk funktion ska inrättas inom förbundet som har i uppdrag att ge kompetensutveckling, utbildningsinsatser och liknande stöd till förtroendevalda.

att varje center skall ha en ombudsman med området arbetsmiljö som expertområde

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utökad kompetens...”

Förbundsstyrelsen beklagar att motionären upplever att det saknas arbetsmiljökompetens inom förbundet, men kan inte dela den bilden. Förbundsstyrelsen ger kansliorganisationen verksamhetsuppdrag utifrån förbundsmötets beslut om inriktning och verksamhet. Kansliledningen ansvarar sedan för att verksamheten organiseras och bemannas på ett rimligt sätt utifrån uppdrag kontra personalkostnader.

Kansliorganisationen har sedan lång tid tillbaka haft en central arbetsmiljöstrategisk funktion, som tillika har avtalsansvar inom ramen för tjänsten. Den arbetsmiljöstrategiska funktionen har som en huvuduppgift delta i utvecklingen av förbundets arbetsmiljöpolitik och driva påverkansarbete gentemot beslutsfattare på departements och myndigheter samt arbetsgivarorganisationer. I den delen av funktionen finns även centrala partsarbeten som framtagandet av partsgemensamma arbetsmiljöverktyg som Suntarbetsliv sedan producerar, exempelvis underlag till skyddsronder. Där ingår även facklig samverkan inom TCO och OFR gällande gemensamma arbetsmiljöpolitiska frågor.

Den andra huvuduppgiften är att coacha resterande kansliorganisationen i arbetsmiljörättsliga frågor och arbetsmiljöpolitik. Målgruppen för coachning och kompetensutvecklande insatser är ombudsmännen på Visions center, rådgivarna på Vision Direkt, utbildningsgruppen, press och opinion samt övriga strateger och avtalsförhandlare inom Visions resurscenter så att fler ska vara påverkare för Visions arbetsmiljöpolitik.

Under 2016 har kansliorganisationen fått ett uppdrag att lyfta och uppmärksamma den sjuka stressen som ligger bakom många medlemmars sjukskrivningar, och kansliet har därmed prioriterat ytterligare resurser till det arbetsmiljöpolitiska påverkansarbetet med temat ”#sjuktstressigt till ett #schystarbetsliv. Utöver den centralt placerade arbetsmiljöstrategiska funktionen har även förbundet en utbildningsstrategisk grupp som ansvarar för framtagning och utformning av Visions arbetsmiljöutbildningar för skyddsombud och huvudskyddsombud.

Vid varje center utser verksamhetschefen en ombudsman som har ett särskilt ansvar för arbetsmiljöfrågorna inom regionen. På en del center delar flera ombudsmän på arbetsuppgifterna. Det kan gälla samordning av nätverk för huvudskyddsombud, coacha arbetsmiljöärenden, stödja eller genomföra skyddsombudsutbildningar beroende på vilket behov avdelning eller klubb har.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att anse motionen besvarad

**Utskott 3**  
**Lön, pension och**  
**organisationspolitik**  
Motionerna 25-34

## 25. Avtalsområden

### Motionär: Vision Göteborg

Arbetslivet är ständigt föränderligt och yrken utvecklas både i komplexitet och i karaktär. Inom flera områden, framförallt Funktionshinder och Äldreomsorgen har det införts nya yrkesgrupper, då både ny och annan kompetens efterfrågats.

Detta har på flera håll inneburit många och långa tråkiga och onödiga diskussioner med Kommunal, som tidigare varit det förbund som tecknat kollektivavtal för flera av de nya yrkeskategorier som vi i Vision nu anser hör till vårt avtalsområde. Medlemmar har naturligtvis rätt att bli medlem i det förbund de önskar, men det är viktigt att reda ut vilket fackförbund som tecknar kollektivavtal, då vi anser det är viktigt för den som vill bli medlem att få kännedom om detta.

Då vi från lokalt håll vänt oss till förbundet har vi vid flera tillfällen fått till oss att flera av de nya yrkesgrupperna är välkomna som våra medlemmar. Men då konflikten fortfarande finns kvar lokalt, finner vi det nödvändigt att denna diskussion bör föras av de två förbunden nationellt istället för lokalt.

#### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

Att ge Förbundsstyrelsen i uppdrag att nationellt göra en översyn av avtalsområden tillsammans med Kommunal så det blir tydligt vilka yrkestitlar vi ska organisera under vilket avtalsområde.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Visions Malmöavdelning

Vision Stockholms stad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Avtalsområden”

Fram till 1998 fanns en gränsdragning med Kommunal där de olika yrkena delades upp mellan förbunden. Under 90-talet visade det sig att yrken och verksamheter genomgick betydande förändringar som oundvikligen efterhand gjorde gränsdragningen föråldrad.

Förbunden bestämde sig därför att överge den gamla gränsdragningen och ersätta den med en samverkansöverenskommelse som poängterade samverkan där vi hade gemensamma intressen. Efter det att förbunden tecknade samverkansöverenskommelsen har vi haft få tvister om organisationsrätt och vi har ambitionen att skapa mer ordning och reda i vilka yrken vi organiserar och vilket avtal som ska vara tillämpligt för olika kategorier av anställda.

Det finns en ganska vid gråzon mellan förbunden där vi bägge gör anspråk på att organisera de anställda. Vision anser att vi tecknar avtal för samtliga våra medlemmar, oavsett vad de arbetar med, medan Kommunal anser att de tecknar avtal för yrken och verksamhetsområden. I samarbetsavtalet är vi överens om att det i vissa verksamheter förekommer konkurrens mellan de bägge förbunden om rätten att organisera anställda. Konkurrensen ska dock ske under balanserade former.

Förbundsstyrelsen vill inte gå tillbaka till den gamla gränsdragningen. I en tid när yrken hela tiden utvecklas är det inte rimligt att lyckas hitta en central överenskommelse som kategoriserar varje yrke och placerar dessa hos respektive förbund. Vi behöver en mer dynamisk syn på organisering än så. Styrelsen önskar istället utveckla samarbetsavtalet så att de bägge förbunden kan acceptera att det finns en viss konkurrens och utifrån den förutsättningen ändå komma överens om att skapa större tydlighet om vilket avtal som ska vara tillämpligt för vilka medlemgrupper. Det allra bästa vore, att så långt som möjligt, ha likalydande avtal så att vi därmed kunde undvika dispyter och oklarheter när det gäller avtalstillämpning så att vi åstadkommer större tydlighet för medlemmarna om vilka villkor som otvetydigt gäller för dem.

### **Förbundsstyrelsen förslår förbundsmötet besluta:**

att avslå motionen.

## 26. Bilagor

### Motionär: Rickard Johansson, Visions Malmöavdelning

I vårt kollektivavtal ingår där ofta en massa bilagor. Som exempel kan ges bilaga 5 i HÖK. Vid diskussioner med arbetsgivaren så finns det olika syn på hur tungt dessa bilagor väger och dess innebörd. Detta känns inte bra och konstruktivt samt leder till olika tolkningar på det lokala planet.

Ofta så innehåller även bilagor ord som ger en koppling till ordet ”bör”. Detta mjukar upp bilagan och dess tyngd.

Det är mycket bättre och hanterbarare på det lokala planet om det inte finns några bilagor utan allt är inskrivet i under olika paragrafer i avtalet. Likaså så att avtalen innehåller så mycket ”ska” som möjligt då detta begränsar tolkningar på det lokala planet.

Det är en stor skillnad mellan att föra diskussioner mellan förbundet och SKL centralt än det är på det lokala planet där allting vrids och vänds.

#### Föreslår att förbundsstyrelsen ger:

- ▶ få i uppdrag att inarbeta bilagorna som ren avtalstext och inte som bilaga

#### Avdelningens yttrande kring motionen:

Visions Malmöavdelning bifaller motionen.

Vision Göteborg ställer sig bakom motionen.

Vision Stockholm stad ställer sig bakom motionen.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Bilagor”

Förbundsstyrelsen delar motionärens beskrivning kring antalet bilagor i HÖK 13. De är många och kan ibland orsaka otydlighet i det lokala arbetet. Styrelsen ser bindande centrala avtal med möjligheter att teckna lokala avvikelser och avtal som en god grundprincip. Sveriges kommuner och landsting, SKL delar inte den inställningen fullt ut, inte minst när det gäller bilaga 5. I avtalsrörelser görs därför försök mot en mer bindande avtalstext när det gäller löneavtalet för att ersätta bilaga 5.

Det är inte alla bilagor som skulle vara till fördel för våra medlemmar om de blev avtalstext. Även vi har vid olika tillfällen arbetat för att vissa regleringar ska finnas som bilagor istället för avtalstext då bedömningen varit att det gynnar vårt lokala arbete och våra medlemmar just för att det skapas större möjligheter till andra, bättre, lösningar än det som centrala parter kan komma överens om. Därför måste varje yrkande noga övervägas i vad som skulle kunna utvecklas till avtalstext.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad



## 27. ”Evigt” medlemskap

### Motionär: Rickard Johansson och Peter Nilsson, Visions Malmöavdelning

I likhet med SACO så måste vi se till att man kan ha sitt medlemskap i Vision oavsett var man jobbar. Om man börjar arbeta inom Vision nuvarande avtalsområden och blir medlem i Vision kan man endast behålla sitt medlemskap så länge man stannar inom dessa områden. Väljer man att gå över och arbeta i privat sektor så kan man inte vara med i vision utan får gå över till ett SACO förbund.

Kommer man sedan tillbaka till vårt avtalsområde kan man i de flesta fall kvarstanna i sitt SACO förbund, dvs man väljer inte att gå över till Vision. Detta är en stor brist som kostar oss medlemmar. De medlemmar vi rekryterar måste vi ha som målsättning att behålla hela deras arbetsliv oavsett om de byter arbetsplats eller ej. Sett ur rekryterings- och överlevnadssynpunkt är detta en brist som på något sätt måste rättas till. Framförallt då vi lägger ned stora resurser på medlemsrekrytering.

Vid försöken att rekrytera nya medlemmar som är akademiker så söker de sig gärna i första hand till sitt eget skrå med bland annat orden ”här kan jobba var jag vill utan att byta fack”. Vi har ett mål att vi ska rekrytera unga akademiker. Då får det också anses som ytterst viktigt att vi gör allt vad vi kan så att vi behåller dem som medlemmar över tiden. Vill vi behålla och få nya medlemmar så måste vision agera i denna fråga innan det blir försent. Arbetsmarknaden ser inte längre ut som det gjorde när överenskommelser gjordes med andra förbund inom TCO.

Övertiden så har arbetsgivaren målmedvetet anställt personal med högre utbildning. Dessa går med i sina respektive fackliga intresseorganisationer inom SACO kollektivet. De överenskommelser som har gjorts inom TCO en gång i tiden med måste ses över. De är gjorda i en förgången tid som inte stämmer med dagens situation och rörlighet på arbetsmarknaden.

Det borde inte vara omöjligt för vision att ge sig in, på SACO´s kollektivavtalsområde i likhet med att de är inne på vårt kollektivavtalsområde. Med andra ord vidga vårt organisationsområde inom tjänstemannasektorn.

Förbundsstyrelsen har påtalat att vårt organisationsområde begränsas genom åtagande inom TCO. Vision organiserar all administrativ, ledande, planerande och handläggande personal inom kommuner, landsting och kommunala bolag samt, inom privata verksamheter, all sådan personal inom vård- och omsorg, sjukvård, skola och kyrklig verksamhet. ST och Unionen har rimligen samma problemställning i förhållandet till SACO. Detta då de rekryterar samma typ av personal inom statlig sektor respektive privat sektor.

Avsikten är inte att vi ska rekrytera i andra sektorer utan avsikten är att om man en gång har jobbat i kommunalsektor och gått med i Vision, så ska man kunna behålla sitt medlemskap så länge man själv vill oavsett om man jobbar kommunalt eller privat. Likaså om man kommer exempelvis från ST eller Unionen.

Idag begränsas vi av vårt åtagande att inte teckna kollektivavtal på de delar av arbetsmarknaden där Unionen eller ST, som organiserar samma personalkategorier, redan har kollektivavtal. Dessa förhållanden har sitt ursprung i att försöka undvika konkurrens, i att det ska finnas ett tydligt arbetstagaransvar och för att det endast ska finnas en arbetstagarpart så att arbetsgivarna inte ska ha möjlighet välja motpart i ett avtalsförhållande. Detta skulle man dock med stor säkerhet kunna lösa genom skrivningar och överenskommelser mellan fackförbunden.

Förbunden inom TCO har en gemensam konkurrent i SACO när det gäller medlemsvärning. Det gäller för TCO att vara nutidsorienterade och hänga med i utvecklingen. Givetvis så är det inte negativt att man på ett frivilligt och smidigt sätt kan föras över mellan förbunden i TCO.

Vill även påtala att det inte är för så hemskt många år sedan (2008) det skedde en sammanslagning mellan

HTF och SIF. Som ett motiv för sammanslagningen angavs att det inte längre finns någon tydlig gräns mellan industri och privat tjänstesektor, och att det därför framstår mer naturligt att organisera tjänstemän från båda dessa områden i samma fackförbund. Då varande SKTF var med på ett hörn och kunde ha varit den tredje parten.

Med anledning av ovan föreslås att:

- ▶ Ge förbundsstyrelsen i uppdrag att under 2016 ta fram ett genomarbetat förslag till hur man kan förbli Vision's medlem trots att man jobbar utanför vårt rekryteringsområde.
- ▶ Att med underlaget som grund inleda diskussioner med förbunden inom TCO i att reformera gjorda överenskommelser med mål att man ska kunna kvarstanna i det förbund man en gång har gått med i.

Avdelningens yttrande kring motionen:

Visions Malmöavdelning ställer sig inte bakom motionen, avslag

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Evigt medlemskap"**

Det är inte möjligt för Vision att på egen hand utöka vårt organisationsområde. Detta organisationsområde bestäms idag av våra överenskommelser inom ramen för TCO.

Inom TCO finns idag tre vertikala organisationer som har som idé att organisera alla anställda på en arbetsplats. För att dessa organisationer inte ska konkurrera med varandra och för att skapa största möjliga ordning och reda på arbetsplatsen och på relationen till de olika arbetsgivarorganisationerna har vi överenskommit att dela upp arbetsmarknaden mellan oss så att Unionen organiserar privatanställda tjänstemän, ST statligt anställda tjänstemän och Vision kommunalt och landstingskommunalt anställda tjänstemän samt tjänstemän i kyrkor och bolag med koppling till välfärden.

Dessa överenskommelser är grunden för att TCO ska kunna existera som samverkansorgan och för att TCO inte ska brytas upp i fraktioner. Detta är ett förhållande som förbundsstyrelsen stödjer till fullo, och som vi vill fortsätta att upprätthålla.

Vid en jämförelse med de organisationspolitiska förhållandena inom SACO så har förbunden inom SACO delat upp olika yrken och utbildningar mellan varandra och på det sättet delat upp arbetsmarknaden mellan sig. Det finns ingen vertikal organisation i SACO och det är anledningen till att SACO-förbunden finns över hela arbetsmarknaden.

Det finns möjligheter för Vision att i absoluta undantagsfall träffa överenskommelser med Unionen eller ST om att tillfälligtvis eller inom gråzoner mellan förbunden ingå överenskommelser om undantag från den grund som gäller organisationsrätten inom ramen för TCO. Grunden är dock att den gällande överenskommelsen om organisationsrätten för Vision, Unionen och ST ska fortsätta att äga giltighet. Vi undviker därigenom oreda på arbetsmarknaden och organisationsstrider mellan förbunden.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet**

att avslå motionen

# 28. Fördelningen av lönepotten

## Claes Thim, Vision Västra Götalandsregionen

Som det är i dag kommer en nya anställd in med en läger lön.

Detta kan vara i vissa fall relevant. Nu börjar problem. Nästkommande lönerevision önskar arbetsgivaren höja den nya anställdes lön. Pengar till detta ta då från de övriga medarbetarna. Som givetvis inte blir glada. Jag har fått till mej av medlemmar att inte ta in nya medlemmar på grund av ovan nämnda.

Detta måste förbundsstyrelsen ta en funderare på, om skall kunna öka medlens antalet.

Jag vill att förbundsstyrelsen tar upp hur vi kan få en bättre fördelning

Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Västra Götalandsregionen beslutar att avslå motionen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Fördelningen av lönepotten”

Vision arbetar för att medlemmar ska kunna påverka sin löneutveckling. Det ska medlemmar kunna göra genom att goda prestationer premieras med god löneutveckling. Detta gäller alla medlemmar som är med i lönerevisionen oavsett anställningstid. Nya medarbetare bidrar även med att öka löneökningstrymmet och förbundsstyrelsen delar därför inte den generella bilden av att medarbetare tar av varandra.

Styrelsen är dock medveten om att löneprocessen fungerar olika bra på olika arbetsplatser. Alla chefer har, av olika anledningar, inte förutsättningar för att kunna genomföra en lönerevision i enlighet med hur avtalet ska fungera. Förbundet tar därför motionärens problembeskrivning på allvar och behöver aktivt arbeta med att stötta ombud, chefer och andra medlemmar så att de kan få en fungerande process. En löneprocess där medarbetaren vet varför hen har den lön hen har och kan påverka lönen genom sin arbetsinsats.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

## 29. Hur skall fördelningen av ”Potten” gå till

### Claes Thim, Vision Västra Götalandsregionen

År 2014 beordrades Teknikerna i Underhålls och Konsultation teamen på Hjälpmedelscentralen Mölndal att köra beredskap i Västra Götaland. Intresset var ganska lågt då ersättningen som arbetsgivaren erbjöd var minimal, men då vi blev beordrade så hade vi inte mycket att sätta emot, acceptera eller byt jobb. Vid lönerförhandlingen 2015 meddelade två av teamcheferna att man valt att lägga extra pengar på de som kör beredskap för att ersättningen för beredskapen var så dålig, vilket då resulterade i att vi andra som inte kör beredskap på grund av skador eller sjukdomar, (läkarintyg var tvingande vilket innebar att pga. medicinska själ fick stå tillbaka) fick en mindre del av ”potten” att dela på. Är detta rätt sätt att använda ”Potten” på.

De som inte kan köra beredskap drabbas dubbelt, dels att man inte kan köra beredskap pga. skada eller sjukdom och sedan att löneutvecklingen blir mindre pga. att Teamcheferna valt att fördela ”Potten” så som dom gjorde.

Jag vill att förbundsstyrelsen tar upp detta som ett exempel hur det inte får gå till, o ser till våra löneförhandlare ser till att detta rättas till o att de förfördelade får kompensation

Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Västra Götalandsregionen beslutar att avslå motionen

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hur skall fördelningen av ”Potten” gå till”

Förbundsstyrelsen delar motionärens vilja att arbetsgivare ska skilja på beredskap och löneutveckling. Styrelsens uppfattning är att löneutvecklingen ska grunda sig på välkända lönekriterier där varje medarbetare ska ha möjlighet att kunna påverka sin lön. Beredskap är inte ett lönekriterium utan en möjlighet som arbetsgivare har att snabbt kunna bemanna arbetsplatser mot en känd ersättning.

Styrelsen har inte stött på liknande problem tidigare men det kan säkert förekomma. Det är ju så att löneprocessen fungerar olika bra på olika arbetsplatser. Det är därför viktigt att förbundet tar motionärens problembeskrivning på allvar och aktivt arbetar för att stötta ombud, chefer och andra medlemmar så att de kan få en fungerande process.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att            anse motionen besvarad

# 30. Kontrollfunktion för lönekartläggning

## Motionär: Vision Göteborg

Arbetsgivaren har en skyldighet enligt diskrimineringslagen att var tredje år göra en lönekartläggning men det finns ingen instans som säkerställer en god kvalitet på denna. Detta innebär att om vi inte kommer överens med arbetsgivaren om vad som ska ingå i kartläggningen så har vi inte någon möjlighet att ta frågan vidare. Vi anser att detta är en viktig fråga för Vision att profilera sig inom eftersom lön är en av de viktigaste frågorna för våra medlemmar. De strukturella löneskillnaderna drabbar kvinnor, män i kvinnodominerade yrken samt de som arbetar inom kommunen istället för privat sektor. En höjning av kvaliteten på lönekartläggningarna skulle vara ett led i arbetet för att uppnå en rättvis lönesättning.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision ska driva frågan om att det ska inrättas en fristående instans som får i uppgift att kontrollera kvaliteten på lönekartläggningarna. Vi vill dessutom att denna instans ska kunna återremitera de lönekartläggningar som ej fyller kvalitetsmålet.

Vision Stockholms stad ställer sig bakom motionen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Kontrollfunktion för lönekartläggning”

Förbundsstyrelsen håller med motionärerna om att det behövs vassare kontrollmöjligheter för att lönekartläggning som instrument ska kunna fylla sitt syfte. Styrelsen menar dock att det kan finnas fler vägar att nå resultat än att inrätta en ny instans. Redan idag har Nämnden mot diskriminering ett uppdrag, om än inte tillräckligt vasst, att kontrollera att lönekartläggningar genomförs.

Regeringen lämnade nyligen en proposition till riksdagen om förändringar i diskrimineringslagen. Det främsta syftet med förslagen är att återinföra krav på lönekartläggning varje år istället för som idag, vart tredje år, men i propositionen finns också förslag som gäller tillsynen av lönekartläggningarna. Förändringarna är tänkt att träda i kraft vid årsskiftet 2016/17. Just hur tillsynen av lönekartläggningarna fungerar är en nyckelfråga för att regelverket ska vara effektivt.

Det kan också finnas andra möjligheter till förbättringar exempelvis genom att ställa mer detaljerade lagkrav på lönekartläggningar. Det skulle i sin tur göra det möjligt att införa sanktioner som är mer effektiva än de som finns idag.

Vision har redan under 2015 och 2016 opinionsbildat i frågan. Genom debattartikel, kontakter med politiker mm. har Vision lyft behovet av att Nämnden mot diskriminering får ett tydligare uppdrag och ett starkare mandat att kontrollera kvaliteten på lönekartläggningar.

### Förbundsstyrelsen förslår förbundsmötet besluta:

att anse motionen besvarad.

# 31. Löner och löneutveckling 2017 och framöver för medicinska sekreterare inom vuxenpsykiatri Västmanland

**Motionärer: Margreth Geverts, Anna Ryttmer, Kim Sundqvist, Kristina Lindberg, Pia Johansson, Annika Soysal, Lina Engström, Pia Adén, Sandra Söderholm, Kristina Öhling, Tuija Santala, Lena Demetri, Pia Hjort, Susanne Granell och Mattias Lexell, Vision Landstingsavdelning Västmanland**

Vi vill att Vision ”lyfter” yrkesgruppen med tanke på ansvar, kunskap inom IT, patientsäker dokumentation, utbildning och hög kompetens inom det administrativa området.

Medicinska sekreterare står i fronten när patienten ska tas om hand inom vården – vi följer patienten genom hela vårdkedjan och har både första och sista kontakt med patienten.

Vi anser att våra löner borde vara bättre – ingångslönen borde vara högre, minst 25.000 per månad, och lönespannet borde vara minst 10.000 kronor.

Våra löner är inte konkurrenskraftiga på den öppna marknaden och därför är det svårt att rekrytera. Dessutom är det brist på Medicinska sekreterare – kanske pga den låga lönen!

- ▶ En Medicinsk sekreterare inom Vuxenpsykiatri Västmanland tjänade 2015 mellan 20.850 kronor och 27.300 kronor per månad. Medellönen per månad var 23.428 kronor.
- ▶ Utfallet för 2016 är ej klart ännu!
- ▶ Medicinska sekreterare inom Vuxenpsykiatri har SÄMRE LÖNER:
- ▶ än Medicinska sekreterare inom primärvård i samma förvaltning, som hade 20.600 – 27.700 kronor per månad. Medellön 24.442 kronor
- ▶ än de flesta stora mottagningar inom Västmanlands läns landsting. 18.296 – 32.100? kronor. Medellönen 24.003 kronor. (8 av 12 mottagningar har högre! löner än Vuxenpsykiatri Västmanland).
- ▶ än mellansverige
- ▶ än övriga landsting i Sverige

Medicinska sekreterare inom Vuxenpsykiatri, Västerås, skrev inför 2016 års löneöversyn en skrivelse angående 2015 års låga löneläge till förvaltningschef Christina Jogér, resultatombudschef och enhetschefer, med förhoppning om en bättre löneutveckling.

Vi har tillsammans med ordförande Irene Grahn redovisat en översyn/statistik av Medicinska sekreterarnas löner inom förvaltningen (PPHV) och jämfört med övriga ”stora” mottagningar i Västmanlands Läns Landsting. Därefter träffades vi tillsammans med förvaltningschef Christina Jogér och framförde våra synpunkter. Löneläget efter 2016 kommer att redovisas i maj/juni.

Vision bör arbeta för:

- att förbättra löneutveckling i framtiden för medicinska Sekreterare
- att ”lyfta och synliggöra” yrkesgruppen
- att göra en generell lönesatsning på alla medicinska sekreterare inom vuxenpsykiatri i västmanlands läns landsting med 3.000 kr per månad år 2017 – med anledning av stora löneskillnader (år 2015) och sämre löneutveckling jämfört med medicinska sekreterare inom samma förvaltning (pphv) och även sämre jämfört med övriga stora mottagningar i västmanlands läns landsting obs! vision bör se över våra löner och löneutveckling i framtiden!
- att göra en generell lönesatsning för medicinska sekreterare i sverige i nästa avtalsrörelse - en generell löneökning med 2.500 kronor bör vara rimlig!

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Löner och löneutveckling”**

Vision har kontinuerligt försökt lyfta och synliggöra yrkesgruppen medicinska sekreterare och driva på för en bra löneutveckling och ökad lönespridning. Framförallt görs detta i Visions partsarbete med arbetsgivarorganisationen SKL och med de lokala arbetsgivarna men förbundet driver även målmedvetet frågorna om att höja statusen för yrket i exempelvis debattartiklar och i möten med ansvariga politiker.

Det görs bland annat genom arbetet med RAK (rätt använd kompetens) och nationell kursplan för YH-utbildningen för medicinska sekreterare. Detta arbete kommer också att fortsätta.

Angående lönesituationen ser vi extra noga på den sammanpressade lönestrukturen som leder till att personer som varit anställda en längre tid har svårt att gör lönekarriär inom yrket. Vi ser att det behövs en större lönespridning där det bland annat handlar om att lönepolitiskt lokalt hos arbetsgivare premiera högre steg. Det kommer ta tid men det är viktigt att vi ständigt belyser frågan och att steg tas i rätt riktning. Vi ser positivt och som en del av lösningen om våra lokala avdelningar och arbetsgivare gemensamt identifierar arbetsuppgifter man anser särskilt viktiga eller mest betydelsefulla och premiera anställda som utför dem. Vi kan inte centralt ifrån yrka på att enskilda landsting ska göra särskilda satsningar i krontal. Förbundsstyrelsen tror på en lokal lönebildning som kräver att lokala fack och arbetsgivare gemensamt arbetar långsiktigt för en bättre lönepolitik och struktur inte minst för medicinska sekreterare.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

- att bifalla motionens första och andra att-sats
- att avslå motionens tredje och fjärde att-sats.

## 32. Lönesamtalsmodellen

### Motionär: Per Holmberg, Vision Västra Götalandsregionen

I dagsläget så fungerar inte detta löneförhandlingssätt för den enskilde. Som arbetstagare har man inget mandat gentemot sin chef att kunna förhandla om lönen. Man vet oftast inte vilka förutsättningar som gäller för den aktuella situationen. Det är enbart ett samtal och där man som arbetstagare befinner sig i ett mycket ojämnt förhållande gentemot sin arbetsgivare. Chefen sätter ensidigt din lön och du har mycket små möjligheter att kunna påverka din lön i ett sådant system.

Det är ett system som är uppbyggt på att du kan "sälja" dig själv, det är inte alla som kan och har den förmågan. Ett lönesättningssystem måste hjälpa individen mer om man skall hålla fast vid denna modellen. Att i efterhand be om hjälp från facket har visat sig inte vara till någon hjälp.

Nuvarande samtalsmodell börjar mer och mer likna en återkommande teaterföreställning där arbetsgivaren på förhand redan skrivit manuset.

Jag vill att förbundsstyrelsen gör en revidering av lönesamtalsmodellen

Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Västra Götalandsregionen beslutar att ställa sig bakom motionen.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Lönesamtalsmodellen"

Dialogmodellen mellan chef och medarbetare är starkt förankrad i Visions medlemskår och är i ständig utveckling för att öka nöjdheten bland våra medlemmar. I Visions medlemsundersökningar är det tydligt att en stor majoritet av medlemmarna vill få sin lön satt i dialog med sin närmsta chef. Visions lönepolitik är också tydlig i att lönen bör sättas så nära våra medlemmar som möjligt med så stort inflytande för den enskilde som möjligt, något som en fungerande samtalsmodell bidrar till.

Partenas uppfattning är inte att dialogen ska vara en förhandling. Dialogen ska utgå från välkända lönekriterier och medarbetares arbetsprestationer ska utvärderas. Detta ska sedan ligga till grund och motiveras i dialog med medarbetaren när ny lön meddelas.

Styrelsen är dock medveten om att löneprocessen fungerar olika bra på olika arbetsplatser. Det är inte alla chefer som, av olika anledningar, har förutsättningar för att kunna genomföra en lönerrevision i enlighet med hur avtalet ska fungera. Det är därför viktigt att förbundet tar motionärens problembeskrivning på allvar och aktivt arbetar för att stötta ombud, chefer och andra medlemmar så att de kan få en fungerande process där medarbetaren vet varför hen har den lön hen har och kan påverka lönen genom sin arbetsinsats. Här har också de centrala parterna ett stort ansvar att tillsammans utveckla och stötta lokala arbetsgivare i att få en fungerande löneprocess.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att avslå motionen



# 33. Orättvisa i arbetslivet ger orättvisa pensioner

## Motionär: Vision seniorer Göteborg

Vision, liksom andra fackliga organisationer, driver kampanjer och opinion kring strukturella löneskillnader mellan kvinnor och män. En del i detta är 15:57-kampanjen.

Detta arbete är helt nödvändigt för att åstadkomma en förändring vilket snart borde vara på tiden. I sammanhanget kan man fundera på hur 15:57 kan uttryckas vad gäller pensioner.

Att ett kvinnodominerat förbund som Vision driver lönefrågan aktivt är både självklart och nödvändigt men varför inte tydligare i kampanj- och/eller opinionsarbetet kraftfullt och tydligt också visa på konsekvenserna för pensionerna.

Det skiljer flera tusen kronor mellan kvinnliga och manliga pensionärer. Detta och inte minst det faktum att tusentals, framför allt, kvinnliga pensionärer lever under EU:s fattigdomsgräns måste åtgärdas.

Att vi lever med ett orättvist pensionssystem måste uppmärksammas av alla goda krafter och då blir kopplingen till de strukturella löneskillnaderna tydlig och särskilt viktig. Det är grunden till de orättvisa pensionerna. Att systemet dessutom missgynnar kvinnor av flera andra skäl borde också vara intressant och anledning till engagemang för fackförbundet Vision.

15:57 blir ett annat begrepp efter pension men problemet kvarstår och är detsamma.

### Vi föreslår Förbundsstyrelsen besluta

att vid diskussioner, kampanjer och opinionsbildning vad gäller strukturella löneskillnader samtidigt förtydliga och peka på konsekvenserna vad gäller pensionerna.

att i debatten sätta fokus på ett krackelerande pensionssystem med allt fler pensionärer, företrädesvis kvinnor, under EU:s fattigdomsgräns, vilket bland annat är en följd av ett orättvist arbetsliv. Det är också ovärdigt ett fungerande välfärdssystem.

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Motionen är behandlad i och tillstyrkt av styrelsen för Vision seniorer Göteborg

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Orättvisa i arbetslivet ger orättvisa pensioner”

Vision driver frågan om de strukturella löneskillnaderna, dvs. att anställda i kvinnodominerade sektorer har lägre lön än anställda i mansdominerade sektorer. Bland annat har en rapport tagits fram, som visar på skillnaden i livsinkomst blir beroende på om en ekonom/IT-tekniker/personalchef arbetar inom kommunal eller privat sektor. Rapporten visar att dessa yrkesgrupper har lägre lön i kommunal sektor, och att deras pension därmed även blir lägre.

Hittills har skillnaden i pension varit proportionerlig skillnaden i lön, men det har nu blivit högaktuellt att även väga in strukturella villkorsskillnader. Stora delar av den privata sektorn har nu högre avsättningar till tjänstepension än den kommunala sektorn. Det kommer på sikt göra att skillnaderna i pension kommer att öka ytterligare.

Förbundsstyrelsen avser att öka fokus på tjänstepension i opinionsbildning och partsarbete.

När det sedan gäller den allmänna pensionen, påverkas den naturligtvis av de strukturella löneskillnaderna.

Vision har dock ett mycket begränsat inflytande när det gäller det allmänna pensionssystemet, eftersom det regleras helt genom lagstiftning. Frågor om de svenska trygghetsystemen driver Vision inte enskilt, utan genom TCO. Därför koncentrerar sig Vision på att arbeta med tjänstpensionen som regleras i kollektivavtal.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsområdet besluta**

- att bifalla den första att-satsen
- att anse den andra att-satsen besvarad

## 34. Utbildning ska löna sig

### Motionär: Vision Göteborg

I definitionen till hjärtefrågan ”Din lön...” står det att ”Akademisk utbildning och kompetensutveckling ska löna sig”. Självklart ska akademisk utbildning löna sig men vi har funderat på och diskuterat varför vi inte tycker att all utbildning ska löna sig? Vi ser också risken med att denna formulering skapar klasskillnader mellan Visions medlemmar som har akademisk utbildning och dem som inte har det. Vår värdegrund säger att alla är lika viktiga på en arbetsplats. Det tycker vi också ska visa sig i våra hjärtefrågor.

#### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

Att det i definitionen till hjärtefrågan ”Din lön...” ska stå ”Utbildning och kompetensutveckling ska löna sig”

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Malmö Stad

Vision Stockholms Stad

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utbildning ska löna sig”

Hjärtefrågorna kommer under förbundsmötet att behandlas i förbundsstyrelsens förslag *Vi är Vision*. *Vi är Vision* innehåller fortsättningsvis Löner och villkor som en av förbundets hjärtefrågor och styrelsen har där även tillgodosett motionärens skrivning om utbildning. Förbundsstyrelsen hänvisar därför beslut och diskussion om förbundets hjärtefrågor till förbundsmötets behandling av *Vi är Vision*.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

# Utskott 4 Yrke

Motionerna 35-39

# 35. Chefer som är skyddsombud

## Motionär: Vision Göteborg

Chefernas arbetsmiljö är en fråga som ligger motionären varmt om hjärtat. Att även chefen är medarbetare och ska omfattas av det systematiska arbetsmiljöarbetet är inte en självklarhet alla gånger. Många chefer exkluderas från detta, och att ha APT eller få delta i miljöronder är inte givet om du arbetar som chef. Men nu börjar vi prata om de här sakerna, och fler och fler chefer, framförallt första linjens chefer, börjar engagera sig som skyddsombud för sina chefskollegor. Det är något som vi arbetar hårt för i Vision Göteborg, att cheferna ska engagera sig i sin egen arbetsmiljö.

Det som ändå gör att det stora flertalet inte engagerar sig är, förutom brist på tid, att det är svårt att veta hur en ska förhålla sig till sin roll som skyddsombud, när en samtidigt är anställd som chef och därmed representerar arbetsgivaren. Det här är något jag tycker Vision som förbund ska fundera över. Hur kan vi ge stöd till chefer som vill engagera sig, så att de ska känna sig bekväma i sin roll som skyddsombud. När det gäller utbildningsutbudet så hade det varit lämpligt att ta fram material att använda på skyddsombudsutbildningar som är riktade till chefer.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att ge förbundet i uppdrag att hitta en bra stödorganisation för att kunna ge råd och stöd till de chefer som vill engagera sig
- att utbildningsgruppen får i uppdrag att ta fram kursmaterial att använda på medlems/ombuds/skyddsombudsutbildningar som riktar sig till chefer.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Chefer som är skyddsombud”

Chefers arbetsmiljö spelar stor roll, både för chefers egen hälsa och för chefers förutsättningar att utföra ett gott ledarskap. Idag är chefers arbetsvillkor, precis som motionären skriver, på dagordningen på ett sätt som vi inte sett tidigare. Vision har med ett långvarigt påverkansarbete runt om i landet medverkat till det. Samtidigt finns mycket kvar att göra och en sak kan vara att utveckla Visions arbetsmiljöarbete med särskild inriktning på chefer.

Förbundsstyrelsen bedömning är att den organisation som finns runt arbetsmiljöarbetet klarar att ge råd och stöd till de chefer som vill engagera sig men att det kan behövas ett riktat och mer anpassat utbildningspaket.

Förslaget att ta fram kursmaterial blir ett naturligt inspel till den utredning av utbildningsstödet som föreslås av förbundsstyrelsen och motionären i motion 58.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet:

- att anse motionen besvarad.

# 36. Chefsmedlemmarnas förutsättningar

## Motionär: Vision Göteborg

Vision har sedan flera år tillbaka en hjärtefråga som poängterar det viktiga arbetet med chefernas frågor. Vision ska vara första handsvalet för alla chefer inom vårt avtalsområde. Där har vi konkurrens av andra fackförbund, varav det finns ett som enbart riktar sig till chefer. Anledningen till att många chefer väljer ett annat förbund är ofta med argumentet ”jag vill inte vara med i samma fackförbund som mina medarbetare”. Här har vi som förbund en stor utmaning. Hur får vi nuvarande och potentiella medlemmar att känna att Vision är relevant för dem?

Visions styrka som förbund är att vi organiserar alla på arbetsplatsen, inklusive chefer. Det gör att om vi driver chefernas frågor så gynnar det övriga medlemmar – och tvärtom. Därför är det viktigt att vi hittar bra lösningar och forum, för att kunna göra detta, och att chefsmedlemmar känner sig bekväma. Våra chefsmedlemmar behöver ha fackliga företrädare på sina arbetsplatser som arbetar och driver deras frågor. Vi behöver vara representerade i samverkansgrupper och skyddskommittéer för att kunna intresseförhandla och diskutera chefsmedlemmarnas arbetsvillkor och arbetsmiljöproblem. På så sätt blir Vision synliga, och fler väljer ett aktivt medlemskap i Vision.

Men, vi behöver få ett större engagemang i chefsfrågorna, så att vi blir förstahandsvalet för cheferna.

Upplägget med RIM, skulle kunna vara ett koncept för att få mer tryck i chefsfrågorna. Ett chefsforum i varje region samt ett nationellt forum där representanterna från regionerna sammanstrålar. De regionala chefsforumen ska bestå av företrädare för chefer samt engagerade chefsmedlemmar och förtroendevalda. Sammanställande bör vara den personliga ombudsman som finns i varje region. På så sätt skulle vi kunna få större kunskap i hur andra regioner jobbat med chefsfrågor, vilka frågor man fokuserat på och vilket resultat det gav. Genom ett nytt sätt att arbeta skulle vi kunna nå ännu större framgång i chefsfrågorna och fler skulle i förlängningen känna sig mer bekväma att bli medlemmar i Vision.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att skapa regionala chefsforum som är sammankopplat med ett nationellt forum med representanter från varje region.

### Följande avdelningar har meddelat att de stöttar motionen:

Vision Stockholms stad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Chefsmedlemmarnas förutsättningar”

Precis som motionärer skriver så ska Vision vara första handsvalet för alla chefer inom vårt avtalsområde. Konkurrens med andra fackförbund är hård och vi behöver hela tiden arbeta aktivt med hur vi är relevanta för målgruppen.

Vision har idag tre lösningar för att möta den utmaning som det är att chefer ibland upplever att de inte kan vara med i samma fackförbund som sina medarbetare. För det första kan avdelningarna utse särskilda ombud som företrädare chefer, för det andra kan chefsmedlemmar vända sig till Chef Direkt och för det tredje finns de personliga ombudsmän för chefer. Lösningar fyller på lite olika sätt viktiga funktioner för att hantera den speciella situation som chefer har. Arbetet kan emellertid utvecklas och förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att det behöver göras mer.

Visions styrka som förbund är att vi organiserar alla på arbetsplatsen och det är en princip som vi värnar. Därför är också vad och hur vi gör ute på arbetsplatser mycket viktigt. För att kunna driva chefers frågor

behöver Vision ha ett tydligt chef- och ledarskapsperspektiv i all forum där vi kan utöva inflytande. Förbundsstyrelsen vill av den anledningen att förbundet ser över hur den arbetsplatsnära chefsverksamheten kan utvecklas. Regionala chefsforum, som motionären lyfter fram, vara en del i det men frågan behöver en bredare ingång.

Chef- och ledarskapsfrågor är en av de föreslagna hjärtefrågorna för förbundets fortsatta arbete. Både centralt och regionalt kommer förbundet under kommande år att fortsätta utveckla både politik, organisation och arbetsätt för att bli ännu starkare på detta prioriterade område.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att avslå motionen.

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att se över och initiera ett arbete med syftet att chefsverksamheten ute på arbetsplatser utvecklas och stärks.

# 37. Hjärtefråga Chef

## Motionär: Vision Göteborg

En av Visions hjärtefrågor riktar sig till våra chefsmedlemmar. Hjärtefrågan lyder ”Du som chef ska ha bra förutsättningar och konkurrenskraftiga villkor” och vidare Som chef bör du inte ha fler än 25 direkt underställda medarbetare. Det och ett bra administrativt stöd ger dig bra förutsättningar för att kunna utöva ett tydligt ledarskap.

Vi tycker det är väldigt bra att Vision har tydligt fokus på chefernas förutsättningar och ständigt arbetar för att villkoren för cheferna blir bättre.

När det gäller hjärtefrågan är det dock så att vi som företrädare för chefer och skyddsombud för chefskollegor ofta får frågan om varför förbundet använder ordet ”underställda”. För många ger ordet underställda en signal om ett överordnande och med det också ett underordnande, på ett sätt som inte går i linje med det ledarskap många av våra chefsmedlemmar driver.

Vi skulle istället vilja att man endast använder sig av ordet medarbetare i hjärtefrågan vilket är det ord som de allra flesta använder idag och som är mer tilltalande.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att texten i hjärtefrågan om chefers förutsättningar ändras till ”som chef bör du inte ha fler än 25 medarbetare”

Följande avdelningar har meddelat att de stöttar motionen:

Vision Stockholms stad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hjärtefråga Chef”

Ett gott och närvarande ledarskap är en av de viktigaste faktorerna för att alla på arbetsplatsen ska få så bra arbetsförhållanden som möjligt. Precis som motionären skriver ska därför Vision ha tydligt fokus på chefernas förutsättningar och ständigt arbetar för att villkoren för cheferna blir bättre.

Frågan om antalet medarbetare per chef är viktig för att kunna uppnå ett mer hållbart chefskap men det behöver inte uttryckas i form av antal ”underställda”.

Hjärtefrågorna kommer under förbundsmötet att behandlas i förbundsstyrelsens förslag *Vi är Vision*.

*Vi är Vision* innehåller fortsättningsvis chefs- och ledarskapsfrågor som en av förbundets hjärtefrågor och styrelsen uttrycker sig i denna hjärtefråga på det sätt som motionären önskar.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta:

att anse motionen besvarad.



## 38. Titelbyte för biståndshandläggare

### Motionär: Vision Göteborg

Vi anser att Vision ska driva frågan om byte av titel för biståndshandläggarna inom äldreomsorgen. Biståndshandläggarnas arbetsuppgifter motsvarar de hos socialsekreterare. Biståndshandläggarnas yrkesroll har under de senaste åren utvecklats och blivit mer avancerade. De arbetar precis som socialsekreterarna med myndighetsutövning och det enda som skiljer dem åt är att de arbetar med olika målgrupper. Genom att byta titel skulle deras yrkesgrupp uppvärderas. I dagsläget förbises de ofta av arbetsgivaren när de gör olika typer av utbildningsåtgärder eller lönesåtgärder på socialsekreterare. Vision Göteborg genomförde våren 2015 en enkätundersökning som tydligt visade att biståndshandläggarnas förutsättningar på många sätt liknar socialsekreterarnas. De har väldigt höga ärendetal, omsättningen har ökat, de saknar introduktion och de är stressade p.g.a. de inte hinner utföra ett gott arbete. Att byta titel från biståndshandläggare till socialsekreterare är inte det enda som krävs för att uppvärdera yrket men vi anser att det är en bit på vägen.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision ska driva frågan om ett byte av titel från biståndshandläggare till socialsekreterare.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Titelbyte för biståndshandläggare”

Förbundsstyrelsen ställer sig bakom motionärens resonemang om att biståndshandläggares villkor behöver förbättras och betraktas som likvärdiga med socialsekreterares. Ett byte av titel kan vara en möjlig väg. Det finns däremot ingen nationell plattform eller motpart att driva frågor kring vilken titel yrkesgruppen biståndshandläggare ska ha. Det är en lokal fråga som ytterst avgörs av den enskilda arbetsgivaren.

Visions styrka är vårt lokala engagemang. Förbundet står som starkast när vi driver frågor och påverkar utifrån medlemmarnas behov och motivation. I de avdelningar där det finns en vilja bland medlemmarna för att biståndshandläggarna ska ändra titel till socialsekreterare, kan naturligtvis den lokala organisationen arbeta med frågan med stöd av kansliorganisationen. Det arbete som har inletts i Göteborg biståndshandläggarnas situation är därför välkommet och kan verka som inspiration för andra avdelningar.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

# 39. Vision måste våga vara förändringsbenäget inom det socialpedagogiska området!

## Motionär: Kamilla Lantz, Vision Stockholms stad

I takt med att arbetets innehåll och kompetenskrav har förändrats över tid ser vi att yrkeskategorier som tillhör andra fackliga organisationers avtalsområden men vars arbetsinnehåll är närmare Visions avtalsområde ofta ansluter sig till Vision. Dessa grupper utsätts för en ständig förändringsprocess och till största del används arbetstiden till administrativt arbete och/eller socialt arbete.

Exempel på detta är vårdare/arbetsinstruktör/boendestödjare/skötare/boendehandledare inom LSS och Socialpsykiatri. Vissa samordnartjänster ligger också på annat avtalsområde än vårt vilket är inte alltid helt logiskt. Numer är ovan nämnda yrken inte vård- och omsorgsarbete utan pedagogiskt, stöttande, motiverande och framförallt ett socialt och administrativt arbete.

I samband med Forum Carpe, ett EU-finansierat kompetensutvecklingsprojekt för Stockholmsregionen inom LSS och Socialpsykiatri, har titelfrågan blivit en stor fråga för chefer och medarbetare. I Göteborgsregionen har flera kommuner lyckats med att byta titlar från vårdare, omsorgsassistent, boendehandledare, arbetshandledare och boendestödjare till stödassistent och stödpedagog. Dessa grupper är inlagda på Visions hemsida som presumtiva medlemmar trots att arbetets innehåll inte är någon skillnad från vårdare och boendestödjare.

Titelfrågan är inte bara viktig för arbetsgivarna och medarbetarna, utan även för utbildare (både yrkeshögskola och högskolenivå) och Socialstyrelsen arbetar konstant med riktlinjer, yrkeskrav, föreskrifter och allmänna råd som påverkar yrkesutövningen. Med detta kommer en annan bild av yrkesstatus och klassificerat som ett kvalificerat socialt arbete där Vision behöver vara med.

Det socialpedagogiska yrkesområdet omfattar i huvudsak:

- ▶ Daglig verksamhet, funktionsnedsättning
- ▶ Daglig verksamhet, socialpsykiatri
- ▶ Daglig sysselsättning, äldre
- ▶ Daglig sysselsättning, missbruk
- ▶ Boende, äldre
- ▶ Boende, funktionsnedsättning
- ▶ Boende, socialpsykiatri
- ▶ HVB, barn och unga inklusive ensamkommande flyktingbarn- och ungdomar.
- ▶ HVB, missbruk

Gemensamt för yrkesområdet är ett medborgar- eller brukarnära arbete med olika former av pedagogiskt stöd i människors vardag. Det socialpedagogiska området är en del av socialt arbete. Det gränsar till omsorgsarbete men är inte hälso- och sjukvård.

Vision organiserar såväl chefer som personal inom området.

Vision behöver finnas med och påverka det utvecklingsarbete som pågår inom det socialpedagogiska området. Förbundet behöver engagera fler som kan företräda organisationen i olika sammanhang.

Rekryteringspotentialen är mycket stor. Dels innebär ökade utbildnings- och kompetenskrav att Vision kommer att vara det självklara fackförbundet för allt fler i framtiden.

Den gruppen som föreslås tillsättas kan titta på följande fokusområden som är centrala att belysa är:

- ▶ Titlar
- ▶ Yrkeskrav och kompetensfrågor

- ▶ Avtalsområdestillhörighet
- ▶ Arbetsvillkor/ arbetsmiljö
- ▶ Lön
- ▶ Utbildningsfrågor
- ▶ Rekrytering
- ▶ Formulera ställningstaganden för ovanstående och en socialpolitik för hela området

#### **Därför föreslår Vision Stockholms Stad**

att förbundsområdet beslutar att inrätta en arbetsgrupp enligt ovan som kan arbeta med Visions strategiska utveckling av det socialpedagogiska yrkesområdet.

#### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Stockholms stad representantskap ställer sig bakom motionen.

Eskilstunaavdelningen och Landstingsavdelningen Stockholm har ställt sig bakom motionen.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision måste våga vara förändringsbenäget...”**

Som motionären skriver har det socialpedagogiska området genomgått en professionalisering under de senaste åren. Det pågår ett omfattande utvecklingsarbetete på såväl nationell, regional som lokal nivå. Vision har också haft en god medlemsutveckling inom området.

Arbetsvillkor styr förutsättningarna att utföra ett professionellt arbete. Det är Visions utgångspunkt för arbetet med yrkesfrågorna. Under den gångna mandatperioden har förbundsstyrelsen påbörjat ett sådant yrkesinriktat arbete för just det socialpedagogiska området. Förbundet har prioriterat att klargöra arbetsvillkoren i dessa verksamheter för att prioriteringar och ställningstaganden ska vara så relevanta för medlemmarna som möjligt. Som exempel kan nämnas flera enkätundersökningar, kontinuerlig uppföljning av ett omfattande antal arbetsplatsbesök samt loggning av inkomna samtal till Vision Direkt.

Resultatet av arbetet visar bland annat på att Vision behöver arbeta med frågor som att motverka ensamarbete, jour och beredskap och tillräcklig bemanning. Rätten till introduktion är central, inte minst för att lägga grunden för en trygg och säker vård och hög kvalitet i verksamheten. Vidare är chefernas situation ofta utsatt med ett stort antal medarbetare och bristande förutsättningar att få krav och resurser att gå ihop.

Förbundsstyrelsen har antagit en strategi för arbetet med det socialpedagogiska området. Avvägningar har skett utifrån fastslagna prioriteringar för rekrytering. Arbetet behöver bland annat inriktas att stärka kommunikationen och stödet till medlemmar inom dessa verksamhetsområden, såväl chefer som medarbetare. Vision har också ett tydligt uppdrag att opinionsbilda kring gruppens arbetsvillkor, till exempel kring tillräcklig bemanning. Sedan strategin antogs har förbundet inlett utvecklingen av kommunikationen och på olika sätt ökat närvaron på arbetsplatserna. Vision har även tagit en offentlig position som en av de främsta företrädarna för dessa yrkesgrupper.

Förbundets arbete inom det socialpedagogiska yrkesområdet behöver fortsätta under de kommande åren med utgångspunkt från den antagna strategin. Som motionären anför finns det en rad ytterligare frågor där förbundet behöver utveckla sin verksamhet och politik. Förbundet har med framgång utvecklat dialogen med våra ombud och direkt till yrkesverksamma medlemmar som beredning inför olika ställningstaganden. Det är dock förbundsstyrelsens ansvar att mellan förbundsmötena utveckla och fatta beslut kring ställningstaganden och politik. I det fall förbundsstyrelsen anser att behovet inte kan tillgodoses genom redan befintliga forum kan de välja att inrätta ett (tillfälligt) råd, i likhet med den arbetsgrupp som motionären efterfrågar.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

Att avslå motionen

Att Vision fortsätter det prioriterade arbetet inom det socialpedagogiska området med utgångspunkt från den fastslagna strategin.

# **Utskott 5**

## **Ekonomi**

**Motionerna 40-45**

## 40. Arvodering för centrala valutskottet

**Motionärer: Lena Mellbladh, Visions Boråsavdelning, Eva Vinsa, Vision Landstingsavdelningen i Norrbotten, Sten Öberg, Gävleavdelningen, Mikael Larsson, Eskilstunaavdelningen, Lotta Dahl, Vision Region Östergötland, Mari Sivernäs, Vision Region Skåne, Kamilla Lantz, Vision Stockholm stad**

Centrala Valutskottet väljs på förbundsmötet, arbetar under fyra år, och träffas återkommande vid flertal tillfällen per år, deltar på nationella konferenser, som regionala förbundskonferenser, förmöten och i övriga regionala möten, t.ex. samordningsgrupperna, avtalsforum mm.

Centrala valutskottets främsta uppgift är att föreslå kandidater till förbundsstyrelsen och revisorer för Vision, samt även föreslå ledamöter till andra centrala uppdrag som tex avtalsgrupper.

Centrala valutskottet har samma uppdrag att se till helheten i förbundet som förbundsstyrelsen och revisorerna.

De på förbundsmötet valda centrala fackliga uppdrag är förbundsstyrelse, revisorer samt det centrala valutskottet.

Då förbundsstyrelse och revisorer är arvoderade i enlighet med ett tidigare förbundsmötesbeslut är vi som motionärer av den uppfattningen att även centrala valutskottet ska vara arvoderade.

### **Därför yrkar vi**

Att Centrala valutskottet ska arvoderas i enlighet med ett halvt prisbasbelopp per person och år som ska gälla från när beslutet tas.

Gävleavdelningen ställer sig bakom motionen.

Vision Landstingsavdelningen i Norrbotten beslutar att instämma med motionärerna och antar den som sin egen samt skickar den till förbundsmötet.

Vision Region Skåne ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

Vision Region Östergötland ställer sig bakom motionen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Arvodering för centrala valutskottet”**

Det centrala valutskottet består av sju ledamöter och väljs i likhet med förbundsstyrelse och revisorer av förbundsmötet.

Det är också förbundsmötet som beslutar om arvode till förbundsstyrelse och revisorer och i det fall arvode ska utgå till valutskottets ledamöter bör samma princip gälla även här.

Arvodesfrågor bereds inte av förbundsstyrelsen eftersom arvodena påverkar ledamöterna personligen. Förslaget ska som tidigare tas fram av det utskott på förbundsmötet som hanterar styrelsens förslag till ekonomi och de centrala arvodesfrågorna.

Förbundsstyrelsen kommer därför att lämna motionen till ett utskott på förbundsmötet. För att ge bra förutsättningar för utskottet att hantera arvodesfrågan kommer den att tas upp på alla förmöten. En särskild handling där bakgrundsfakta och nuvarande arvoden redovisas ingår också i det material som publiceras inför förbundsmötet.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

Att anse motionen besvarad

# 4I. Arvodering för centrala valutskottet i framtiden

## Motionär: Vision Stockholm stad

### Bakgrund

Centrala Valutskottet väljs på förbundsmötet, arbetar under fyra år, och träffas återkommande vid flertal tillfällen per år, deltar på nationella konferenser, som regionala förbundskonferenser, förmöten och i övriga regionala möten, t.ex. samordningsgrupperna, avtalsforum mm.

Centrala valutskottets främsta uppgift är att föreslå kandidater till förbundsstyrelsen och revisorer för Vision, samt även föreslå ledamöter till andra centrala uppdrag som tex avtalsgrupper. Centrala valutskottet har samma uppdrag att se till helheten i förbundet som förbundsstyrelsen och revisorerna.

De på förbundsmötet valda centrala fackliga uppdrag är förbundsstyrelse, revisorer samt det centrala valutskottet.

Då förbundsstyrelse och revisorer är arvoderade i enlighet med ett tidigare förbundsmötesbeslut är borde även centrala valutskottet vara arvoderade utifrån samma principer.

Därför yrkar vi

Att det inför nästa förbundsmöte tas fram ett förslag till arvode för Centrala valutskottet som förbundsmötet kan fatta beslut om innan nytt valutskott väljs på mötet.

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Stockholms stads avdelnings styrelse ställer sig bakom motionen.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Arvodering för centrala valutskottet i framtiden”

Det centrala valutskottet består av sju ledamöter och väljs i likhet med förbundsstyrelse och revisorer av förbundsmötet.

Det är också förbundsmötet som beslutar om arvode till förbundsstyrelse och revisorer och i det fall arvode ska utgå till valutskottets ledamöter bör samma princip gälla även här.

Arvodesfrågor bereds inte av förbundsstyrelsen eftersom arvodena påverkar ledamöterna personligen. Förslaget ska som tidigare tas fram av det utskott på förbundsmötet som hanterar styrelsens förslag till ekonomi och de centrala arvodesfrågorna.

Förbundsstyrelsen kommer därför att lämna motionen till ett utskott på förbundsmötet. För att ge bra förutsättningar för utskottet att hantera arvodesfrågan kommer den att tas upp på alla förmöten. En särskild handling där bakgrundsfakta och nuvarande arvoden redovisas ingår också i det material som publiceras inför förbundsmötet.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

Att anse motionen besvarad



## 42. Inga retroaktiva inträden

**Motionär: Ann-Marie Lind, Linköpings stiftsavdelning,**

Under våren 2015 påkallade en person vår uppmärksamhet på att hen hade problem på jobbet. Hen var då inte medlem.. Hen fick vid samtalet en tydlig signal om att vi inte åtar oss ärenden som ligger före inträdesdatum. Det beskedet låg helt i linje med vad vi har lärt på alla Vision-kurser. Några dagar senare ringer personen, och har då gått med i förbundet och har då fått lova att välja inträdesdatum. Naturligtvis valde hen ett datum som låg ca 1 månad före det som inträffat på jobbet och hens ärende blev vårt. Med detta följde att

- ▶ det blev en upprördhet hos medlemmar och andra att vi åtog oss att driva ärendet trots att personen inte varit medlem under tiden för att konflikten blossat upp.
- ▶ vi hade inte kunnat skapa någon relation med vare sig hen eller arbetsgivaren (i fallet) och hade inte några förhandsbesked från arbetsgivaren att förhålla oss till
- ▶ att det kunde blivit ett ärende där personen inte känt sig OK företrädd och gått vidare med det för att vi inte hade kunnat följa preskriptionsreglerna
- ▶ det kändes trist att vi inte riktigt visste vad som gällde med de här olika beskederna inom förbundet och det vi tidigare trodde var sann och saklig information
- ▶ och hen hade inte betalat ett öre i medlemsavgift och kom aldrig att göra det

Kort sagt: detta var inte bra och inte medlemsrekryterande

### **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknade**

Att medlemsinträde gäller från den dag ansökan om medlemskap godkännts.

Att registrering för medlemsavgiften regleras den 1:e nästföljande månad ( ex 17 april blir 1 maj)

Att om vi ska behandla ett ärende som inträffat före medlemsskapets inträdande - ska vara tydliga med vad som gäller på alla nivåer och vi måste veta vem som ska ha sista ordet – vem ger ”arbetsordern”

Avdelningens yttrande kring motionen:

Linköpings stiftsavdelning ställer sig bakom motionen

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Inga retroaktiva inträden”**

En medlem har inte rätt att bli företrädd av Vision innan hen ansökt om medlemskap (dvs inte innan hen har registrerat sig), även om medlemmen begär inträdesdatum innan registreringsdatum.

Exempel: En medlem registrerar sig som medlem 17 april, men väljer 1 april som inträdesdatum. Något uppstod på arbetsplatsen 10 april och då har medlemmen alltså ingen rätt att få hjälp då det inträffat innan registreringsdatum.

Detta framgår i Visions stadgar (§ 4 mom 8):

”Medlem kan inte kräva att förbundet ska ingripa i händelser eller tvister, som inträffat innan anmälan om medlemskap lämnats till förbundet.”

Att medlemmen kan gå med från och med den första i innevarande månad är ett viktigt argument vad gäller rekrytering. Medlemmen kan då exempelvis tillgodogöra sig den månaden för inkomstförsäkringen. Det krävs minst 12 månaders medlemskap i Vision samt medlemskap i en a-kassa för att kunna få ta del av inkomstförsäkringen.

Att kunna gå med från den första i innevarande månad är också viktigt vid övergång från annat förbund, så att det inte blir ett glapp mellan medlemskapen. Det är relativt vanligt att den som gått ur sitt gamla förbund exempelvis 31 mars, hör av sig några dagar in i april. Då vill vi kunna se till att det inte blir något problem med exempelvis försäkringarna.

**Förbundsstyrelsen föreslår Förbundsstyrelsen att besluta:**

Att avslå motionen

## 43. Skärpta regler uthyrning av förbundets lägenheter

**Motionär: Christer Solander, Uppsalaavdelningen**

Det känns viktigt att Vision har tydligare regler för uthyrning av förbundets lägenheter och detta är ännu mer angeläget nu efter massmedias hårdare bevakning av olika fackförbund. I Visionstidningen nr 2 / 2016 uttalade Visions kanslichef att enligt nuvarande regler behöver ingen som får lägenhet av Vision lämna tillbaka lägenheten. Vision avtalar inte bort besittningsskyddet.

Jag tycker att i dagens stora bostadsbrist i Stockholm känns det inte rätt att förtroendevald eller anställd ska kunna få en lägenhet via Vision.

Förbundets lägenheter bör vara för förtroendevalda som tillfället behöver en bostad för ett möte eller uppdrag.

Om någon får anställd eller förtroendevald får disponera lägenheten under längre tid ska besittningsskyddet avtalas bort så att hyresförhållande upphör när förtroendeuppdrag eller anställning avslutas.

### **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

Reglerna för uthyrning av förbundets lägenheter skärps efter med följande innebörd:

- ▶ att Vision lägenheter som förbundet äger ska främst användas för korttidsuthyrning till förtroendevald eller anställd.
- ▶ att besittningsskyddet avtalas bort så att hyresförhållandet upphör när förtroendeuppdrag eller anställning avslutas.
- ▶ att lägenheter som inte används under längre tid lämnas till eventuell bostadsförmedling i berörd kommun.

Detaljutförning av nya regler för bostadsuthyrning bör ske efter kort utredning så att reglerna blir juridiskt korrekta.

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Jag har skrivit detta under påsken genom att flera i styrelsen är lediga under veckan efter påskhelgen har förankring i styrelsen inte varit möjlig.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Skärpta regler uthyrning av förbundets lägenheter”**

Förbundsstyrelsen har initierat en översyn av Visions policy för uthyrning av lägenheter och en ny policy är antagen. Policyn innebär att Vision ska vara en respekterad och seriös hyresvärd och att lägenheter som huvudregel lämnas till Stockholms bostadsförmedling.

Förbundsstyrelsen erbjuder inte några egna lägenheter utan har tillgång till övernattningslägenheter som delas med andra inom Vision som har behov av detta i tjänsten/uppdraget.

Vision kommer enbart tilldela lägenheter internt för att användas som övernattningslägenheter i uppdrag/tjänsten, till anställda som vid nyanställning eller förändrad anställning behöver flytta till Stockholm och som under en begränsad tid då kan tilldelas en lägenhet.

Besittningsrätten för hyreskontrakten avtalas bort genom ett avståendeavtal som ska godkännas av hyresnämnden.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

Att anse motionen besvarad

## 44. Stipendier i samband med studier

**Motionärer: Landstingsavdelningen Värmlands län, Landstingsavdelningen Västmanlands län, Landstingsavdelningen Dalarnas län, Landstingsavdelningen Norrbotten, Landstingsavdelningen Västernorrland, Landstingsavdelningen Stockholms län, Landstingsavdelningen Uppsala län, Landstingsavdelningen Kalmar län, Landstingsavdelningen Sörmlands län, Region Östergötlands län, Region Gävleborgs län, Region Örebro län, Region Jönköpings län, Region Hallands län, Region Jämtland/Härjedalens län, Region Kronoberg, Landstingsavdelningen i Blekinge**

Visionsmedlemmar har idag möjlighet att söka stipendium till studier. Detta bidrag är i dagsläget 3000kr vilket vi tycker ska höjas till 5000 kr då vi ser att omkostnaderna i samband med studier ökar.

### **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

Att        Studiestediet ökar från 3000 kr till 5000 kr

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Stipendier i samband med studier”**

Stipendierna, som kan sökas både av studentmedlemmar och yrkesverksamma som genomför kompetensutveckling eller vidareutbildning, är ett av många erbjudanden och aktiviteter som finns för Visions medlemmar. Syftet med stipendierna är främst rekryterande, ett bra argument för att du som student eller yrkesverksam ska vilja gå med i Vision.

Arbetet inom studentverksamheten i Vision har också gett ett bra resultat de senaste åren. Fler inom målgruppen känner till Vision och vi har ökat vårt inflöde av studentmedlemmar. Tack vare det ökande antalet studentmedlemmar har också antalet stipendieansökningar ökat, från 498 st år 2015 till 1 137 st år 2016. För år 2016 beviljades 180 stipendier till en kostnad om 540 000 kr, varav 300 000 bekostas inom Visions verksamhetsbudget. Resterande del, 240 000 kr, avser beviljade stipendier från stipendiefonderna.

Förbundsstyrelsen anser att det är bättre att Vision även fortsättningsvis kan dela ut studiestipendier till så många studenter och yrkesverksamma som möjligt istället för att färre ska få ett högre belopp.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

Att        avslå motionen

Vi vill bli fler!!

## **45. Vi vill bli fler! Subventionerad även avgift för de över trettio år!**

**Motionärer: Camilla Bäck Allthin, Camilla Berg, Christel Svensson, Christina Fransson, Carl Edin, Pia Rosenlöw Posch, Sandra Eriksson, Yasmine Mickelsson, Pernilla Gotte, Vision Tranås Kommunavdelning**

Nu görs en hel del åtgärder med statliga bidrag för att få personer, som är beroende av försörjningsstöd, i arbete. Genom dessa arbetsmarknadspolitiska åtgärder finns nu olika anställningar t ex nystarsjobb och ungdomsjobb med mer. Oftast varar dessa anställningar under en så lång period så att personen kvalificerar sig för a-kassa eller annan ersättning som inte är försörjningsstöd.

Har Vision tänkt på dessa personer som kommer ut i arbetslivet nu efter oftast lång tid utanför den reguljära arbetsmarknaden? Detta är, sett över hela landet, många personer och potentiella medlemmar för Vision. Många är sysselsatta inom den kommunala sektorn och med yrken som Vision redan har i sin medlemsskara. Lönen är inte hög för dessa åtgärdsjobb men med subventionerad avgift kanske det går att locka personer att ta del av Visions aktiviteter, rådgivning och trivsamhet under den tid de är i denna åtgärd även för de som är över trettio år och förhoppningsvis leder åtgärden till vidare arbete eller studier och därmed fortsatt medlemskap i Vision.

Den fackliga tillhörigheten kan förstärka känslan av att vara en av alla andra på arbetsplatsen under pågående arbetsperiod samt ytterligare ett socialt tillfälle att knyta kontakter och delta i nätverk som kan gynna framtiden.

### **Vi föreslår Vision**

att: Erbjud de personer som ingår i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd och är över trettio år medlemskap under pågående åtgärd för 100 kr!

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Subventionerad även avgift för de över trettio år!”**

Grundtanken i Visions avgiftsmodell är att medlemmarna betalar utifrån bärkraft. Förbundsavgifterna och medlemsavgiften till den lokala organisationen är procentuella och beräknas utifrån den inkomst medlemmen har.

Den högsta avgiftsgrundande månadsinkomsten är ett halvt prisbasbelopp (i år 22 150 kr) vilket innebär en förbundsavgift om 222 kr. Om en medlem har en lägre inkomst, minskar också förbundsavgiften. Som lägst utgår i år en förbundsavgift om 44 kr per månad.

Förbundsstyrelsen har rätt att besluta om reducerade avgifter och idag finns bl.a. erbjudanden till nya medlemmar (3 månaders avgiftsfritt medlemskap) och till nya medlemmar under 30 år (12 månader för 100 kr).

Förbundsstyrelsen anser därför att Visions avgiftsmodell redan idag ger en konkurrenskraftig medlemsavgift för personer inom arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

Att avslå motionen

**Utskott 6**  
**Kommunikation**  
Motionerna 46-55

# 46. Annonsering i tidningen Vision

## Motionär: Visions seniorer Göteborg

Vi har sedan en tid funderat kring det jämlika medlemskapet i Vision. Vi vet att seniorer, studenter och de som tar del av erbjudanden då de går med i Vision inte betalar full avgift men är ändå alla medlemmar.

Döm om vår förvåning, när vi seniorer i sektion 98 inte kan/får annonsera t ex vårt årsmöte i tidningen Vision utan att betala för annonsen.

Faktum är att det finns komplikationer vad gäller seniorer och tillgång till datorer varför enbart annonsering på hemsida inte når alla. Utskick är för dyrt och det är ingenting som sektionsekonomin tillåter. Det perfekta blir då att annonsera i den tidning som går hem till alla medlemmar i sektionen nämligen tidningen Vision.

Det har sagts att principen är att tidningen Vision är till för de arbetande medlemmarna. Vad gäller seniorerna så har de varit arbetande medlemmar i många år och därmed erlagt medlemsavgifter i tiotals år eller mer.

### Vi vill att Förbundsstyrelsen beslutar

att Visions seniorsektioner får rätt att annonsera i tidningen Vision utan kostnad.

att Fastställa att tidningen Vision givetvis är en tidning för alla medlemmar i Vision.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Annonsering i tidningen Vision”

Förbundsstyrelsen har full respekt för att motionären har behov av att nå ut till sektionens medlemmar på ett effektivt sätt. Annonserna i Tidningen Vision behöver erbjudas till betalande annonsörer men däremot finns det möjlighet att blanda in information tillsammans med tidningen till de medlemmar som inte har en e-postadress.

Tidningen Vision har i första hand yrkesverksamma som direkt målgrupp. Det är förbundsstyrelsens förhoppning att det finns ett värde för våra pensionärsmedlemmar att hålla sig uppdaterade tycker att det är ett bra sätt att hålla sig uppdaterade om arbetslivet genom de reportage som finns där.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

Att avslå motionen



# 47. Bättre förmåner för studentmedlemmar

## Motionär: Anne Andersson, Vision Boråsavdelning

Vikten av att redan under studietiden komma i kontakt med fackliga organisationen känner väl alla till idag. Därför vill jag att Vision ska förbättra sina förmåner för studenterna, för att på det sättet locka fler att gå med som Vision studerandemedlem.

Det som skulle locka många – är ett nytt erbjudande – förslaget är:

Att som studerandemedlem få ersättning för litteratur- och materialkostnader med upp till 3500 kronor per termin, dock maximalt 14 000 kr under hela studietiden.

När Vision går ut med detta erbjudande är jag säker på att många studenter skulle gå med oss i Vision!

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad:

Att Vi kan erbjuda våra studentmedlemmar ett förmånligare medlemskap

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Boråsavdelning ställer sig bakom denna motion.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Bättre förmåner för studentmedlemmar”

Förbundsstyrelsen håller helt med motionären om att studenterna ska komma i kontakt med Vision och som medlemmar få bra erbjudanden. Vi vet att ett av de viktigaste områden som studenterna intresserade av är få kontakter med yrkeslivet. Det jobbar vi med på olika sätt i Vision och är ett jobb som ständigt ska utvecklas och förbättras.

Studentverksamheten som jobbar nationellt har tagit fasta på profilera Vision som ett fackförbund där du har möjlighet att få kontakt med yrkeslivet. Vi finns för tillfället på 16 skolor med ca 40 studentinformatörer som har kontinuerlig verksamhet. Visions Mentornätverk är ett mycket konkret verktyg för studenter och yrkesverksamma. Mentornätverket utvecklas och planen är att en ny version och lansering kommer att ske under 2017.

<http://vision.se/mentornatverket/>

Lika viktiga är alla de lokala aktiviteter som sker. Eftersom önskan att få kontakt med yrkeslivet vill förbundsstyrelsen verkligen trycka på att det är värdefullt att vi lokalt bjuder in studenter till den lokala verksamheten – särskilt när det gäller aktiviteter med yrkesfokus. Även om inte studenterna alltid kommer, så vet vi att det är uppskattat och stärker känslan av delaktighet i förbundet.

Våra medlemmar som är studenter får ta del av alla Visions erbjudanden.

<http://vision.se/for-dig-som-ar/Student/>

Förbundsstyrelsen kan konstatera att det går bra för förbundet att rekrytera studentmedlemmar. Just nu när det här svaret skrivs har vi 13 750 medlemmar i Vision som är studenter. 2012 startade vi vår egen studentverksamhet och vi började på 973 medlemmar.

Förbundsstyrelsen tycker att det konkreta förslag som motionären lyfter om att ge ersättning för litteraturen med 14 000 kronor kan vara ett sätt att locka studenter men att de stora kostnaderna för en sådan satsning inte kommer att löna sig. Det handlar inte bara om den faktiska kostnaden på 14 000 kronor i ersättning utan också en kostnad för resurser för att administrera detta. Till det vet vi att det i första hand är satsningar som

kopplar ihop studenterna med sitt framtida yrkesliv som är mest attraktivt och därför vill vi lägga de mesta resurserna där.

Förbundsstyrelsen tycker det är jättebra att det kommer förslag till hur vi ännu mer ska attrahera studenter och vill verkligen uppmana alla som har idéer att ta kontakt med sitt center eller studentverksamheten på Resurscentret. Eller om det funkar börja med att testa idéer lokalt och berätta för fler om det gick bra.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet**

Att anse motionen besvarad

## 48. Förbundsgemensamt HBTQ material

### Motionär: Vision Göteborg

Fler och fler städer/orter i Sverige har nu mera pride dagar/veckor/prideparad.

Fler och fler inom Vision ser det som en självklarhet att vi är med på HBTQ i kommunen. Vi är flera som har deltagit i prideaktiviteter där vi saknat profilprodukter som passar i tält/stånd/parad där vi kan synliggöra Vision som ett fackförbund för alla. Det finns material kring HBTQ att beställa, men vi saknar en del.

Produkter som skulle kunna finnas är en rollup med HBTQ-tema, givaways med HBTQ – tema, t-shirt lila HBTHQ (populär och eftertraktad – skapar många frågor som ger bra samtal)

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

Att Vision tar fram ett förbundsgemensamt och samlat profilmaterial kring HBTQ

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Visions Malmöavdelning

Vision Stockholms stad

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förbundsgemensamt HBTQ material”

Förbundsstyrelsen håller helt med om behovet som av ett förbundsgemensamt material för Prideaktiviteter.

Ett sådant material är under produktion kommer att finnas tillgängligt under sommaren 2016.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta:

Att bifalla motionen

# 49. Klarspråk

## Motionär: Vision Göteborg

En av fyra vuxna svenskar når inte upp till grundskolans nivå i läsförståelse. De klarar bara att läsa och använda enkla dokument. Inom denna fjärdedel av den vuxna befolkningen finns ungefär 400 000 personer (7,5 %) som läser så dåligt att de i stort sett bara kan läsa enkla, välkända och välstrukturerade texter. Sammantaget innebär detta att en ganska stor andel vuxna i Sverige har sådana läsproblem att det försvårar för dem, att utifrån ett demokratiskt perspektiv delta i vårt alltmer skriftspråkligt inriktade samhälle. För en liten grupp är lässvårigheterna direkt handikappande.

Det är viktigt att alla våra dokument och vårt material ska vara tillgängligt för alla förtroendevalda, medlemmar och blivande medlemmar, och av denna anledning är det viktigt att alla förstår det vi säger och skriver. I språklagen (2009) står det att språkbruket i myndigheters dokument ska vara vårdat, enkelt och begripligt därför bör även vi i Vision språkgranska våra dokument och material. Bland annat försvårar vi för nya medlemmar när vi använder förkortningar och onödigt svåra begrepp därför bör dessa användas så lite som möjligt. När vi skapar texter bör man också se över begrepp och förkortningar som behöver skrivas ut eller förklaras. Det finns mycket tips och råd i ämnet som är fritt att använda. Bland annat Institutet för språk och folkminnen har material som utformats tillsammans med språkvårdare på flera större svenska myndigheter som är fritt att använda. De har även en kostnadsfri e-utbildning.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att förbundsstyrelsen ska få som uppdrag att skapa förutsättningar och tydlighet så att alla Visions dokument och material ska bli lättare att förstå och genom detta tillgängliga för alla.
- att förbundsstyrelsen ska ge utbildningsansvariga i uppdrag att utforma en klarspråksutbildning för Visions förtroendevalda

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:  
Vision Stockholms stad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Klarspråk”

Vi delar motionärens uppfattning om att det är viktigt att skriva i klarspråk, alltså att vi ska skriva vårdat, enkelt och begripligt.

När vi skriver ska vi hålla oss till den tonalitet som finns beskriven i vår kommunikationsplattform <https://vision.se/Om-Vision/Designmanual/Tonalitet/>

Vi har också skrivregler att hålla oss till. Visions skrivregler utgår från de tips som ”Språk och folkminnen” ger om att skriva klarspråk. Vi ska till exempel skriva korta meningar, välja relevant innehåll och undvika förkortningar. Vi ska förklara ord som alla inte förstår och alltid utgå från målgruppens förkunskaper.

Länk till skrivreglerna när de är uppdaterade.

Visions tonalitet och skrivregler samt övrigt stöd, exempelvis e-utbildningen som motionären lyfter fram, anser förbundsstyrelsen lägger en bra grund för förtroendevalda att skriva klarspråk.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- Att anse första att-satsen besvarad
- Att avslå andra att-satsen

# 50. Material om Vision och facket på olika språk

## Motionär: Vision Göteborg

När vi har haft utåtriktade aktiviteter, till exempel West Pride och MR-dagarna, har vi sett ett stort behov av att kunna dela ut material om Vision och facket på olika språk. Vi ser ett stort värde i att kunna prata med turister och utländska gäster om facket och om vad vi arbetar med, och vi har många medlemmar som har ett annat förstaspråk än svenska och skulle ha nytta av material på ett språk de förstår.

Att ha ett kortfattat material på engelska och fler språk som till exempel de svenska minoritetsspråken, teckenspråk och punktskrift (uppläsning), och språk som talas av de större invandrargrupperna ser vi som av stort värde för oss för att värva medlemmar i grupper som inte har svenska som förstaspråk och göra reklam för vårt arbete.

Idag finns det ett stycke generell text om Vision översatt till tio språk på hemsidan och lite mer material på engelska. Vi vill att mer detaljerad information om hur vi faktiskt jobbar och varför de ska välja just Vision också ska finnas. Vi saknar också information om den svenska fackföreningsidén och våra kollektivavtal på fler språk. Många nyanlända svenskar vet inte vad facket är eller vet varför de ska vara med, och för att kunna rekrytera dem är det bra med information och argumentation på fler språk. Detta tror vi blir extra viktigt när snabbspåret till arbete kommer igång. Vi vill att val av språk finns lättåtkomligt på hemsidan.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision tar fram material på fler språk än svenska för att synliggöra vad Vision och fackföreningsrörelsen gör och står för

att Vision tar fram material på fler språk än svenska om vad kollektivavtal är och beskriva våra viktigaste kollektivavtal som lön och ex. AB.

### Följande avdelningar har meddelat att de stöttar motionen:

Vision Stockholms stad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Material om Vision och facket på olika språk”

Som motionären skriver finns det sedan 2013 information om Vision på olika språk på vision.se. En mer omfattande information finns på engelska och dessutom finns en mer övergripande information på nio vanliga invandrarspråk. Informationen finns också på lätt svenska.

(Besöksstatistiken för dessa sidor är mycket låg.)

När det gäller information om fackföreningsidén och hur kollektivavtal fungerar i Sverige är det en bra att ta fram ett sådant material tillsammans med andra fackförbund. Förbundsstyrelsen har därför bett kansliet att ta kontakt med TCO för att undersöka om det är möjligt.

Förbundsstyrelsen gör bedömningen att vårt informationsmaterial på andra språk som redan finns på vision.se kan förpackas så det går att göra bra utskrifter på och att detta tillsammans med ett generellt material som vi föreslår att vi jobbar fram via TCO fyller de behov som finns.

### Förbundsmötet föreslår förbundsmötet besluta

Att avslå motionen

# 51. Material till Pride festivaler

## Motionärer: Seija Jokela Vision Skövde och Ritva Rådefalk Vision Mariestad

Vid anordnandet av Pridefestivalen i Skövde så upptäckte vi att det var svårt att få fram profilmaterial. Vår egen profilbutik Wackes kunde inte bistå med material. Vi letade även på nätet, men hittade ingenting som passade. Andra förbund verkade ha obegränsat med material från centralt håll, men inte Vision.

Är det så vi prioriterar dessa frågor i förbundet?

I storstäderna bistår Prideorganisationen med material till övriga förbund och föreningar. Men i småstäderna finns inte en sådan organisation.

### Vi föreslår därför Förbundsstyrelsen

Att fatta beslut om att förbundet får i uppdrag att ta fram ett mer ordnat paket kring material gällande Prideprodukter

Avdelningarnas yttrande

Vision Mariestad och Vision Skövde har behandlat motionen och tillstyrker den.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Skara, Vision Götene, Skara Stift, Vision Vara, Vision Karlsborg, Vision Gullspång, Vision Tidaholm, Vision Töreboda, Vision Halmstad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Material till Pride festivaler”

Förbundsstyrelsen håller helt med om behovet som av ett förbundsgemensamt material för Prideaktiviteter. Ett sådant material är under produktion kommer att finnas tillgängligt under sommaren 2016.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

Att bifalla motionen

# 52. Mångfald i Visions material

## Motionär: Vision Göteborg

Vi upplever att bilderna i bild databasen, i vårt tryckta material och på hemsidan, inte skildrar människorna som vi ser omkring oss på våra arbetsplatser. Det är viktigt med mångfald i materialet som vi använder internt och externt så att medlemmarna i förbundet känner igen sig i både bilder och texter. Vi har medlemmar av alla färger och former, vissa är unga, vissa är gamla, vissa har slöja eller tatueringar eller synliga funktionsnedsättningar. Bildmaterialet skildrar främst vita yngre personer som är smala utan religiösa plagg, tatueringar eller funktionsnedsättningar. Vem som framställs som "chef" eller som leder samtalen på bilderna är också viktigt att se över. Det är viktigt att Vision i materialet också arbetar mot normer och strukturer och speglar livssituationerna för alla medlemmarna som finns i förbundet.

Språkmässigt skildrar Visions material det heteronormativa samhället, vi får emellanåt synpunkter från medlemmar med annan etnisk bakgrund än svensk eller hbtq som inte känner igen sig i det skrivna materialet. Till exempel kan det stå "pappor och mammor" i materialet. Där hade man kunnat skriva föräldrar. Det är viktigt att ha med många perspektiv när vi tar fram nytt material så att vi medverkar till att utmana normer och strukturer.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- Att Vision ser över de bilder i bildbanken som används internt och externt idag.
- Att Vision skapar nya bilder till bildbanken som kan användas i Visions material och uppdaterar bild databasen utifrån ett normkritiskt perspektiv och med mer mångfald.
- Att Vision normkritiskt ser över sitt skrivna material så att fler medlemsgrupper känner igen sig.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Visions Malmöavdelning

Vision Stockholms stad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Mångfald i Visions material"

Förbundsstyrelsen tycker motionären tar upp viktiga synpunkter och kansliet har redan uppdraget att både text och bild i Visions namn ska utgå från vår värdegrund och vara normkritisk. Och därför är både bildbank och texter i ständig utveckling. Ju mer vi kan använda oss av varandras kompetenser, desto bättre. Därför vill förbundsstyrelsen även uppmana alla som har synpunkter och idéer om Visions material att höra av sig med förslag på konkreta förbättringar till kommunikation@vision.se

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

Att bifalla motionen

# 53. Profilprodukter

## Motionär: Vision Region Skåne

Idag har Vision Wackes som leverantör av profilprodukter. Vi upplever att priserna på produkterna är ganska höga även om kvalitet och villkor är säkrade. Vi har fått produkter från tillverkare som andra profilföretag levererar till en lägre kostnad. Med andra ord så är det samma vara med samma krav på material och tillverkning. Det går inte heller att beställa produkter utöver de som beställs centralt vilket vi också tycker är synd. Vi ser därför ett behov av att förbundet centralt tar in offerter utifrån ställd kravlista till minst tre olika leverantörer av profilprodukter.

Att Ge förbundsstyrelsen i uppdrag att ta in offerter från minst tre olika leverantörer med krav som överensstämmer med förbundsstyrelsens riktlinjer för profilprodukter

Att Leverantören ska kunna ta beställningar på andra produkter till lokal organisation än vad som centralt erbjuds.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Profilprodukter”

Förbundsstyrelsen är väldigt stolta över den genomtänkta strategi vi har när det gäller profilprodukter. Vi är en Fair Union och det ska märkas när det gäller val av leverantör och enskilda produkter.

Kansliet har ett ständigt uppdrag att utveckla och välja den bästa leverantören för att tillgodose våra omfattande krav när det gäller arbete med ansvarsfulla affärer vilket innebär att de endast samarbetar med leverantörer som garanterar etik, miljö och arbetsförhållanden. I den nuvarande leverantörens fall finns detta med i Wackes AB Code of conduct. Alla underleverantörer bedöms innan de blir godkända för att förhindra förekomsten av barnarbete m.m. Wackes är kvalitets- och miljöcertifierade enligt ISO-9001 och 14001 och har kollektivavtal. Wackes garanterar också att produkter som tas in i profilbutiken följa våra fairpunkter.

Det ingår i Wackes uppdrag idag att även ta fram produkter vid behov till avdelningar och klubbar – i enlighet med kraven vi har på upphandling ovan. Ett sådant uppdrag kommer att gälla även vid nya upphandlingar.

Under hösten 2016 är det dags för en ny upphandling och kansliet kommer då att arbeta enligt kansliets riktlinjer för upphandling som bland annat innebär att ta in minst tre offerter.

## Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad



# 54. Synliggör Visions internationella samarbetsprojekt

## Motionär: Vision Göteborg

Visions arbete inom Fair Union, Union to Union och arbetet vi utfört med att stötta fackföreningar i till exempel Sydamerika, Asien och Ryssland, är något vi ofta får frågor om av yngre medlemmar. Många är nyfikna på arbetet och vill veta mer. Det är rekryterande och visar att vi för den fackliga idén vidare. Vi saknar rapporter och redogörelser för arbetet med resultat och hur insatser gått till, som vi kan sprida till intresserade medlemmar. Lärdomarna vi drar av att arbeta med länder där fackföreningsrörelsen är ifrågasatt ger oss också mycket kunskap som vi behöver kunna analysera och sprida. Vi är dåliga på att visa vad vi gör bra och det internationella arbetet är något vi ska vara stolta över och kunna använda i vår rekrytering!

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision tar fram material som presenterar Visions internationella arbete, gärna i form av rapporter från insatserna.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Visions Malmöavdelning

Vision Stockholms stad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Synliggör Visions internationella...”

Förbundsstyrelsen tackar för initiativet att vi ska öka informationen och kunskapen om våra internationella utvecklingsprojekt.

Förbundsstyrelsen håller med att det inom ramen för fair union är viktigt att medlemmar och potentiella medlemmar kan få kännedom och kunskap om hur Vision agerar internationellt. Därför ska vi öka synligheten och berätta mer om det arbete som görs. Det ska vara lätt att hitta materialet och kunna visa och berätta om det på arbetsplatser eller vid andra möten. Information och kontinuerliga uppdateringar ska göras på vision.se samt i sociala.

Idag kan du läsa om Vision i världen här:

<http://vision.se/Medlem/Fair-Union/Vision-i-varlden/>

Våra internationella sekreterare bloggar när de möter våra systerorganisationer <http://blogg.vision.se/blog/tag/utvecklingsprojekt/>

Tidningen Vision skriver också om våra utvecklingsprojekt <http://vision.se/nyheter/2016/februari/reportage1/>

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

Att bifalla motionen

# 55. Utför en tillgänglighetsrevision av Visions hemsida

## Motionär: Vision Göteborg

För att säkerställa att vår webbsida inte utestänger användare på grund av funktionsnedsättningar behöver vi hjälp med att se över dess tillgänglighet.

Ungefär 1,8 miljoner av befolkningen i Sverige har någon typ av funktionsnedsättning. Modern teknik är många gånger inte anpassad och utgör ett stort hot mot rätten för alla att ta del av samhället.

En del av funktionsnedsättningarna blir ett direkt hinder när det kommer till att använda sig av internet i det dagliga livet; många användare blir helt utestängda trots att det går att anpassa hemsidor relativt enkelt.

Utförlig statistik och information i området finns att söka på bland annat funka.nu och <http://webbriktlinjer.se/principer/tillganglig/>

Det finns idag ett antal lagar och regler kring tillgänglighet. Men det finns helt andra skäl att arbeta med tillgänglighet. Kvalitet är ett exempel. Demokrati är ett annat. Att nå ut till så många som möjligt och ge alla en chans att delta i samhället borde vara rätt självklart.

Med lekmannakunskap kan man ana att hemsidan inte är tillgänglig för personer med nedsättning inom områdena; rörelse och motorik, läsa och skriva, förstå, se, höra, koncentration och minne samt social interaktion.

Vi behöver ta hjälp för att ordentligt utreda, och på förslag åtgärda, hemsidan så att så många som möjligt kan ta del av all information.

Detta är särskilt viktigt med tanke på vår värdegrund och våra hjärtefrågor.

Många kommuner och landsting tagit hjälp av företag för att säkerställa att deras hemsidor är tillgängliga.

Funka.nu är ett lysande exempel på ett företag som står i framkant när det gäller tillgänglighetsanpassning av hemsidor. De hjälper till att göra hemsidor tillgängliga så att de följer standard framtaget för Europa, WCAG 2.0, mobilgränssnitt med mera. Lista över referenser och mer information om rapporten återfinns på <http://www.funka.com/vi-erbjuder/analyser/granskning-av-teknik/>

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

Att ge förbundsstyrelsen i uppgift att anlita ett kompetenta konsulter/företag för att göra en tillgänglighetsrevision av vision.se med förslag och åtgärdsprogram för att säkerställa att vår hemsida blir tillgänglig.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Visions Malmöavdelning

Vision Stockholms stad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utför en tillgänglighetsrevision...”

Kansliet har under en tid försökt att få till precis en sådan tillgänglighetsrevision som motionären föreslår. Bland annat har kansliet haft kontakt med Funka.nu som anses vara en av de bästa. Tyvärr har inte Funka.nu kollektivavtal och vill inte heller skaffa ett.

Arbetet fortsätter nu att hitta ett annat företag, som på ett lika professionellt sätt kan göra en tillgänglighetsanalys. Förhoppningen är att kunna genomföra tillgänglighetsrevisionen under hösten 2016.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

**Utskott 7**  
**Utbildning**  
Motionerna 56-70

## 56. E-utbildning i Mångfald

**Motionärer: Saime Civas, Ola Tellner, Vision Stockholms stad**

Visions värdegrund bygger på allas lika värde och respekt för den enskilde. Vidare säger Vision att jämställdhet och mångfald är en styrka. Vision har tagit aktiv ställning i frågan om att mångfald berikar arbetslivet. Vision visar detta genom att i alla regioner samt även på nationell nivå driva frågan för mångfald genom sina RIM-råd.

### **Därför yrkar vi på**

Att Vision skapar en nätutbildning i Mångfald som tydligt pekar på Visions ställningstagande i mångfaldsfrågan

Att denna utbildning blir en grundutbildning i likhet med medlemsutbildning och rekryteringsutbildning för Visions ombud och skyddsombud för att dessa aktivt ska kunna driva mångfaldsfrågorna på arbetsplatserna utifrån Visions värdegrund.

Att kvalitetssäkra att nuvarande och framtida ombud, skyddsombud och styrelser inom Vision har en människosyn som överensstämmer med Visions värdegrund

Nationella RIM har meddelat att de ställer sig bakom vår motion.

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Stockholms stads ställer sig bakom motionen.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”E-utbildning i Mångfald”**

Förbundsstyrelsen håller helt med motionärerna. Vision är och ska vara tydliga i mångfaldsfrågan. Vi ska jobba med och synas i mångfaldsfrågorna på arbetsplatserna och i debatter. Vi säger ifrån, kommer med konstruktiva förslag och är aktiva.

För ett antal år sedan tog vi fram utbildningen Öppna upp, med syftet att öka kunskapen om och få fart på dialogerna på arbetsplatserna om HBTQ. Den här utbildningen blev en framgång, den profilerade oss i frågan och används inte bara av oss i Vision utan även arbetsgivare och andra organisationer har sett ett stort värde att den funnit tillgänglig för alla.

Det ligger redan i kansliets planering att med erfarenheterna från Öppna Upp-utbildningen ta fram en utbildning med ett brett mångfaldsperspektiv utifrån Diskrimineringslagens områden; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det ska även ingå normkritisk kunskap. Organisationen ska få mer kunskap och verktyg för att agera, Vision tar ställning och påverkar i alla sammanhang för mångfald och allas lika värde.

När e-utbildningen är klar blir den en del av utbildningsstödet som erbjuds i Vision. Tanken är att hela eller delar av utbildningen kommer att ligga som förkunskapskrav eller förarbete inför olika utbildningar. Exakt hur och i vilka utbildningar den nyttjas vill förbundsstyrelsen ta med i den genomgripande analys av utbildningsstödet som föreslås i svaret till motion 58.

Förbundsstyrelsen utgår från att vi har en öppen och fortlöpande dialog i förbundet om frågor som är kopplade till vår värdegrund och att våra aktiva förtroendevalda och medlemmar är drivande i det arbetet. Däre-

mot anser förbundsstyrelsen att det är problematiskt att fatta beslut om att kvalitetssäkra enskilda personers människosyn.

Referens utbildningen Öppna upp:  
<http://vision.se/Din-trygghet/hbtq/>

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att bifalla första att-satsen.  
att anse andra att-satsen besvarad  
Att avslå tredje att-satsen

# 57. Modern mötesteknik

## Motionär: Jennie Eriksson, Uppsalaavdelningen

Fysiska möten och träffar kommer alltid att vara oerhört värdefulla. För oss förtroendevalda som är aktiva i många av Centrens aktiviteter, samarbetsexploderar och nätverkar med andra avdelningar/klubbar och har svårt att hinna med det fackliga uppdraget pga. tidsbrist skulle modern mötesteknik som ersätter vissa fysiska möten och träffar vara ett välkommet inslag. Avstånd och tidsbrist är två faktorer som spelar in då möjligheten att engagera sig begränsas. Med lättillgänglig modern mötesteknik skulle vi kunna öka samarbetet mellan avdelningar/klubbar, ha mer tid till att företräda våra medlemmar samt vara ett attraktivt förbund.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision kan erbjuda oss förtroendevalda mötesteknik i form av videosamtal/telefonmöten via ex. hemsidan Avdelningens yttrande kring motionen:

Uppsalaavdelningen tillstyrker motionen.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Modern mötesteknik”

Förbundsstyrelsen gillar verkligen motionärens poäng med att stödja och peppa samarbeten i organisationen. Och det är verkligen förbundsstyrelsens intention att vi ska ligga i framkant och erbjuda medlemmar och förtroendevalda moderna tekniska lösningar.

Idag använder vi webinarier som en del av utbildningsstödet och det är något vi ska fortsätta utveckla. Några av de kända lösningar som finns idag är Skype för möten, FaceTime, grupper i Facebook och Messenger.

Anledningen till att många använder dem är att de är oberoende av vilken teknisk lösning en har valt själv eller har via sin arbetsgivare.

I organisationen testar vi hela tiden nya tekniska möjligheter. I dagsläget finns inget känt system som system som lätt och brett kan användas och inte kräver kostnader för licenser, kompatibel teknik med mera.

Däremot vet vi att teknikutvecklingen är enormt snabb idag och sannolikt kommer det inom snar framtid fler och bättre lösningar som underlättar för organisationer och företag att mötas digitalt på ett enkelt och smidigt sätt.

De här breda lösningarna vill förbundsstyrelsen att vi i Vision snabbt ska fånga upp när de kommer, av precis de skäl som motionären beskriver.

## Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

# 58. Visions utbildningsverksamhet

## Motionär: Vision Region Skåne

Idag finns det många oklarheter när det gäller Visions utbildningsverksamhet som behöver förtydligas och klargöras.

Vilka utbildningar ska finnas i Vision och vilka ska vara e-utbildningar och/eller fysisk utbildning? Det uppstår diskussioner med våra arbetsgivare om ex schyst arbetsliv är ett krav för ombuden att gå och därmed kan generera att arbetsgivaren står för lönen för ombuden, eller inte. Arbetsgivare som läser inbjudan på hemsidan menar att det inte framgår någonstans att detta tillika är en "grundutbildning" även för ombuden.

Vision genomför förändringar i utbildningsutbudet samt innehåll och det i sig är bra, men det saknas en dialog med avdelningar och klubbar om behovet och krav på innehåll. Vi har sett ombudsutbildningen förändras från att vara på 5 dagar till idag endast omfatta 2 dagar. Skyddsombudsutbildningen har gått från 3 dagar till 2 dagar. Det innebär såklart att innehållet inte är lika omfattande och idag efterfrågar ombuden ytterligare kunskap/ fler utbildningar.

Nya ombud ställer också andra krav för att ta sig an uppdraget, de vill ha kunskap om vad det innebär och vad de kan göra i egenskap av ombud och skyddsombud. Många anser inte det vara tillräckligt med learning by doing, de vill ha utbildning – både grundläggande och fördjupning.

Vi ser även att många förtroendevalda inte bereds möjlighet att delta i utbildningar som anordnas nationellt såsom ordförandeutbildning, huvudskyddsombudsutbildning då det är för få platser. Exempelvis finns även ett behov för vice ordförande och ersättare till huvudskyddsombud att gå dessa utbildningar.

Det är avdelningarna som har utbildningsansvaret i den lokala organisationen och bekostar således själv de utbildningar som arrangeras. Men det saknas utbildningsmaterial som är kvalitetssäkrat och lika över landet för att utöka/komplettera utbildningarna.

Tidigare krav på att alla utbildningar i Vision skulle genomföras av antingen kursledare eller utbildare har även det luckrats upp. Oklart när, hur och varför. Tidigare krav var ställt utifrån att förbundet ville kvalitetssäkra de utbildningar som genomfördes. Det fanns kursledare som enbart höll utbildningar i den egna avdelningen, då stod förbundet inte för kostnaderna (arvode, förlorad arb, resor etc) men de hade utbildning till kursledare och därmed godkända att hålla i utbildningar i Vision.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad:

- Att Ge förbundsstyrelsen i uppdrag att göra en fördjupad utredning, analys och utvärdering av utbildningsverksamheten i Vision.
- Att Utredning, analys och utvärdering samt förslag till beslut ska presenteras till förbundsmötet 2018.
- Att Utredningen även ska omfatta regelverk kring prioriteringar till de nationella utbildningarna, vem som får fatta beslutet om prioritering och på vilka grunder.
- Att Samtliga utbildningar i Vision genomförs av utbildade kursledare.
- Att Det även blir möjligt för vice ordförande och ersättare till huvudskyddsombud m fl att delta i respektive uppdragsutbildning.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Visions utbildningsverksamhet:”

Förbundsstyrelsen håller helt med motionären om att det finns behov av och är hög tid att analysera och utveckla Visions utbildningsstöd. Det är en naturlig konsekvens av att vi går från att bygga till att vara och fortsätta utveckla Vision. Även om förbundets utbildningsstöd ständigt är i utveckling så är de övergripande principerna för utbildningarna från 2008.

Förbundsstyrelsen har ställt sig frågan hur stödet till engagerade medlemmar och förtroendevalda ska se ut i en modern facklig organisation med höga ambitioner. Där behovet av kunskap är stort och nödvändigt, engagemanget på arbetsplatserna drivande och en förutsättning för att vi ska nå fackliga framgångar. Utbildningsstödet har till uppgift att stärka medlemmar och förtroendevalda så vi får ännu starkare närvaro, får ökat inflytande och ställer frågan till alla som ännu inte är med. Vi vill att våra förtroendevalda och medlemmar ska få konkret stöd för att bli ännu mer handlingskraftiga på arbetsplatserna och vi vill ha en ständig dialog om vårt medlemslöfte, framtidsidé och värdegrund.

Det står helt klart för förbundsstyrelsen att behoven av utbildningsstöd och hur det levereras ser olika ut och att det också är därför utbildningsstödet upplevs vara bra i delar av organisationen och mindre bra i andra. Förbundsstyrelsen har diskuterat hur vi ska tillgodose de olika behov som finns hos våra förtroendevalda och medlemmar i förbundets avdelningar och klubbar som varierar i storlek och förutsättningar beroende på vilken bransch och yrkesroll en befinner sig i.

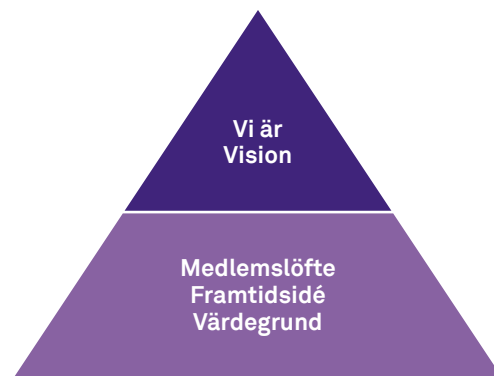
Att erbjuda exakt samma utbildningar till alla på exakt samma sätt skapar mer orättvisa och upplevelsen av att behovet just i min klubb eller avdelning inte uppfylls. Förbundsstyrelsen vill poängtera att förbundet behöver en hållbar lösning som måste få se olika ut beroende på vilket behov som finns.

Vi satsar stora resurser på utbildningsstödet i Vision. Det är en omfattande organisation som möjliggör det rika utbud av utbildningar vi erbjuder idag. Dimensioneringen av denna organisation är viktig och är ett uppdrag som förbundsstyrelsen har att besluta om i den löpande verksamhets- och budgetplanering som förbundsstyrelsen godkänner för kansliorganisationen.

Förbundsstyrelsen vill poängtera att det är viktigt att den utredning av utbildningsstödet som föreslås har ett utgångsläge från förbundets

- ▶ mål
- ▶ värdegrund
- ▶ framtidsidé
- ▶ medlemslöfte
- ▶ stadgar samt
- ▶ medlemmarnas och förtroendevaldas olika förutsättningar

Förbundsstyrelsen vill inte föregå den utredning som föreslås utan vill att de förslag som finns i den här motionen tas med som inspel i utredningen.





Förbundsstyrelsen anser att en analys och utveckling av Visions utbildningsstöd ska genomföras i dialog med medlemmar, förtroendevalda och anställda i förbundet. Det är också viktigt att göra en omvärldsanalys. Uppdraget ska genomföras med stor transparens och mynna ut i övergripande principer som presenteras och beslutas på förbundsmötet 2018.

Förbundsstyrelsen anser att förbundsmötet ska fatta beslut om de övergripande principerna och ge förbundsstyrelsen i uppdrag att genomföra verksamhet med utgångsläge från dessa.

Två år är en lång tid och förbundsstyrelsen vill därför poängtera att förbättringar och utveckling av befintligt utbildningsstöd kommer att genomföras under tiden.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att bifalla första och andra att-satsen

Att anse tredje till femte att-satserna i motionen besvarade

## 59. Förbättrad utbildningsverksamhet

**Motionärer: Landstingsavdelningen Värmlands län, Landstingsavdelningen Västmanlands län, Landstingsavdelningen Dalarnas län, Landstingsavdelningen Norrbotten, Landstingsavdelningen Västernorrland, Landstingsavdelningen Stockholms län, Landstingsavdelningen Uppsala län, Landstingsavdelningen Kalmar län, Landstingsavdelningen Sörmlands län, Region Östergötlands län, Region Gävleborgs län, Region Örebro län, Region Jönköpings län, Region Hallands län, Region Jämtland/Härjedalens län, Region Kronoberg, Landstingsavdelningen i Blekinge**

Idag finns det skillnader i innehåll och längd på nationellt anordnade utbildningar, t ex "Ideologi & Ledarskap". Denna utbildnings längd varierar mellan olika platser i landet.

Idag är det också oklart vilka som är målgrupp, vilka som skall prioriteras och av vem. En bättre kommunikation mellan utbildningsenheten och ordförande efterlyses, under hela processen.

Det bör finnas en bättre kontinuitet och fler utbildningstillfällen i landet för att säkerställa en bra kvalitetshöjning och stimulera till fler ombud. När nya ombud rekryteras ska det finnas möjlighet till utbildning tämligen omgående och inte som idag, behöva vänta, ibland upp till 1 år.

Vi har också fått ett ökat tryck för vice ordförande. Då målet är att ingen ska vara förtroendevald på heltid så kan det bli ett ökat tryck på vice ordförande. Vi tycker därmed att de skulle få en utbildning motsvarande ordförandeutbildningen.

### **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

- Att Nationella utbildningar ska vara lika över hela landet, till innehåll och antal dagar
- Att Se över regelverk, kriterier och vem som har mandatet att bifalla/avslå vem som ska prioriteras för utbildningen
- Att Utbildningsenheten anordnar nationell ombuds- och skyddsombudsutbildning kontinuerligt året runt som avdelningarna ges möjlighet att köpa platser till
- Att Utbildningarna genomförs av utbildade kursledare
- Att Utbildning för vice ordförande skapas, motsvarande ordförandeutbildningen

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Förbättrad utbildningsverksamhet"**

Förbundsstyrelsen har ställt sig frågan hur stödet till engagerade medlemmar och förtroendevalda ska se ut i en modern facklig organisation med höga ambitioner. Där behovet av kunskap är stort och nödvändigt, engagemanget på arbetsplatserna drivande och en förutsättning för att vi ska nå fackliga framgångar. Utbildningsstödet har till uppgift att stärka förtroendevalda så vi får ännu starkare närvaro, får ökat inflytande och ställer frågan till alla som ännu inte är med. Vi vill att våra förtroendevalda och medlemmar ska få konkret stöd för att bli ännu mer handlingskraftiga på arbetsplatserna och vi vill ha en ständig dialog om vårt medlemslöfte, framtidsidé och värdegrund.

Det står helt klart för förbundsstyrelsen att behoven av utbildningsstöd och hur det levereras ser olika ut och att det också är därför utbildningsstödet upplevs vara bra i delar av organisationen och mindre bra i andra. Förbundsstyrelsen har diskuterat hur vi ska tillgodose de olika behov som finns hos våra förtroendevalda och medlemmar i förbundets avdelningar och klubbar som varierar i storlek och förutsättningar beroende på vilken bransch och yrkesroll en befinner sig i.

Att erbjuda exakt samma utbildningar till alla på exakt samma sätt skapar mer orättvisa och upplevelsen av

att behovet just i min klubb eller avdelning inte uppfylls. Förbundsstyrelsen vill poängtera att förbundet behöver en hållbar lösning som måste få se olika ut beroende på vilket behov som finns.

Vi satsar stora resurser på utbildningsstödet i Vision. Det är en omfattande organisation som möjliggör det rika utbud av utbildningar vi erbjuder idag. Dimensioneringen av denna organisation är viktig och är ett uppdrag som förbundsstyrelsen har att besluta om i den löpande verksamhets- och budgetplanering som förbundsstyrelsen godkänner för kansliorganisationen.

Därför vill förbundsstyrelsens hänvisa till motion 58 där en utredning av Visions utbildningsstöd föreslås.

Förbundsstyrelsen anser att en analys och utveckling av Visions utbildningsstöd ska genomföras i dialog med medlemmar, förtroendevalda och anställda i förbundet. Det är också viktigt att göra en omvärldsanalys.

Uppdraget ska genomföras med stor transparens och mynna ut i övergripande principer som presenteras och beslutas på förbundsmötet 2018.

Förbundsstyrelsen anser att förbundsmötet ska fatta beslut om de övergripande principerna och ge förbundsstyrelsen i uppdrag att genomföra verksamhet med utgångsläge från dessa.

Två år är en lång tid och förbundsstyrelsen vill därför poängtera att förbättringar och utveckling av befintligt utbildningsstöd kommer att genomföras under tiden.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att avslå första att-satsen

Att anse andra till fjärde att-satserna besvarade.

## 60. Utbildningar och kurser i Vision

### Motionärer: Ingegerd Hermansson och Marie Östangård, Vision Västra Götalandsregionen

Vision behöver centralt göra ett ordentligt omtag när det gäller utbildningar. Som det är nu ändras urvalsgrupper med kort varsel vid ansökan till en del utbildningar. Vilket urval som avses ska vara tydligt för alla sökande hela tiden. Urval ska inte heller ändras från gång till gång.

Vid populära utbildningar med få platser ska en reservlista upprättas och för varje

Ansökningstillfälle ska personer flyttas uppåt på listan. För att till slut få en plats på kursen. Utbildningar som behövs för påfyllning till förtroendevalda med ledande poster; ordförande, vice ordförande och huvudskyddsombud mm ska finnas att söka varje år så alla kan få gå det man behöver. Ett utbildningspaket för förtroendevalda behövs för att klara de tunga uppdragen i avdelningarna.

Jämställdhet och ledarskap är utbildningar som behövs och de ska utföras av kursledare eller ämneskunniga lärare. Att ta flera timmar av en utbildningsdag till rekrytering är inte optimalt.

För att få en demokratisk och modern sökprocess så behöver det göras en del förändringar. Jag föreslår förbundsmötet besluta att:

Att förbundsstyrelsen ser till att alla utbildningar blir lika och har samma urval över hela landet. Riktlinjer för utbildningar i Vision ska sättas centralt.

#### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Västra Götalandsregionen beslutar att ställa sig bakom motionen.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utbildningar och kurser i Vision”

Förbundsstyrelsen har ställt sig frågan hur stödet till engagerade medlemmar och förtroendevalda ska se ut i en modern facklig organisation med höga ambitioner. Där behovet av kunskap är stort och nödvändigt, engagemanget på arbetsplatserna drivande och en förutsättning för att vi ska nå fackliga framgångar.

Utbildningsstödet har till uppgift att stärka förtroendevalda så vi får ännu starkare närvaro, får ökat inflytande och ställer frågan till alla som ännu inte är med. Vi vill att våra förtroendevalda och medlemmar ska få konkret stöd för att bli ännu mer handlingskraftiga på arbetsplatserna och vi vill ha en ständig dialog om vårt medlemslöfte, framtidsidé och värdegrund.

Det står helt klart för förbundsstyrelsen att behoven av utbildningsstöd och hur det levereras ser olika ut och att det också är därför utbildningsstödet upplevs vara väldigt bra i delar av organisationen och mindre bra andra. Förbundsstyrelsen har diskuterat hur vi ska tillgodose de olika behov som finns hos våra förtroendevalda och medlemmar i förbundets avdelningar och klubbar som varierar i storlek och förutsättningar beroende på vilken bransch och yrkesroll en befinner sig i.

Att erbjuda exakt samma utbildningar till alla på exakt samma sätt skapar mer orättvisa och just upplevelsen av att behovet i min klubb eller avdelning inte uppfylls. Förbundsstyrelsen vill poängtera att förbundet behöver en hållbar lösning som måste få se olika ut beroende på vilket behov som finns.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att avslå motionen

# 6I. Visions utbildningsutbud

## Johan Berken, Vision Stockholms stad

Vision Stockholms stad har återigen under 2015 drabbats av att våra förtroendevalda inte får möjlighet att delta i de regionala och förbundsövergripande utbildningarna i den mån som de önskar. Exempel på dessa utbildningar är Vision och arbetsrätten, valutskottsutbildning, löneprocessutbildning, ordförandeutbildning etc.

Att våra förtroendevalda inte rustas enligt de löften som ges av förbundet, när de ställer upp som fackligt förtroendevalda, är ett svek av oss som förbund. Vi får regelbundet förfrågningar om att prioritera bland våra förtroendevalda som sökt utbildningar eller som vi uppmanat att söka utbildningar utifrån sina roller och uppdrag. Detta leder i sin tur till frustration bland våra förtroendevalda som upplever att Vision Stockholms stad sviker dem eftersom vi inte ordnar plats på utbildningar som de behöver för utföra sina uppdrag.

Vad kan Vision göra åt detta då? Jo, anpassa utbildningsutbudet och antalet utbildningsplatser utifrån hur många som anmäler sig till utbildningarna. Detta kräver ett flexibelt och förändringsbenäget arbete kring regional och förbundsövergripande utbildningar.

### Vision Stockholms stad föreslår:

Att förbundsstyrelsen i uppdrag att anpassa utbildningsutbudet och antalet utbildningsplatser efter de förtroendevaldas behov.

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Stockholms stads representantskap ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

Malmöavdelningen, Eskilstunaavdelningen, Göteborgsavdelningen och Landstingsavdelningen Stockholm ställer sig bakom motionen.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Visions utbildningsutbud”

Förbundsstyrelsen har diskuterat hur vi ska tillgodose de olika behov som finns hos våra förtroendevalda och medlemmar i förbundets avdelningar och klubbar som varierar i storlek och förutsättningar beroende på vilken bransch och yrkesroll en befinner sig i.

Vi har ställt oss frågan hur stödet till engagerade medlemmar och förtroendevalda ska se ut i en modern facklig organisation med höga ambitioner. Där behovet av kunskap är stort och nödvändigt, engagemanget på arbetsplatserna drivande och en förutsättning för att vi ska nå fackliga framgångar.

Vi satsar stora resurser på utbildningsstödet i Vision. Det är en omfattande organisation som möjliggör det rika utbud av utbildningar vi erbjuder idag. Dimensioneringen av denna organisation är viktig och är ett uppdrag som förbundsstyrelsen har att besluta om i den löpande verksamhets- och budgetplanering som förbundsstyrelsen godkänner för kansliorganisationen.

Förslaget att anpassa utbildningsutbudet efter förtroendevaldas behov blir ett naturligt inspel till den utredning av utbildningsstödet som föreslås i motion 58.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

# 62. Kompetensutveckling för erfarna förtroendevalda

## Motionär: Vision Göteborg

I vårt förbund har vi en fantastisk utbildningsverksamhet som vi har all anledning att vara stolta över. Men vi saknar en plan för att kompetensutveckla erfarna förtroendevalda i arbetsrätt och arbetsmiljörätt. Vi tycker inte utbildningsdagarna för fullmaktsinnehavare är tillräckliga. Vi vill se utbildningsinsatser som gör oss förtroendevalda trygga i arbetsrätt och arbetsmiljörätt så att vi kan driva frågor offensivt, inte bara reaktivt. Blir vi mer drivande i exempelvis arbetsmiljöfrågor så kommer vi bli ännu mer attraktiva för potentiella medlemmar.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att kansliorganisationen får i uppdrag att arbeta fram en kompetensutvecklingsplan för erfarna förtroendevalda i arbetsrätt och arbetsmiljörätt
- att samordningsgrupperna blir referensgrupper i detta arbete
- att kompetensutvecklingsplanen revideras årligen med samordningsgrupperna som referensgrupper

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Visions Malmöavdelning  
Vision Stockholms stad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Kompetensutveckling för erfarna förtroendevalda”

Förbundsstyrelsen kan konstatera att det idag görs ett arbete i varje region för att möta de behov och den kompetensutveckling som är aktuell just där. Utgångsläget är att möta specifika behov individen och regionen. Förbundsstyrelsen anser att det är de enskilda behoven av påfyllnad från de utbildningsstöd som redan finns idag, som ska lägga grunden för insatser för att nå det syfte som motionären tar upp; trygghet i kunskap som ger handlingskraft på arbetsplatserna.

Förbundet erbjuder idag ”Vision och arbetsrätt fördjupning” som är ett tillfälle när ny kunskap förmedlas och erfarenhet delas. Denna är för dem som har fullmakt/godkända förhandlare. Innehållet vid dessa tillfällen diskuteras med ombudmän på Lön och yrkesvillkor, ansvariga ombudsmän på centren samt de önskemål som kommit in från förtroendevalda. Till detta jobbar centren med bland annat utbildningsdagar, coachträffar och handledning för förtroendevalda.

Till detta erbjuder TCO akademien, <http://www.tco.se/Om-TCO/fackligaakademien/>, flera högra utbildningar inom arbetsrätt och arbetsmiljörätt. Dessa är årligen återkommande och ger även akademiska poäng.

Till detta finns ett brett utbud på den öppna utbildningsmarknaden, både fysiska men även e-utbildningar med handledningsmaterial som t ex [suntarbetsliv.se](https://www.suntarbetsliv.se) <https://www.suntarbetsliv.se/verktyg/>

Förbundsstyrelsen vill trycka på att det är viktigt att erfarna förtroendevalda har en dialog med kansliorganisationen, verksamhetschefen på centret, och att där ta fram en individuell kompetensutvecklingsplan utifrån det egna behovet.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att avslå motionen

# 63. Kompetensutvecklingsplan för erfarna ordföringar

**Motionärer: Ritva Rådefalk Vision Mariestad och Seija Jokela Vision Skövde**

När man blir ordförande i Vision så får man gå en hel del utbildningar i början som t ex Ny ordförande, Fullmaktsutbildning i flera olika steg, Löneprocessen mm.

Men sen då?

Idag har vi ordförandekonferens en gång om året, vi har arbetsrätt en dag, vi har handledning 2 halvdagar om året.

Vi erfarna ordföringar saknar fortbildning och påbyggnad på de utbildningar vi gått tidigare. Vi har samlat på oss en hel del erfarenhet under åren och med backspegeln ser vi idag att vi har ett annat behov av utbildning. Många avdelningar får ”klara sig själva” på grund av belastning på våra Center.

## **Vi föreslår Förbundsstyrelsen**

Att ge Förbundsstyrelsen i uppdrag att se över fortbildningar för erfarna ordföringar för att säkerställa det arbetsrättsliga arbetet

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Mariestad och Vision Skövde har behandlat motionen och tillstyrker den.

### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Skara, Vision Vara, Vision Karlsborg, Vision Götene, Skara Stift, Vision Gullspång, Vision Tidaholm, Vision Töreboda, Vision Halmstad

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Kompetensutvecklingsplan för erfarna ordföringar”**

Förbundsstyrelsen kan konstatera att det idag görs ett arbete i varje region för att möta de behov och den kompetensutveckling som är aktuell just där. Det är viktigt att erfarna förtroendevalda har en dialog med verksamhetschefen för att där göra en individuell kompetensutvecklingsplan utifrån var och ens behov som sedan kan verkställas.

Förbundsstyrelsen ser också att det idag finns en del önskemål och behov som inte tillgodoses i det nuvarande utbildningsstödet precis som det finns delar som väl fyller de behov och mål som förbundet har.

Förbundsstyrelsen vill därför hänvisa till motion 58 där en utredning av Visions utbildningsstöd föreslås. Att säkerställa det arbetsrättsliga arbetet blir en naturlig del av det utredningsarbetet.

## **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att anse motionen besvarad

# 64. Kursledarkompetens

## Motionär Mimmi Pirttilä, Vision Tidaholm

Vision har en fantastisk utbildningsenhet i förbundet. Många kursledare med olika förtroendeuppdrag, kompetenser samt en otrolig erfarenhet.

I förbundet erbjuder vi olika utbildningar till de förtroendevalda, där bland annat ordförandeutbildning och kursledarutbildning.

Dessa utbildningar håller tjänstemän i.

Som ordförande och kursledare behöver man också insikt i de saker som förtroendeuppdraget kan komma att innehålla. Under utbildningstillfällena finns det inte någon som aktivt har förtroendeuppdraget och därför kommer också de frågorna i skymundan.

Kursledare har många gånger flera förtroendeuppdrag, så rätt kompetens finns i kursledargruppen.

### Vi föreslår Förbundsmötet besluta

att i samband med ordförandeutbildning och kursledarutbildning använda sig av de kursledare som förbundet har, och dela uppdraget som utbildare tillsammans med en tjänsteman, för att få in de delar som saknas i utbildningen, som erfarenheten som förtroendevald

#### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Tidaholm har behandlat motionen och tillstyrker den

#### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen

Vision Mariestad, Vision Skövde, Vision Karlsborg, Vision Skara, Vision Gullspång, Skara Stift, Vision Götene, Suzanne Idsjö, ordf behandlingshemmet Kängurun

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Kursledarkompetens”

Ordningen för vem, utbildare (anställd personal) eller kursledare (förtroendevald), som genomför de olika utbildningarna beslutades i den utredning som gjordes 2008.

Förbundsstyrelsen vill inte föregå den utredning som föreslås i motion 58

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad



# 65. Rekrytering och mångfald

## Motionär: Vision Göteborg

Vi förtroendevalda saknar utbildning/kunskap i att rekrytera med mångfaldsperspektiv. Vi behöver som förtroendevalda rustas för att tillföra perspektivet mångfald när vi sitter med arbetsgivaren i rekryteringssituationer.

Vår erfarenhet är att det ofta rekryteras ”lika” = den som anställer ofta anställer någon lik sig själv. Vi måste bryta invanda rekryteringsmönster för att kunna rekrytera mångfaldigt.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att mångfald blir ett avsnitt i Visions utbildningar för ordförande, HSO och MR-inspiratörer.
- att erfarna ordförande och HSO får fortbildning i frågan.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Rekrytering och mångfald”

Förbundsstyrelsen håller med att Vision ska vara den positiva kraft som lyfter mångfaldens fördelar vid rekrytering. Det finns redan idag tips på hur en rekrytering utan diskriminering ska gå till. <http://vision.se/Dintrygghet/Mangfald/>.

Förbundsstyrelsen vill också lyfta fram TCOs material ”Rekrytera utan att diskriminera”.

[http://www.tco.se/globalassets/rekrytera\\_utan\\_att\\_diskriminera\\_w.pdf](http://www.tco.se/globalassets/rekrytera_utan_att_diskriminera_w.pdf)

Det ligger redan i kansliets planering att, med erfarenheterna från vår egen Öppna Upp-utbildning, ta fram en utbildning med ett brett mångfaldsperspektiv utifrån Diskrimineringslagens områden; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det ska även ingå normkritisk kunskap.

Organisationen ska få mer kunskap och verktyg för att agera vid exempelvis rekryteringssituationer. Vision tar ställning och påverkar i alla sammanhang för mångfald och allas lika värde.

När e-utbildningen är klar blir den en del av utbildningsstödet som erbjuds i Vision. Tanken är att hela eller delar av utbildningen kommer att ligga som förkunskapskrav eller förarbete inför olika utbildningar.

Exakt hur och i vilka utbildningar den nyttjas vill förbundsstyrelsen ta med i den utredning av utbildningsstödet som föreslås i motionssvarer till 58. Det gäller även fortbildning för erfarna ordföranden.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att anse motionen besvarad

# 66. Rekrytering

## Motionär: RIM Väst

Vi saknar utbildning/kunskap i att rekrytera med mångfaldsperspektiv. Vi behöver som förtroendevalda rustas för att tillföra perspektivet mångfald när vi sitter med arbetsgivaren i rekryteringssituationer

### Vi yrkar

Att mångfald blir ett avsnitt i Visions utbildningar för ordförande, HSO och MR-inspiratörer.

Följande avdelningar har ställt sig bakom motionen:  
Kungälv, Falkenberg, Borås

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Rekrytering”

Förbundsstyrelsen håller med att Vision ska vara den positiva kraft som lyfter mångfaldens fördelar vid rekrytering. Det finns redan idag tips på hur en rekrytering utan diskriminering ska gå till. <http://vision.se/Dintrygghet/Mangfald/>.

Det ligger redan i kansliets planering att, med erfarenheterna från Öppna Upp-utbildningen, ta fram en utbildning med ett brett mångfaldsperspektiv utifrån Diskrimineringslagens områden; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det ska även ingå normkritisk kunskap.

Organisationen ska få mer kunskap och verktyg för att agera vid exempelvis rekryteringssituationer. Vision tar ställning och påverkar i alla sammanhang för mångfald och allas lika värde.

När e-utbildningen är klar blir den en del av utbildningsstödet som erbjuds i Vision. Tanken är att hela eller delar av utbildningen kommer att ligga som förkunskapskrav eller förarbete inför olika utbildningar. Exakt hur och i vilka utbildningar den nyttjas vill förbundsstyrelsen ta med i den genomgripande analys av utbildningsstödet som föreslås i motionssvaret till motion 58.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad samt

att de förslag som föreslås förs till den genomgripande analysen av Visions utbildningsstöd.

# 67. Mångfald och värdegrund

## Motionär: RIM Väst

Vi ser och hör hur de populistiska och främlingsfientliga åsikterna som hörs mer och mer i samhället även smyger sig in bland oss förtroendevalda.

### Vi yrkar

Att förbundet får i uppdrag att ordna fortbildningsdag i mångfald och värdegrund för förtroendevalda. Vi behöver rustas för att på ett bra sätt kunna möta främlingsfientligheten i vardagen.

Följande avdelningar har ställt sig bakom motionen:

Göteborg, Kungälv, Falkenberg

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Mångfald och värdegrund”

Motionärerna pekar på en viktig fråga där Vision ska jobba aktivt med dialoger om vår värdegrund och mångfald på arbetsplatserna. Det här är ett område där vi gör mycket. Bland annat har vi under 2016 utbildat över 150 inspiratörer, en utbildningsdag per region, och erfarenheterna av denna utbildning är väldigt goda. Dessa inspiratörer, många helt nya, ska nu stimuleras till att själva hålla möten med medlemmar och potentiella medlemmar på arbetsplatserna för att diskutera och agera. Materialet finns tillgängligt i engagemangskiosken på vision.se.

<http://vision.se/Medlem/Engagemangskiosken/?theme=14881>

Här finns också stora möjligheter för avdelningar och klubbar att ta initiativ och även använda samarbetsexplosioner.

I kansliets planering finns även att med erfarenheterna från Öppna Upp-utbildningen, ta fram en utbildning med ett brett mångfaldsperspektiv utifrån Diskrimineringslagens områden; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det ska även ingå normkritisk kunskap. Organisationen ska få mer kunskap och verktyg för att agera, Vision tar ställning och påverkar i alla sammanhang för mångfald och allas lika värde.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

Att anse motionen besvarad

# 68. Normkritisk utbildning bör ingå i utbildningsgruppens utbud

**Motionär: Lisa Svensson, Norrköpingsavdelningen**

Visions utbildningsgrupp utbildar våra kursledare och sammanställer Visions utbildningsutbud. Då Vision arbetar allt mer med psykosocial arbetsmiljö och jämlikhetsfrågor på arbetsplatserna så anser vi att det uppstått ett behov av en ny utbildning.

Våra kursledare arbetar med att stärka våra förtroendevalda och ombud i deras fackliga roll genom att ge dem de verktyg som de behöver. Detta är en oerhört viktig roll. Vi menar att ett ytterst viktigt verktyg är kunskap om normer, och att vi från centralt håll behöver tillgodose de förtroendevaldas behov av dessa verktyg.

Många av våra medlemmar utsätts för kränkande särbehandling på sina arbetsplatser på grund av att de bryter mot normer. Det kan handla om frågor gällande sexualitet, könsuttryck, funkofobi och så vidare. Vi menar att det är viktigt för att våra förtroendevalda att kunna upptäcka och att klara av att agera på dessa övertramp.

Vi menar att många vill agera, men att man upplever att man saknar kunskap i frågorna och då hellre väljer att vara tyst än att uttala sig kränkande på grund av sin okunskap. Detta anser vi vara mycket problematiskt och är någonting vi menar att Vision skyndsamt kan och bör agera på.

## **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

- Att Vision skall inkludera normkunskap i sitt utbildningsutbud
- Att kursens innehåll och utformning ska beslutas i diskussion med Visions HBTQ-nätverk, RIM och andra kunniga nätverk för att säkerställa att rätt kunskap tas tillvara.
- Att man erbjuder utbildningar, i andra forum än på internet, för alla ombud och skyddsombud.

## Avdelningens yttrande kring motionen:

Norrköpingsavdelningen yttrar på bifall för motionen. Vi menar att det är viktigt att Vision hjälper förtroendevalda ute på våra arbetsplatser att sätta ner foten och agera vid kränkande särbehandlingar. Våra förtroendevalda är de som står våra medlemmar allra närmast och behöver ha den kunskap som krävs för att möta våra medlemmars frågor.

Vision Stockholms stad ställer sig bakom motionen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Normkritisk utbildning bör ingå...”**

För ett antal år sedan tog förbundet fram utbildningen Öppna upp, med syftet att öka kunskapen om och få fart på dialogerna på arbetsplatserna om HBTQ. Den här utbildningen blev en framgång, den profilerade oss i frågan och används inte bara av oss i Vision utan även arbetsgivare och andra organisationer har sett ett stort värde att den funnit tillgänglig för alla.

Det ligger i kansliets planering att, med erfarenheterna från Öppna Upp-utbildningen, ta fram en utbildning med ett brett mångfaldsperspektiv utifrån Diskrimineringslagens områden; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det ska även ingå normkritisk kunskap i utbildningen. Organisationen ska få mer kunskap och verktyg för att agera, Vision tar ställning och påverkar i alla sammanhang för mångfald och allas lika värde.

Under 2016 har Vision utbildat över 150 ambassadörer, en utbildningsdag per region, och erfarenheterna av denna utbildning är väldigt goda. Dessa ambassadörer, många helt nya, ska nu stimuleras till att själva hålla möten med medlemmar och potentiella medlemmar på arbetsplatserna för att diskutera och agera. Materialet finns tillgängligt i engagemangskiosken på [vision.se](http://vision.se).

<http://vision.se/Medlem/Engagemangskiosken/?theme=14881>

Vi erbjuder även materialet om ”En arbetsplats för alla” som kan användas av alla.

<http://vision.se/for-dig-som-ar/Fortroendevald/Inspiration/Moten/En-arbetsplats-for-alla>

Under 2016/17 kommer TCO att erbjuda ett dialog -och möteskoncept som heter ”Öppna arbetsplatsen”. Det övergripande syftet är att ge stöd till fackförbundens förtroendevalda och medlemmar i deras arbete för ökad mångfald och mot främlingsfientlighet.

Till detta ska vi erbjuda Visions ombud, styrelseledamöter och skyddsombud en normkritisk utbildning som ska ingå i beställningsutbudet av utbildningar.

När ett nytt koncept i en utbildning eller en ny utbildning tas fram av kansliet anlitas expertkompetens, samt att intresserade medlemmar och förtroendevalda involveras som referenser.

Referens utbildningen Öppna upp:

<http://vision.se/Din-trygghet/hbtq/>

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att bifalla första och tredje att-satsen

att avslå motionens andra att-sats

# 69. Obligatorisk medlemsutbildning vid medlemsinträde i Vision

## Motionär: Ole Sunnerfjell, Vision Region Skåne

Som erfaren kursledare ser jag i vardagsarbetet stora brister hos medlemmarna vilka rättigheter och skyldigheter som gäller på arbetsplatsen. Man förlitar sig på ombudet om nu ombud finns, men medlemmen tappar fokus på viktiga dialoger som förs på arbetsplatsen. Medarbetarsamtalet; vad man kan kräva av sin chef, lönesamtalet kunskap om processen. Arbetsmiljöfrågor direkt relaterat till medlemmen har man inget grepp om och vad man kan kräva när det gäller anpassningar.

Dessutom tror man att facket enbart arbetar med lönesättningar. I varje fall har man inget grepp om vilken omfattning fackligt arbete innebär.

Man lägger en stor börda på ombudet (om det finns något), vilket kan medföra svårigheter att rekrytera ombud. Alla är med i Vision och skall dra Vision framåt.

Medlemsutbildning bör därför vara obligatorisk då man inträder i Vision. Det räcker inte med en E-utbildning, då det är genom dialoger, nätverkande man får grepp om vad som gäller på en arbetsplats och med ett Visions medlemskap.

Det blir klart en kostnad för detta, men den skall också mätas mot att det blir en årsintäkt som ungefär motsvarar kurskostnaden.

Vision har uppsving nu och det är därför läge att prova detta. Alternativt en "light"-utbildning som kan bestå i E-utbildning kombinerat med en halv till en dags utbildning.

Med utbredd kunskap får vi en mer utvecklad och fungerande arbetsplats. Det är många dialoger som är värdefulla på arbetsplatsen; medarbetarsamtalet, lönesamtalet, APT-träffarna och yrkesträffarna och med kunskap blir möten tydligare med mer dialoger och därmed pressas rutiner fram som gynnar alla där rättigheter och skyldigheter åskådliggörs.

Förbundsmötet föreslås besluta:

att införa en obligatorisk lärarledd medlemsutbildning enligt nuvarande kursupplägg i samband med medlemsinträde i Vision.

Alternativt "light"-utbildning; E-utbildning kombinerad med lärarledd halv eller endagsutbildning.

Hela styrelsen sektion 01, Vision Region Skåne ställer sig bakom motionen

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vi anser inte att förbundet kan tvinga medlemmarna att gå en medlemsutbildning, därmed har avdelningsstyrelsen beslutat att avslå motionen.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Obligatorisk medlemsutbildning..."

Förbundsstyrelsen förstår motionärens intentioner men vill inte ha en tvingande utbildning för blivande medlemmar. Däremot uppmanar vi alla att engagera sig i Vision och vill medlemmar lära sig mer erbjuder Vision många olika utbildningar, nätverk och möten, både IRL och via webb .

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

Att avslå motionen

# 70. Utbildning för valutskott

## Motionär: RIM Väst

Vi ser att valutskotten behöver utbildas i mångfaldsperspektiv.

Vi har sedan länge ett mål att våra styrelser ska spegla vår medlemskår. Vui ansser att det är en bra bit kvar när det gäller den etniska mångfalden i våra styrelser.

### Vi yrkar

Att Valutskottsutbildningen får ett avsnitt kring etnisk mångfald i styrelser

Att Representant från RIM får möjlighet att medverka vid utbildningstillfället.

Följande avdelningar stöder motionen: Göteborg, Kungälv, Falkenberg

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utbildning för valutskott”

Förbundsstyrelsen håller med att om att det här är ett väldigt viktigt arbete som ständigt ska utvecklas i alla delar av förbundet. Valutskottens arbete har en avgörande betydelse för vilka som föreslås till olika förtroendeuppdrag. Förbundsstyrelsen lyfter särskilt fram detta i målen i dokumentet *Vi är Vision* där valutskotten föreslås få ett särskilt uppdrag att bedriva en uppsökande verksamhet för att öka mångfalden i styrelserna.

Konsekvensen av motionärens resonemang och förbundsstyrelsens förslag i *Vi är Vision* är att vi ska stärka valutskottsutbildningen för att ge valutskotten bra förutsättningar. Vi ska stärka både kursledare och utbildare samt utveckla utbildningar och utbildningsmaterial utifrån de nya målen. Det handlar det om mer kunskap om mångfald samt kunskap och verktyg i normer och normkritik.

Förbundsstyrelsen är stolt över att det finns ett stort intresse och mycket kunskap om mångfaldsfrågorna i förbundet. Det ska naturligtvis användas i det här arbetet. Hur och på vilket sätt RIM kan delta kan lösas på flera sätt, fysiskt, webinarium, film eller liknande och det tar vi med oss i utvecklingsarbetet som ska genomföras efter förbundsmötet.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla första att-satsen

att anse andra att-satsen besvarad

**Utskott 8**  
**Lokal organisation**  
Motionerna 71-76



# 71. Bolag, Förbund, Privata, Klubbar

## Motionärer: Ritva Rådefalk Vision Mariestad och Seija Jokela Vision Skövde

Vi är i en tid där mycket förändras och utvecklas på både gott och ont. I vårt förbund så händer det också stora saker i rask takt och vi måste hänga med i detta. Men hinner vi eller kan vi alltid anpassa oss till förändringen utifrån gamla tagna beslut?

I kommunavdelningarna avknoppas enheter till bolag och kommunalförbund. Medlemsantalet minskar i kommunerna men ökar på våra Center.

Vi får förfrågningar från tidigare medlemmar om fackliga frågor och annat som vi får hänvisa till vårt Center. När vi på kommunavdelningarna anordnar föreläsningar och andra evenemang så bjuder vi alltid in bolagen, förbunden, klubbarna och privata via Centret.

Kommunavdelningarna måste på ett lättare sätt hitta former för dessa samarbetsexlosioner och lätt kunna få fram information om vilka dessa är och vilka kontaktpersonerna är.

Vi har farhågor att dessa medlemmar glöms bort/inte hinns med. Våra Center får mer att göra men det anställs inte fler ombudsmän. Vi måste se över vår organisation för att möta upp detta.

### Vi föreslår Förbundsstyrelsen

Att ge Förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram rutiner där vi förtroendevalda lätt kan hitta bolag/förbund/privata/klubbar som finns i vår organisation så att vi kan samarbetsexplodera

Att ge Förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda och säkerställa resurser/ramar som behövs på våra Center för att möta efterfrågan med mer fokus på Nära perspektivet.

### Avdelningarnas yttrande kring motionen:

Vision Mariestad och Vision Skövde har behandlat motionen och tillstyrker den.

### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Skara, Vision Vara, Vision Götene, Vision Karlsborg, Skara Stift, Vision Gullspång, Vision Tidaholm, MÖS Vision, Vision Töreboda, Vision Halmstad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Bolag, Förbund, Privata, Klubbar”

Förbundsstyrelsens tycker det är viktigt att utgångsläget är att en medlem i Vision ska känna sig välkommen oavsett vart hen vänder sig. De ska också kunna bli inbjudna till olika aktiviteter gärna utifrån det egna intresset.

Förtroendevalda har idag tillgång till personuppgifter om medlemmar i den egna avdelningen eller klubben men på grund av personuppgiftslagen (PUL) kan man som förtroendevald inte ha tillgång till uppgifter om alla medlemmar i Vision.

I det pågående arbetet med Visions medlemsregister finns redan ett uppdrag att utveckla möjligheterna att via hemsidan kunna söka efter kontaktpersoner för avdelningar och klubbar för att kunna samarbeta. För att underlätta samarbetsexlosioner redan idag kan centren hjälpa till med kontaktuppgifter och också att bjuda in medlemmar från andra avdelningar och klubbar till gemensamma aktiviteter.

Att identifiera och bjuda in medlemmar utan egen klubb- eller avdelningstillhörighet är också något som centren kan hjälpa till med.

När det gäller frågan om rätt resurser så för förbundsstyrelsen en löpande dialog med kansliorganisationen

just för att säkerställa att vi har de resurser som krävs i kansliet. Förbundsstyrelsen beslutar om verksamhetsplan och budget för kansliet varje höst och följer upp den två gånger per år. Det behövs därför ingen särskild utredning om detta utan det ingår redan idag i förbundsstyrelsens styrning av kansliet.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

Att anse motionen besvarad

## 72. Alternativ lokal organisation

### Motionär: Claes Hulthén, Vision Helsingborgsavdelningen

Frågan om hur Vision skall organisera sig lokalt har stöts och blöts allt sedan vi tog ett beslut om att lämna geografisk organisation till förmån för en arbetsgivare/ett avtalsområde.

Trots ett antal utredningar under första decennier under tjugohundratalet upplever många fortfarande att konsekvenserna av nuvarande organisationsplattform medför stora problem för våra medlemmar, inte minst när etablerade huvudmän väljer att lägga ut offentlig drift i alternativ form.

Vision Helsingborgsavdelningen menar därför att vi måste ha förmåga att öppna upp vår lokala organisation genom att Visions stadgar ger möjlighet till medlemmar i samband med byte av kollektivavtal eller vid ett senare tillfälle fritt välja om man vill bedriva sin fackliga verksamhet i fristående klubbar/avdelningar eller om man vill kvarstå i sin tidigare klubb/avdelning oaktat avtalstillhörighet. Detta beslut ska då grunda sig på en majoritetens uppfattning av berörda medlemmar.

För Helsingborgsavdelningen som har varit ”på banan” i dessa frågor allt sedan av början på 90-talet, upplever vi tillsammans med många kollegor i andra avdelningar med samma förutsättningar att problemet ständigt accentueras och återkommer vid varje tillfälle när hela eller delar av offentlig verksamhet läggs ut eller ev. upphandlas för drift.

Många av våra medlemmar/verksamheter upplever att konsekvenserna för deras räkning vad gäller det fackliga lokala arbetet och i viss mån representationen klart försämras eller helt uteblir.

En del medlemmar känner sig marginaliserade och en stor tveksamhet om man kan räkna med att bli företrädd av Vision på ett adekvat sätt framöver. Man ser sig då om efter alternativ.

Många gånger pratar vi om gamla, väl förankrade t.ex. lokala sektioner med etablerade lokalt fackligt arbete som under åren har använt sin avdelning som ett väl fungerande ”komplement” i det fackliga arbetet.

Man känner nu en stor tveksamhet till att själv bilda fristående klubbar eller låta sig gå upp den allmänna klubben som finns i regionen, där man då upplever att man inte får den kontinuiteten i stödet som man tidigare haft/varit van vid.

Helsingborgsavdelningen tillsammans med berörda medlemsgrupper ser i dagsläget en påtaglig svårighet att rekrytera förtroendevalda. Vi menar därför bl.a. att denna fråga i ett längre perspektiv måste betraktas som en ”överlevnadsfråga” för Vision att lösa. Vi menar också att det handlar om att skapa en organisation med ”hög trovärdighet och stor flexibilitet” för Vision som på sikt försäkrar Visions existensberättigande.

Möjligheten att bedriva en bärande verksamhet/klubbar beror på många olika saker som man inte alltid kan påverka. Därför är det viktigt att vi fackliga företrädare har möjlighet att erbjuda ett bra medlemsvärde.

Motionen syftar inte till att som förbundet tidigare hävdade att slå undan benen på liggande fundamentala organisationsform. Ej heller att gå tillbaks till något som rådde på ”SKTF:s” tid.

I stället syftar motionen till att så långt möjligt utveckla det interna fackliga arbetet där alla delar oaktat Kommunal, Landsting/Region eller privat tillhörighet känner delaktighet. Däremot kan dagens förhållningssätt till frågan framkalla en polarisering som i en förlängning kan innebära ett medlemstapp i samband med respektive huvudmän väljer alternativ drift för sina verksamheter.

Förbundet lyfte fram bl.a. i sitt svar 2012 att det hade bildats knappt 300 st. klubbar och avdelningar och att medlemsantalets samt att potentiella medlemmar ökade. Detta är positivt, samtidigt ska man ha klart för sig att om man slår ut detta på hela landet motsvarar det endast en avdelning/klubb i genomsnitt för befintliga Kommuner. Det framgår ej heller av texten hur ”aktivt” fackligt arbete som här förekommer. Man pekar även på att 30 % av Visions medlemmar då arbetade utanför Kommunal, Landsting eller Region. Men man omnämnde inte någonting om dessa, hur många som var direkt kopplade till Kommuner, Landsting eller Region

som huvudman.

I många fall handlar det om verksamhet som läggs ut på alternativ drift under begränsad tid och inte allt för sällan återgår hela eller delar av denna verksamhet senare till offentlig drift igen. Detta innebär då att Visions medlemmar flyttas fram och tillbaks i vår organisation i de fall där man bytar kollektivavtal.

Vi ser dock det största problemet initialt som vi tidigare har nämnt, när en verksamhet för första gången läggs ut i en alternativ drift/Kommunalt bolag. Medlemmar som är vana vid att få backup och stöttning av sin avdelning upplever plötsligt att detta inte längre kan låta sig göras, utan man känner sig lämnad ensam i sitt fackliga arbete. Alternativet är då att bilda en klubb, vilket alla inte "orkar med" eller att tillhöra allmänna klubben. Har man då möjlighet att välja att gå med i andra fackliga organisationer som är representerade på arbetsplatsen eller finns i dess närhet, så är risken stor att man väljer detta. Vår uppfattning är att andra fackliga organisationer med annan organisationsstruktur lätt kan fånga upp "våra" medlemsgrupper. Här kan nämnas bl.a. Kommunal, BRF, UNIONEN m.fl.

På uttalad tjänstemannasidan/chefer m.fl. har Vision redan i dag stor konkurrens från bl.a. Ledarna och SA-CO-förbunden, dessa är ju redan på plats inom den offentliga sektorn, Kommuner, Landsting och Regioner.

Om Vision inte har förmågan att möta dessa utmaningar på ett tillfredställande sätt är vi övertygade om att detta kommer att utveckla sig till en överlevnadsfråga.

#### **Föreslår att förbundsmötet beslutar**

- Att de medlemmar som vill stanna kvar i en klubb eller avdelning vid byte av kollektivavtal fritt får välja detta.
- Att de klubbar eller avdelningar som vill gå samman skall fritt få göra detta utan hinder.
- Att ett samgående/kvarstående kan genomföras i det fall en majoritet av berörda medlemmar i klubbar eller avdelningar samtycker.
- Att lokala stadgar garantera alla avtalsområden en representation i styrelse för klubb eller avdelning
- Att erforderliga stadgeändringar i Visions stadgar göres i linje med ovanstående.

#### Avdelningens yttrande kring motionen:

Motionen är tillstyrkt av avdelningsstyrelsen

# 73. Medge undantag från organisationsprincipen i mindre kommuner!

## Motionär: Visions Hultsfredsavdelning

Mindre kommuner samarbetar allt oftare över kommungränserna. Ibland bildas kommunförbund, andra gånger skapas nya bolag. Det innebär problem för avdelningar och klubbar i dessa kommuner.

Avdelningar och klubbar tappar medlemmar och kan inte företräda de som är anställda i den nya organisationen. Många hamnar i ett utanförskap då deras medlemskap förs över till de allmänna klubbarna. De nya organisationerna har helt enkelt inte tillräckligt med medlemmar för att skapa en ny klubb eller avdelning. Ofta frågar dessa medlemmar vad medlemskapet är värt utan lokal representation.

Vi ser att situationen accelererar. Den kommande tioårsperioden för troligen med sig en mängd sådana verksamhetsförändringar. Om inte Vision följer med i utvecklingen riskerar förbundet att försvagas. Ska vi vara det stora och självklara valet för den kommun- eller landstingsanställda akademikern måste vi också möta dennes behov på det lokala planet. Det är i dag inte självklart att vi gör det.

Vi har medlemmar som vänder sig till oss lokala företrädare och undrar varför de ska vara medlemmar i Vision, när de inte har möjlighet att bli lokalt företrädare. Det finns till exempel i Hultsfred ett kommunalteknikförbund, med vilka vi delar personalfunktion, ekonomifunktion, fikarum och lokaler. Tillsammans arbetar vi för kommuninnevånarnas bästa. Men vi kan inte företräda dessa medlemmar lokalt och de får ingen lokal tillhörighet. Vi har också kommunala helägda bolag där samma problematik råder.

Att möjligheten till samarbete finns är bra men inte tillräckligt. Det finns andra fackförbund som är frånvarande lokalt. En av Visions styrkor är just den utbredda representationen på arbetsplatserna och det värde för medlemmarna det ger med lokal tillhörighet. Vi anser att den nuvarande ordningen där medlemmar lämnas till sitt öde går direkt emot en av Visions hjärtefrågor; nämligen att varje medlem ska få ut så mycket som möjligt av sitt medlemskap.

Alla ska få frågan. Men vem ställer frågan till nyanställda i dessa bolag och förbund?

I Visions nuvarande organisationsuppbyggnad bildas avdelning eller klubb enligt huvudmannaskap och avtalstillhörighet. Detta är även fortsättningsvis den rimliga principen att utgå från. Det måste trots detta ges möjlighet att företräda medlemmar under andra former även över avtalsgränserna. Se till exempel likheterna i HÖK och Pacta-avtalen; för att möjliggöra att medlemmar anställda i lokala kommunala bolag och förbund har möjlighet att tillhöra en existerande lokal avdelning eller klubb och inte med automatik överförs till det regionala centret, och för att göra det möjligt för medlemmarna att få lokal representation.

### Motionärerna föreslår att förbundsmötet beslutar att

Att medge att undantag från organisationsprincipen kan göras för kommunala bolag och kommunala förbund i mindre kommuner. Allt för att dessa medlemmar ska få en lokal representation.

Att bifalla motionen i sin helhet.

# 74. Utred framtidens organisation för Vision

## Motionär: Jan Andersson, Örebroavdelningen

Vision växer så det knakar, vilket är så härligt! Det är därför viktigt att både den parlamentariska organisationen och kansliorganisationen är optimalt organiserade utifrån de framtida utmaningar som Vision står inför. Nuvarande organisation har ganska många år på nacken och mycket har hänt under dessa år. Samhället i stort har gått mot mer fusion och mindre stuprör, tex ansvarsutredningens betänkande och bildande av storregioner. Vårt intryck är att många förtroendevalda upplever att det är väldigt ojämnt när vi pratar om medlemskapets värde. En medlem i en stor avdelning får ett gediget smörgåsbord uppdukat av alla möjliga aktiviteter medan en medlem i en liten klubb inte alls får ut så mycket av sitt medlemskap. Vi menar att detta inte är hållbart på sikt. Samarbetsexplosion löser inte heller detta fullt ut, då det ofta finns både juridiska och praktiska hinder för att jämna ut "orättvisorna" mellan stora och mindre avdelningar och klubbar. Gällande kansliorganisationen så påverkas den av den parlamentariska organisationen så till vida att medlemmar i allmän klubb eller i en mindre klubb/avdelning ofta behöver mer hjälp med primärförhandlingar och annan basal medlemservice. Det måste nog ändå ses som felaktig användning av ombudsmannaresurs att ombudsmän används till sådant

### Vi föreslår därför:

- Att förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda frågan om Visions framtida organisation både gällande den parlamentariska organisationen och kansliorganisationen
- Att förbundsstyrelsen till förbundsmöte 2018 ska avge en skriftlig utredningsrapport gällande detta.

### Avdelningens/Klubbstyrelsens yttrande kring motionen

Örebroavdelningens styrelse bifaller motionen i dess helhet.

Flera andra stora kommunavdelningar i storstadsnätverket i Västeråsregionen ställer sig också bakom motionen samt avd 200 region Örebro län.

## Förbundsstyrelsen samlade yttrande över motionerna

- ▶ Alternativ lokal organisation
- ▶ Medge undantag från organisationsprincipen i mindre kommuner!
- ▶ Utred framtidens organisation för Vision

Vi börjar med en kort beskrivning som förklarar var vi är nu när det gäller vår lokala organisation. Efter millennieskiftet diskuterade vi ingående problem och utvecklingsmöjligheter för förbundet och förbundets förtroendevalda landade i att vi behövde göra en större organisationsförändring. Diskussionerna fördes på ett extra förbundsmöte 2001 samt två idékonferenser i februari 2002.

Fram till 2002 bestod förbundet i stort sett bara av kommun- och landstingsavdelningar. I dem fanns svenska kyrkan, kommunala och landstingskommunala bolag, privata vårdföretag osv. De upplevda problemen var:

- ▶ Genom att blanda olika avtalsområden i våra lokala kommun- och landstingsavdelningar så var kopplingen från den enskilde medlemmen i olika avtalsområden till förbundets beslutsfattande och förhandlande svag.
- ▶ Förtroendevaldas arbetssituation hade diskuterats alltmer intensivt de senaste åren. Många upplevde dåligt samvete över att inte hinna med alla medlemsgruppen och de olika avtalen i avdelningen.
- ▶ Avdelningen som enda form för den lokala verksamheten var begränsande. Vi behövde öppna upp för klubbar med ett mer begränsat ansvarsområde.

I våra demokratiska strukturer var det nästan bara förtroendevalda från kommuner och landsting och andra

medlemsgrupper (som stod för drygt 20 % av medlemmarna) var i princip osynliggjorda. Förbundsåret 2002 fattade beslutet om ny organisation och slog fast ett antal grundläggande principer för den framtida lokala organisationen.

De principerna tog sikte på att lösa de problem som tidigare organisation upplevde.

1. En lokal arbetsgivare – en lokal part (tydligare partsförhållande och bättre arbetsmiljö för förtroendevalda)
2. Ett direkt medlemsinflytande över sitt eget avtalsområde (bättre/ökad medlemsdemokrati)
3. Ett bättre direkt inflytande och representation i förbundet både centralt och regionalt (bättre/ökad intern demokrati)

Genom förändringen bildade vi fler än 250 nya klubbar och avdelningar och fick över 1000 nya förtroendevalda. Den förändringen innebar just att bättre anpassa oss till arbetsgivarens organisation som motionärerna berör. Både antalet och andelen medlemmar och potentiella medlemmar ökar utanför kommuner och landsting. Vid årskiftet 2015/16 var det 27% procent av Visions medlemmar som arbetade utanför kommuner, landsting och regioner. För att inte tala om att de nu är synliga i våra demokratiska strukturer, som vid detta förbundsår, efter att ha varit osynliga i den gamla organisationen.

Organisationen vi nu har är också ett resultat av en principiell skillnad mellan HÖK och privata avtalsområden vad gäller rätten att teckna kollektivavtal. På HÖK-området delegeras denna rätt från förbundsstyrelsen via fullmakt till lokala företrädare. På våra övriga avtalsområden (inklusive Pacta) uppstår denna rätt genom att en företrädare utsetts av medlemmar på en arbetsplats. Vidare regleras den kommunala verksamheten i kommunallagen och den privata verksamheten regleras i aktiebolagslagen. När vi ändrade organisationen fanns under en begränsad tid möjlighet att söka ett permanent undantag. Det gör att vi nu har ett fåtal avdelningar som inte följer den lokala organisationsprincipen och flera kommuner kan tillhöra en gemensam avdelning. Några av dessa samarbeten har under åren också utvecklats när medlemmarna hellre bildat en egen klubb än tillhört en avdelning med en annan kommun.

Vår organisation har utvärderats 2003, 2004, 2007 och med ett särskilt fokus på medlemmarna i allmänna klubbar 2009. Utvärderingarna har inte lett till att följande förbundsår förändrat grundprinciperna. Tvärtom har man kunnat konstatera att medlemmar och förtroendevalda varit nöjda.

Utifrån utvärderingen 2009 har vi gjort förändringar för arbetsökande och vi har arbetat på olika sätt för att utveckla vår organisation för våra privata medlemmar. Dessutom beslutade förbundsåret 2010 om särskilda förutsättningar för att hålla samman verksamheten mellan den ursprungliga avdelningen och klubbar vid bolagisering. Det är viktigt att alla medlemmar känner igen sig i Vision. Mycket av utgångspunkten och kommunikationen utgår fortfarande från att Vision består av kommun och landstingsavdelningar. Några kallar det 2/3-dels Vision, dvs trots att vi vet att en tredjedel av förbundet inte på långa vägar har samma förutsättningar, märks inte det tillräckligt mycket.

Vi vill att alla medlemmar och förtroendevalda ska känna stolthet oavsett om de tillhör en avtalsklubb, en liten klubb eller en större en avdelning. Tyvärr låter vi vår lokala organisation och våra interna gränser ibland påverka medlemmarnas upplevelser av Vision.

Förbundsåret 2010 pekade på detta i åtgärdsplanen som handlar om samarbetsexplosioner och behovet av ett ökat samarbete över våra interna gränser i förbundet. För att stärka klubbarnas möjlighet att samarbeta inom en koncern införde Förbundsåret 2012 också en undantagshandling. Den innebär att framför allt de mindre klubbarna i kommunala och landstingskommunala/region-bolagskoncerner inom samma avtalsområde, ska kunna verka inom ramen för en gemensam klubb. Nu finns den lösningen hos ett 40-tal koncerner framförallt vad gäller klubbar i energibranschen inom KFS.

Samarbetsexplosioner är nu en etablerad form för samarbete över våra interna gränser och ska fortsätta att utvecklas. Våra regionala förbundsårskonferenser gav utrymme för planering av detta under hösten 2015. Det arbetet stöds också av kansliorganisationen. Vi tycker det ska vara en självklarhet att vi samarbetar över våra lokala gränser för medlemmarnas bästa.

På förbundsmötet i Gävle avslag förbundsmötet motion en om "Lokalt företräderskap", med tillägget:

Att förbundsstyrelsen får i uppdrag att utreda konkreta alternativ till samarbetsexplosioner för att skapa bättre förutsättningar för en lokal facklig närvaro som kan säkerställa ett företräderskap som utgår från medlemmarnas vardag och behov! Vi ska finnas på plats, oavsett hur arbetsgivaren väljer att organisera verksamheten.

Beslutet om tillägget pekar på ett behov att snabbt kunna säkra en facklig närvaro när arbetsgivarna väljer otraditionella organisatoriska lösningar eller förändrar på ett sätt som utmanar vår egen lokala struktur. Dessutom är det, precis som motionären beskriver, så att samarbetsexplosioner inte löser behovet att säkerställa ett företräderskap. Det kan öka antalet aktiviteter som medlemmar kan delta i, och det är nog så viktigt, men partsarbete och företräderskap måste vi lösa på annat sätt. Medlemmens rätt i detta är så viktig att det finns med i våra stadgar där det uttrycks: "Medlem har rätt att bli kompetent företrädare av förbundet samt att ha tillgång till kontinuerlig information." Det gäller oavsett vilken arbetsgivare, avtalsområde, klubb, allmän avtalsklubb eller avdelning den tillhör.

Vi har tittat på konkreta exempel på förändringar och otraditionella organisationslösningar. Till exempel bildandet av "Soltak" där sju kommuner samverkar om stödtjänster som till exempel IT- och ekonomitjänster samt en formaliserad samverkan mellan kommunerna Lysekil, Munkedal och Sotenäs där en av kommunerna är arbetsgivaransvarig för en stödtjänst, men personalen sitter i alla tre.

Det här är bara två exempel där vi behöver hitta flexibla former för samarbete mellan avdelningar, klubbar och center för att säkra medlemmarnas rätt. En av nycklarna till detta samarbete är att använda kompetensen hos erfarna förtroendevalda som många gånger kan hjälpa till att "brygga över" och bygga upp en ny klubb eller vara ett stöd i det lokala partsarbetet. Det kan till exempel ske genom att förtroendevalda arvoderas av centret och då friare kan agera oavsett arbetsgivare eftersom de då agerar som ombudsmän och inte som lokalt förtroendevalda. Men vilka lösningar som väljs måste diskuteras fram utifrån den unika situationen och det finns ingen patentlösning som passar alla situationer.

I motionen "Alternativ lokal organisation" så föreslår motionären att avdelningar och klubbar ska kunna slås samman om de och medlemmarna vill det och att de gränser vi har idag för att stärka de olika kollektivavtalsområdena inte ska hindra sammanslagningar. Förbundsstyrelsen anser inte vi nu ska överge på organisatoriska grundprinciper utan fokusera på hur vi kan använda den gemensamma kraften hos klubbar, avdelningar och kansliorganisation för att nå resultat för medlemmarna och öka medlemskapets värde.

Motionen om att medge undantag från våra organisationsprinciper rör frågor som diskuterats flitigt på tidigare förbundsmöten. Det handlar bland annat om olika beslut från 2014 t ex kopplat till företräderskapet, om utvecklade samarbetsexplosioner med medlemmarna i fokus och också om rekrytering av nya medlemmar. Om medlemmarna på en ort som Hultsfred vill samarbeta över gränserna mellan avdelningen, klubbar eller allmänna avtalsklubbar finns det inget som helst hinder för det. Hur kan vi öka medlemsvärdet och öka samarbetet utifrån era förutsättningar i Hultsfred? Den diskussionen bör startas snarast mellan medlemmar, förtroendevalda och centret i Linköping. Att skapa nya undantag från vår organisationsprincip behövs inte för att åstadkomma resultat för medlemmarna.

Motionen "Utred framtidens organisation för Vision" pekar på spännande framtida förändringar för landsting och regioner och i samhället i stort. Den pekar också på de utmaningar vi diskuterat ovan för klubbar kontra avdelningar och för den fackliga verksamheten. Motionen föreslår att se över såväl den lokala organisationen, kansliorganisationen och även den parlamentariska organisationen.

När det gäller kansliorganisationen så har förbundsstyrelsen ytterst ansvar för både styrning och resultat. Förbundsstyrelsen följer löpande och justerar vid behov arbetet i kansliorganisationen. Det utvecklingsarbete som fortsatt kommer att ske inom det privata området är ett sådant konkret exempel. Därför krävs ingen omfattande översyn av kansliorganisationen då det arbetet sker löpande.

När det gäller den parlamentariska organisationen pågår redan ett arbete. Förbundsstyrelsen föreslår, inom ramen för förslagen till beslut kopplat till modern demokratisk organisation, MDO, att vi nu ska gå vidare



och se över förbundsmötet och de demokratiska processer som är kopplat till det. Flera motionärer har pekat på behov att se över mandatfördelningen och om vi ska förbundsmötet vart fjärde år istället för vartannat. Dessa frågor kommer enligt förslaget att diskuteras på förbundsmötet 2018.

Samtidigt måste vi under de kommande åren fortsätta att arbeta med:

- ▶ Medlemsaktiviteter. Samarbetsexplosioner över våra interna gränser ökar medlemskapets värde/medlemsnyttan för den enskilde medlemmen.
- ▶ Företrädarskap och partsarbete. Här krävs ett fortsatt tätt samarbete mellan förtroendevalda från berörda klubbar och avdelningar och mellan förtroendevalda och kansliorganisationen med medlemmens bästa i fokus.
- ▶ Utveckla verksamheten för privatanställda inom förbundet. Efter beslut på förbundsmötet 2014 i Gävle har ett arbete skett och det redovisas inom ramen för "Modern demokratisk organisation" i en rapport till förbundsmötet 2016 i Malmö. Förbundsstyrelsen ser utmaningar när det gäller hela privata området och där behöver vi hitta smarta lösningar både för att fortsätta rekrytera medlemmar, få fler valda representanter på arbetsplatserna och för att kunna säkra företrädarskap och partsarbete.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att avslå motionerna 72-74

# 75. Att delta är viktigt för demokratin i Vision

## Motionär: Vision Stockholms stad

Till förbundsmötet 2014 skrev Vision Stockholms stad en motion om "Vår interna demokrati i Vision" förbundsmötet beslöt att avslå den och att överföra den till demokratiutredningen enligt beslut under motion 41.

Vision Stockholms stad har nu fått information (160311) och involverats i någon form av arbete med denna motion. Det står dock klart att det nu är läge för att skicka in en andra motion på samma tema inför höstens förbundsmöte. Motionen har anpassats för att denna inte ska uppfattas som ett hinder för mindre avdelningar från att delta vid förbundsmötet, men den ska även ge våra medlemmar och förtroendevalda en möjlighet att, på lika villkor, få en rimlig chans att påverka förbundets övergripande strategiska beslut om inriktning och mål.

I Visions värdegrund, både på hemsidan, i tryckt material, i ord och i alla sammanhang beskriver sig Vision som en demokratisk organisation där varje medlem har rätt till inflytande över organisationen.

Visions högst beslutande organ är vårt förbundsmöte. Där fattas avgörande, strategiska beslut om vilken inriktning Vision ska ha och vilka frågor som ska prioriteras. Medlemmarnas reella möjligheter till inflytande skiljer sig dock rejält åt, trots Visions starka demokratiska intentioner. Hur mycket din röst som medlem hörs, beror emellertid på vilken klubb eller avdelning som du tillhör.

Ur förbundsstyrelsens yttrande 2014: I förbundet har det konsekvent varit så att mindre avdelningar (och senare även klubbar) har varit gynnade i relation till stora avdelningar. Den grundläggande tanken med det har varit just demokratisk. Eftersom vi tillämpar en representativ demokrati, så måste ändå representanterna förankra sig med medlemmar och förtroendevalda i sin avdelning. Om sen en "stor" avdelning representeras av två eller av fyra personer har inte varit avgörande för demokratin.

Det känns som ett ifrågasättande av förbundsstyrelsen hur vi arbetar med förankring bland medlemmar och förtroendevalda inför ett förbundsmöte. Våra representanter har under flera år arbetat kontinuerligt med just detta, bland annat genom Medlemsdemokratiresa, för att på ett tryggt och säkert sätt kunna framföra vad våra medlemmar och förtroendevalda anser i specifika frågor. Dock upplever de att deras åsikter och vilja inte har samma värde som övriga medlemmar inom förbundet.

Möjligheten att få vara med och direkt påverka vid ett förbundsmöte beror helt på vilken typ av avdelning/klubb som medlem tillhör. I ena fallet kan det vara så mycket som en på 350, men om du tillhör en stor avdelning krymper möjligheten till mindre än en på 3 000.

Självklart minskar därmed även möjligheten att du är bekant med den som ska åka och har lätt för att påverka den vägen, samt möjligheten att just ditt perspektiv ska bli synliggjort.

Den princip som Vision idag tillämpar för fördelning av mandat/ombud missgynnar kraftigt de medlemmar som tillhör stora avdelningar.

Det är inte demokrati.

Ett annat yttrande som gjordes från förbundsstyrelsen var att vårt förslag till förbundsmötet var för dyrt, vilket vi kan ha förståelse för och acceptera som skäl för att inte anta motionen. Vi har efter samordningsgruppsmöte, den 11 mars 2016, förstått att våra mindre avdelningar/klubbar inte heller delar förbundsstyrelsens ingång i detta, det vill säga att det är den lokala förankringen som är viktig, inte att delta på förbundsmötet. Det viktiga är just att delta för att skapa förståelse och förankring av de frågor som behandlas på förmöten, förbundsmötet och de regionala förbundskonferenserna.

Vision Stockholms stad föreslår därför en ny fördelningsprincip för att alla medlemmar ska få en mer jämlik möjlighet till inflytande över sitt eget förbund.

En lösning vore att regionerna ställer krav på alla avdelningar och klubbar att aktivt samarbeta för att förankra ställningstagande bland medlemmar och förtroendevalda, både inför och efter förbundsmöte (se förslag nedan). Genom detta sker heller ingen diskriminering med begränsat inflytande för medlemmar och förtroendevalda i stora avdelningar.

Vårt förslag är att antalet mandat/ombud till förbundsmötet fördelas utifrån dagens fördelningsmodell av mandat, men att mandat ges viktade röster utifrån en annan fördelningsmodell. Gärna en enkel begriplig modell. Vi föreslår en röst per 350 medlemmar, det vill säga en avdelning med 700 medlemmar skulle få skicka ett ombud med två röster.

Det totala antalet deltagande förtroendevalda påverkas därmed inte. Det skulle dessutom innebära en kvalitetshöjning, då fler engagerar sig inför och efter förbundsmöte.

#### **Vi föreslår därför förbundsmötet att besluta:**

- att antalet mandat/ombud till förbundsmötet fördelas enligt dagens mandatfördelningsprincip.
- att förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram modeller och stöd för det lokala förankringsarbetet bland medlemmar och förtroendevalda inför förbundsmöten
- att mandat ges viktade röster som speglar avdelningens/klubbens antal medlemmar.
- att en röst per 350 medlemmar fördelas per mandat/ombud på förbundsmötet.

#### **Avdelningens yttrande kring motionen:**

Vision Stockholms stads avdelnings styrelse ställer sig bakom motionen.

# 76. Vart ledde arbetet med "Vår interna demokrati i Vision"

## Motionär: Vision Stockholms stad

Till förbundsstyrelsen 2014 skrev Vision Stockholms stad en motion om "Vår interna demokrati i Vision" förbundsmötet beslöt att avslå den och att överföra den till demokratiutredningen enligt beslut under motion 41.

Vision Stockholms stad har i skrivandets stund inte involverats eller i klartext hört talas om någon form av arbete med denna motion så då är det läge för att skicka in den igen och mer anpassad för förbundets ekonomi som verkar vara ett hinder för att våra medlemmar och förtroendevalda ska få en rimlig chans att påverka förbundets övergripande strategiska beslut om inriktning och mål.

I Visions värdegrund, på hemsidan, i tryckt material, i ord och i alla sammanhang beskriver sig Vision som en demokratisk organisation där varje medlem har rätt till inflytande över organisationen.

Trots Visions starka demokratiska intentioner skiljer sig dock medlemmarnas reella möjligheter till inflytande åt rejält. Vårt högst beslutande organ är vårt förbundsmöte. Där fattas avgörande strategiska beslut om vilken inriktning Vision ska ha och vilka frågor som ska prioriteras. Hur mycket din röst som medlem hörs beror emellertid på något för dig själv så svårpåverkligt som vilken klubb eller avdelning du råkar tillhöra.

Ur förbundsstyrelsens yttrande 2014: I förbundet har det konsekvent varit så att mindre avdelningar (och senare även klubbar) har varit gynnade i relation till stora avdelningar. Den grundläggande tanken med det har varit just demokratisk. Eftersom vi tillämpar en representativ demokrati, så måste ändå representanterna förankra sig med medlemmar och förtroendevalda i sin avdelning. Om sen en "stor" avdelning representeras av två eller av fyra personer har inte varit avgörande för demokratin.

Att få skrivet på näsan av förbundsstyrelsen att förankring bland medlemmar och förtroendevalda är viktigare än hur många avdelningen representeras av känns som ett allvarligt ifrågasättande av hur vi arbetar inför ett förbundsmöte med förankring etc. Våra representanter har under många, många år haft just förankring bland medlemmar och förtroendevalda inför förbundsmöten. De våra medlemmar och förtroendevalda ifrågasätter är varför deras åsikter och vilja inte har samma värde som andra medlemmars i förbundet.

Tillhör du en viss typ av avdelning/klubb kan chansen att få vara med och direkt på-verka på ett förbundsmöte vara så mycket som en på 350. Tillhör du en annan (stor) avdelning kan chansen plötsligt ha krympt till mindre än en på 3 000.

Självklart minskar därmed även möjligheten att du är bekant med den som ska åka och har lätt att påverka den vägen, samt möjligheten att just ditt perspektiv ska bli synliggjort.

Den princip Vision idag tillämpar för fördelning av mandat missgynnar kraftigt de medlemmar som tillhör stora avdelningar.

Det är inte demokrati.

Ett annat yttrande som gjordes från förbundsstyrelsen var att vårt förslag till förbundsmötet var för dyrt vilket vi kan ha förståelse för och acceptera som skäl för att inte anta motionen. Vi också liksom förbundsstyrelsen tagit fasta på att det är den lokala förankring som är viktig inte att delta på förbundsmötet i vår modifierade motion.

Vision Stockholms stad föreslår därför en ny fördelningsprincip för att alla medlemmar ska få en mer jämlik möjlighet till inflytande över sitt eget förbund.

En lösning, som den vi föreslår nedan, kräver att regionerna aktivera alla avdelningarna och klubbarna till samarbete inför och efter förbundsmötena med att förankra bland medlemmar och förtroendevalda. Samtidigt som medlemmar i stora avdelningar inte skulle diskrimineras genom begränsat inflytande.

Det totala antalet deltagande förtroendevalda skulle bli något färre jämfört med idag och leda till en kostnadsbesparing. Samt att fler blir aktiva inför förbundsmötet skulle dessutom innebära en kvalitetsökning.

#### **Vi föreslår därför förbundsmötet att besluta:**

- att valkretsmandaten ska fördelas enligt samma princip som direktmandaten.
- att förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram modeller och stöd för det lokala förankringsarbetet bland medlemmar och förtroendevalda inför förbundsmöten
- att förtroendevalda med förbundscentrala uppdrag (valutskott, förbundsstyrelse inklusive studentrepresentanter, revisorer) deltar med egen plats.

#### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Stockholms stads representantskap har antagit motionen som sin egen och ställer sig bakom den. Landstingsavdelningen Stockholm ställer sig bakom den.

### **Förbundsstyrelsens samlade yttrande över motionerna ”Att delta är viktigt för demokratin i Vision” samt ”Vart ledde arbetet med ”Vår interna demokrati i Vision””**

Frågor kring mandatfördelning har diskuterats och funderats på inom ramen för vårt arbete med Modern demokratisk organisation, MDO, som beslutades på förbundsmötet i Gävle. Flera motioner om mandatfördelningen till förbundsmötet gjorde att de frågorna nu ligger för behandling i det arbetet.

Förbundsstyrelsen utsåg inom sig en mandatgrupp för att fundera över hur vi skulle hantera förslagen på förändrad mandatsammansättning till förbundsmötet. Ganska snabbt stod det klart att detta inte bara är en matematisk fråga om förbundsmötets sammansättning utan grundfrågan är vad förbundsmötets syfte och roll i vår parlamentariska verksamhet och processer är.

Förbundsstyrelsen anser att det är dags att vi funderar över hur ett förbundsmöte i Vision ska se ut för att ge bästa förutsättningar för att besluta om övergripande inriktning och mål för vår samlade organisation.

**Förbundsstyrelsen föreslår därför i sin rapport om MDO att det ska göras en översyn av hela förbundsmötets roll, sammansättning, funktion och hur ofta vi behöver ha möten för att kunna fatta nödvändiga beslut för förbundets styrning.**

Eftersom förbundsmötet är kopplat till en demokratisk process både innan och efter förbundsmötet får en sådan översyn inkludera hela den nationella demokratiprocessen med de regionala och lokala kopplingar som behöver finnas. Därför föreslår förbundsstyrelsen inga konstitutionella förändringar nu, utan att den diskussionen tas på förbundsmötet 2018.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

- att anse motionen besvarad samt
- att skicka med motionens förslag till den översyn av förbundsmötets roll som föreslås i rapporten om Modern demokratisk organisation.

**Utskott 9**  
**Intern styrning**  
**och demokrati**

**Motionerna 77-87**

# 77. Förbundsmöte vart fjärde år

## Motionär: Visions Skellefteåavdelning

Skellefteåavdelningens styrelse anser att Visions Förbundsmöten ska hållas vart fjärde år.

Att, som nu, planera och genomföra Förbundsmöten vartannat år är en kostsam del för förbundet. Om vi väljer att genomföra Förbundsmöten vart fjärde år blir besparingarna stora och vi kan använda dem till viktigare saker för våra medlemmar. Då vi väljer förbundsstyrelse vart fjärde år borde det vara en självklarhet att vår verksamhetsplan också ska gälla för fyra och då mellan två förbundsmöten. Kanske skulle det innebära att förbundsmötet måste förlängas med någon dag men det ser vi inte som något problem.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

Att fr o m 2016 planera och genomföra Förbundsmöten vart fjärde år (nästa 2020) och

Att utifrån ovanstående beslut göra de stadgeändringar som krävs.

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Skellefteåavdelningens styrelse beslutade vid styrelsemöte 2016-03-21 att lämna denna motion till förbundsmötet 2016.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förbundsmöte vart fjärde år”

**Inom ramen för vårt arbete med Modern demokratisk organisation, MDO, som beslutades på förbundsmötet i Gävle har frågor kring förbundets styrning diskuterats. Förbundsstyrelsen föreslår därför i sin rapport om MDO att det ska göras en översyn av hela förbundsmötets roll, sammansättning, funktion och hur ofta vi behöver ha möten för att kunna fatta nödvändiga beslut för förbundets styrning.**

Eftersom förbundsmötet är kopplat till en demokratisk process både innan och efter förbundsmötet får en sådan översyn inkludera hela den nationella demokratiprocessen med de regionala och lokala kopplingar som behöver finnas. Därför föreslår förbundsstyrelsen inga konstitutionella förändringar nu, utan att den diskussionen tas på förbundsmötet 2018.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad samt

att skicka med motionens förslag till den översyn av förbundsmötets roll som föreslås i rapporten om Modern demokratisk organisation.

## 78. Förläggning av Förbundsmöte

**Motionärer: Seija Jokela, Vision Skövde och Ritva Rådefalk, Vision Mariestad**

Under de senaste årens förläggning av Förbundsmöte så har dessa planerats in på lördag och söndag, vilket är anmärkningsvärt eftersom Vision är ett förbund som värnar om medlemmarnas arbetsmiljö. Det borde gälla även oss förtroendevalda. Vi är medvetna om att fackligt arbete är till stor del ideellt. Vi är också medvetna om att det är en kostnadsfråga för förbundet. Vi är även medvetna om att vår frånvaro från vårt arbete inte ska drabba arbetsgivaren så hårt.

Men hur blir vår egen återhämtning när vi måste jobba 12 dagar i sträck?

### **Vi föreslår förbundsmötet besluta**

Att Förbundsstyrelsen får i uppdrag att undersöka möjligheten till kommande Förbundsmöten så att Förbundsmötet ligger på endast en helgdag för att beakta förtroendevaldas arbetsmiljö.

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Mariestad och Vision Skövde har behandlat motionen och tillstyrker den.

### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Skara, Vision Vara, Vision Karlsborg, Vision Götene, Vision Gullspång, Vision Töreboda, Vision Halmstad



## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förläggning av Förbundsmöte”**

Förbundsstyrelsen vill självklart att förutsättningarna för fackliga uppdrag ska vara så bra som möjligt och att delta på Visions förbundsmöte, vårt högsta beslutande organ, ska kännas inspirerande och engagerande. Det är ett viktigt forum där vi ska kraftsamla, peka ut framtiden och samtidigt ha kul. Att Visions förbundsmöten de senaste gångerna förlagts till veckoslut kan kanske upplevas som försvårande, vilket förstås är olyckligt, men det finns flera skäl till denna kompromiss.

Ett är förstås ekonomi som motionärerna själva nämner och det är en stor skillnad på vardag kontra helgdag, både utifrån kostnader för lokaler och logi, men också på grund av att förbundet inte behöver ersätta förlorad arbetsförtjänst i lika stor omfattning. Att en del av det fackliga uppdraget alltså är ideellt. Men ett minst lika viktigt skäl är tillgänglighet och att fler ska kunna delta.

För många förtroendevalda skulle det vara mycket svårt att delta om förbundsmötet låg mitt i veckan, på grund av att det utifrån yrkesrollen skulle vara svårt att vara borta så många arbetsdagar i följd.

Detta sagt utifrån de senaste årens ordning. Men inom ramen för vårt arbete med Modern demokratisk organisation, MDO, som beslutades på förbundsmötet i Gävle har frågor kring förbundets styrning diskuterats. Och i det fortsatta arbetet med att utveckla Vision föreslår förbundsstyrelsen i sin rapport kring MDO till årets förbundsmöte att det ska göras en översyn av förbundsmötets roll. Det gäller såväl sammansättning, omfattning som funktion samt hur ofta dessa möten bör äga rum. Och vid en sådan översyn ska förstås också frågan om förbundsmötets förläggning belysas.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

Att anse motionen besvarad samt  
att skicka med motionens förslag till den översyn av förbundsmötets roll som föreslås i rapporten om Modern demokratisk organisation.

# 79. Förslag om förtydligande gällande Visions stadgar

**Motionärer: Marie Petersson, Liselotte Mellqvist, Jan-Olof Johansson, Mats Kullberg, Ulrika Oijens, Karlskronaavdelningen**

I Visions stadgar under rubrik valordning, punkt 1. står följande: ”Denna valordning gäller för såväl den centrala förbundsstyrelsen som för lokalavdelningar, klubbar, sektioner och sektionsklubbar. Den gäller också för klubbforum och andra sammanhang när avdelningar/klubbar samverkar.”

Under samma rubrik valordning, punkt 3. står följande: ”Vid val till de centrala förbundsstyrelsen skall olika slags avdelningars och klubbars intressen tillgodoses. De som väljs skall vara fackligt aktiva medlemmar.”

Rubrik valordning punkt 1, Strider emot rubrik valordning punkt 3, då det i rubrik valordning punkt 1, står att ”Denna valordning gäller för alla” medan det i samma rubrik punkt 3 kan tolkas såsom att det skulle kunna gälla bara förbundsstyrelsen?? Eller gäller det alla såväl centrala förbundsstyrelsen som för lokalavdelningar, klubbar, sektioner och sektionsklubbar???

Karlskrona avdelningen vill lyfta fram att det även är viktigt att de som väljs in i lokalavdelningarna, klubbar, sektioner och sektionsklubbar skall vara fackligt aktiva.

**Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad.**

att Valordningen i Visions stadgar förtydligas så att det framgår att punkt 3 gäller såväl centrala förbundsstyrelsen/förbundsstyrelsen som för lokalavdelningar, klubbar, sektioner, sektionsklubbar.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förslag om förtydligande...”**

Motionärerna anser att Valordningen i Visions stadgar är otydlig och önskar ett tillägg. Att punkt 1 stipulerar att valordningen är tillämpbar på samtliga organisationsnivåer och för olika typer av val är klart. Dock är punkt tre en precisering som enbart tar sikte på just centrala förbundsstyrelsen.

Den säger dels att olika avdelningars och klubbars intressen ska tillgodoses vid val till centrala förbundsstyrelsen och dels att de som väljs ska vara fackligt aktiva medlemmar. Motsvarande krav på att de som väljs på andra nivåer ska vara fackligt aktiva finns inte, vilket är logiskt.

Att ställa krav på att de som till exempel ska väljas in i en klubb eller avdelning måste vara fackligt aktiva medlemmar redan innan de väljs, skulle vara svårt. Det skulle inte bara starkt begränsa urvalet, utan också medföra att Visions förtroendevalda lite ofrivilligt blev en minskande skara.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att avslå motionen

# 80. Förtydliga stadgarna när det gäller valprocessen

**Motionärer: Katarina Möller och Eva Ericsson, Karlskronaavdelningen.**

Sedan början av 1990-talet har Karlskronaavdelningen genomfört poströstning för val till styrelse och suppleanter. För första gången i år har valberedningen fått synpunkter på att det föreligger olika tolkningar av stadgetexten under moment poströstning. Det gäller Bilaga B) Regler för poströstning (§ 8.1 mom 1 och 8.2 mom 1) I) Anvisningar för poströstning i avdelning/klubb – Steg 2. Förberedelse för poströstningen – Valsedel.

Avsnittet som tolkas olika är: ”Valberedningen ska göra en valsedel där såväl valberedningens förslag till ordförande, kassör, ledamöter och suppleanter finns med samt en lista med övriga nominerade, men ej föreslagna kandidater”.

Då vi som fackliga förtroendepersoner till vardags är vana vid att tolka ord har frågetecknet kommit om vad ordet lista betyder – är det en bifogad lista till valsedeln eller är det en lista på namn på själva valsedeln?

Det finns ytterligare en fråga som valberedningen i Karlskronaavdelningen önskar få belyst, och tillagt i stadgarna. Hur hanterar Vision eventuella personvalskampanjer i samband med valprocessen?

## Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- Att förbundsstyrelsen tillsätter en arbetsgrupp för att kontrollera att de stadgar Vision har antagit stämmer överens mot bakgrund av frågorna i motionstexten.
- Att arbetsgruppen lägger fram förslag på eventuella ändringar som kan träda i kraft i enlighet med vad som står i stadgarna § 6 Förbundsmötet Mom 6.

## Avdelningens yttrande kring motionen:

I stadgarna i Bilaga B) regler för poströstning (§ 8:1 mom 1 och 8.2 mom 1) I) Anvisningar för poströstning i avdelning/klubb- Steg 2. Förberedelser för poströstningen -Datum. Även här framgår att ”Övriga nominerade men ej föreslagna kandidater ska anges på en lista som bifogas valberedningens förslag.” Denna mening kan tolkas på olika sätt och frågan är vilket sätt ska den tolkas på?

Styrelsen i Karlskronaavdelningen håller med valberedningen om att stadgarna behöver förtydligas och föreslår förslag till bifall till motionen.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förtydliga stadgarna...”

Förbundsstyrelsen föreslår till förbundsmötet 2016 ett antal smärre förändringar av stadgarna för att göra dem mer tillgängliga. Flertalet är rent redaktionella och en del förändringar sker till följd av tidigare förbundsmötesbeslut eller som en anpassning till en förändrad omvärld.

En förändring som förslås är att de mycket detaljerade anvisningarna för poströstning helt tas bort från stadgarna (Regler för poströstning, § 8.1 mom 1 och 8.2 mom 1) Istället ska regler för poströstning eller via andra digitala mötessystem fastställas av förbundsstyrelsen.

## Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att att anse motionen besvarad samt
- att förbundsstyrelsen skyndsamt tar fram anvisningar för elektroniskt röstsystem och poströstning.

# 8I. Förändring av Visions valordning

**Motionär: Annica Walther, Vision Stockholms stad**

Föreningspraxis kring hur ledamöter i ett valutskott/beredning agerar är inget vi kan ta för självklart och vi har inte alla samma bild av vad denna praxis innebär.

Vision Stockholms stad har uppmärksammat en brist i valordningen för Vision på alla nivåer.

Vi har noterat att det inte regleras att ledamot av valutskott/beredning på alla nivåer inom förbundet med automatik skall avgå som ledamot, om nominering för vederbörande sker och hen accepterar nominering och kandiderar till post som valutskott/beredning har att föreslå förtroendevalda till.

**Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad förbundsmötet**

att besluta om att se över valordningen så att en skrivning om ovanstående kommer in i Visions valordning.

Förslag till skrivning:

Ledamot av valutskott/beredning, skall omedelbart avgå från sin post i valutskott/valberedning, på alla nivåer, när ledamot accepterar en nominering och kandiderar till en post som valutskott/beredning har att föreslå förtroendevald till inom Vision.

Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Stockholms stad ställer sig bakom motionen.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förändring av Visions valordning”**

Förbundsstyrelsen vill först och främst säga att vi alla inom den fackliga sfären verkar inom en förtroendebransch och det vi säger och gör påverkar människors uppfattning om Vision. Att kandidera till ett förtroendeuppdrag och samtidigt själv agera som valberedare för samma uppdrag är enligt styrelsen inte förenligt.

Men då detta snarare handlar om trovärdighet än om paragrafer, anser inte styrelsen att en stadgereglering är bästa sättet att hantera frågan.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att avslå motionen

## 82. Låt medlems boendeort påverka delaktighet i Visions aktiviteter

### Motionär : Lena Floren, Uppsalaavdelningen

Var arbetsgivaren har sitt säte avgör idag var visionsmedlem har sin tillhörighet i vår organisation. Det gäller förhandlingar och tvister med arbetsgivare, men borde därmed inte också med nödvändighet gälla de medlemsaktiviteter Vision har. Skilj mellan medlemsvård och intern omsorg av medlem.

Allteftersom privatiseringarna tilltagit inom offentligt finansierad verksamhet har de av Visions medlemmar som har en privat arbetsgivare också ökat. Arbetsgivarens företag kan ha en riksomfattande verksamhet. Men det är var företaget har sitt säte som avgör var Visions medlem organisatoriskt hör hemma.

När det gäller avtal, förhandlingar, tvister och kontroller utgör det något helt rimligt och naturligt. Oftast är det dock ett mindre antal på den lokala arbetsplatsen och det är heller inte ovanligt att det endast är en ensam Visionsmedlem hos arbetsgivaren lokalt.

Delaktighet är något centralt i vår verksamhet. Men dessa våra ensamma medlemmar lämnas utan möjlighet att träffa andra i Vision och att delta i de lokala aktiviteter Vision anordnar, eftersom de organisatoriskt hör hemma på en annan plats.

De blir samtidigt ett enkelt mål för konkurrerande fackliga organisationer som kan erbjuda en verklig gemenskap i olika lokala aktiviteter.

Att genomföra en förändring som ger medlem rättighet att delta i lokala aktiviteter anordnade av Vision är inte endast en god medlemsvård, utan det utgör dessutom en genuin organisationsomsorg

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision låter medlems bostadsort bestämma rätten för denna att delta i aktiviteter anordnade av Vision.

att Förbundsstyrelsen får i uppdrag att se över hur man löser det finansiellt.

Avdelningens yttrande kring motionen:  
Uppsalaavdelningen tillstyrker motionen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Låt medlems boendeort påverka...”**

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn att delaktighet är centralt i vår verksamhet, men menar att det är arbetsplatsens geografiska läge som måste vara utgångspunkt för deltagande i aktiviteter och inte medlemmens bostadsort.

Och i det perspektivet är det motionären efterlyser idag möjligt och praktiseras också genom att avdelningar, klubbar och center samarbetar genom så kallade samarbetsexplosioner. Det är vanligt att olika aktiviteter som genomförs t ex görs tillgängliga för alla medlemmar inom ett geografiskt område alldeles oavsett vilken arbetsgivare de har. Detta är också något som förbundsstyrelsen uppmuntrar.

När det gäller finansiering ska respektive center stötta upp när det gäller medlemmar utan klubb/avdelning eller där klubb saknar ekonomiska förutsättningar.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

Att avslå motionen

# 83. Begränsa ordförandeperioden för klubb, sektion och avdelningsordförande i Vision

## Motionär: Andreas Falk, Vision Landstingsavdelningen Stockholm

Möjligheten och förtroendet att få vara förtroendevald på en ledande position som ordförande i Vision är ingenting som ska betraktas som ett livstidsuppdrag. Om ordförandeposten finns hos samma person under alltför lång tid så kan det innebära flera nackdelar för organisationens dynamik och utveckling.

Det blir svårare att få in nytänkande i organisationen. Nya potentiella ledare i Vision ges inte möjlighet att utöva sina kunskaper och risken är att de istället väljer att göra någonting annat.

Tanken med begränsningen är inte att stänga av någon som är ordförande från den posten för all framtid. Personen ska självklart ges möjlighet att göra comeback på ordförandeposten. De personer som kliver av sin post som ordförande kan förmodligen med fördel vara en bra mentor till den som kliver på som ny ordförande.

En rimlig begränsning av ordförandeperioden borde vara max 6 år i rad. Har man varit ordförande 6 år i rad måste man kliva av som ordförande och medlemmarna välja en annan ordförande. Ordförande som klivit av har sedan möjlighet att återigen kandidera efter 2 år.

Förhoppningsvis kommer en sådan här begränsningsregel bidra till att det blir lättare få fler personer på ordförandeuppdrag inom Vision. Det kommer också skapa en bättre dynamik i organisationen. Det mår alla ideella organisationer bra av.

### Visions Förbundsstämma föreslår besluta:

att införa en begränsning av ordförandeperioden för ordförande i klubb, sektion och avdelning som innebär att samma person får inneha ordförandeposten max 6 år i följd

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Visions Landstingsavdelning Stockholm har beslutat ställa sig bakom och stödja motionen i sin helhet vid styrelsemöte 2016-03-23.

Visions Avdelning Stockholms stad har beslutat ställa sig bakom och stödja motionen i sin helhet.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Begränsa ordförandeperioden...”

Förbundsstyrelsen delar motionärens resonemang kring synen på förtroendeuppdrag och att det inte ska betraktas som livstidsuppdrag. Både utifrån individens och organisationens perspektiv som båda behöver dynamik och utveckling. Att vi är fler som delar på uppdragen och att vi möjliggör för nya förtroendevalda att vara med och bidra är positivt. Och att det kommer nya på ledande positioner i organisationen är en garant för nya perspektiv och utvecklar organisationen.

Att en generationsväxling och förnyelse inom Vision äger rum är ett gemensamt ansvar för förtroendevalda och speciellt för valutskott på alla nivåer. Förbundsstyrelsen vill också förstärka detta ansvar och föreslår i *Vision* att det ska vara ett av organisationens mål.

Däremot anser inte förbundsstyrelsen att en begränsning av tiden för olika uppdrag genom stadgeändringar eller beslut på förbundsstämmorna är det bästa sättet. Att hantera den egna generationsväxlingen är ett lokalt ansvar. Dock är det förstås fullt möjligt för avdelningar och klubbar att i sina egna stadgar införa varianter på mandattider för olika uppdrag.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

Att avslå motionen

# 84. Nyval av förtroendevalda efter senast 8 år i ledande uppdrag

## Motionär: Ole Sunnerfjell, Vision Region Skåne

Vi representerar många yrkesgrupper och utvecklingen inom varje yrke förnyas ständigt. Vi får nya medlemmar i hög takt som kanske också är nya på arbetsplatsen.

Vi har olika bilder av hur vi skall gå framåt och för därför dialoger av skiftande art, vilka är viktiga för att utveckla förbundet. Många har uppdrag på deltid, vilket innebär att man bär med sig yrket i de dialoger som förs fram genom sitt uppdrag.

Visions framtidsidé är "ett arbetsliv där alla får plats och behövs, ett arbetsliv som ger möjlighet till gemenskap och utveckling". Ett nyval av förtroendevalda efter senast 8 år i ledande uppdrag främjar och upprätthåller Visions framtidsidé - möjlighet till gemenskap och utveckling.

Vi anser att kunskap har en "bäst före dag" som ständigt utvecklas. Vi behöver därför nya ögon som ser på olika situationer från olika vinklar, yrkesgrupper och därmed tömmer ut det behov som vi behöver ha för att kunna matcha våra medlemmar i deras krav på förtroendevalda och deras förväntan att förtroendevalda är insatta i lägen på arbetsplatsen. Det är därför viktigt att t.ex. ett valutskott har framkant i detta och har personer som kan belysa djupet i våra medlemmars kunskap i tiden och göra val härfter. Utan att ha aktuell förankring i yrket innebär svårigheter att fånga upp fackliga drivkrafter bland medlemmar. Vi är medvetna att det kan vara svårt att rekrytera personer till fackliga uppdrag, varför motionen vänder sig till högre fackliga uppdrag. Personer som haft högre fackliga uppdrag kan göra stor nytta som styrelseledamöter fortsättningsvis.

Vi anser att denna motion berör högre nivåer alltså inte ombud på arbetsplatsen och styrelseledamöter i avdelning. Vi menar att det skall gälla ordförande i avdelningar, sektioner och det centrala valutskottet i första hand.

Givetvis skall det utformas så att man har saxade val så att inte alla försvinner samtidigt.

### Förbundsmötet föreslås besluta:

att införa ett obligatoriskt nyval av förtroendevalda i avdelningar där vi avser högre uppdrag efter att man haft max 8 år i uppdraget. Vi menar att det skall beröra de som har uppdrag som ordförande i avdelning/sektion och centrala valutskottet i första hand.

Styrelsen sektion 01, Vision Region Skåne ställer sig bakom motionen

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Region Skånes har beslutat att avslå motionen



## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Nyval av förtroendevalda efter senast 8 år..”**

Förbundsstyrelsen delar motionärens resonemang kring synen på förtroendeuppdrag. Det är viktigt att Vision är en organisation som kännetecknas av dynamik och utveckling på alla vis. Att vi är fler som delar på uppdragen och att vi möjliggör för nya förtroendevalda att vara med och bidra är positivt. Och att det kommer nya på ledande positioner i organisationen är en garant för nya perspektiv och utvecklar organisationen. Att en generationsväxling och förnyelse inom Vision äger rum är ett gemensamt ansvar för förtroendevalda och speciellt för valutskott på alla nivåer. Förbundsstyrelsen vill också förstärka detta ansvar och föreslår i *Vi är Vision* att det ska vara ett av organisationens mål.

Däremot anser inte förbundsstyrelsen att en begränsning av tiden för olika uppdrag genom stadgeändringar eller beslut på förbundsmöten är det bästa sättet. Att hantera den egna generationsväxlingen är ett lokalt ansvar. Dock är det förstås fullt möjligt för avdelningar och klubbar att i sina egna stadgar införa varianter på mandattider för olika uppdrag.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

Att avslå motionen

# 85. Samordning kring att driva sakfrågor

## Motionär: Vision Göteborg

Visions medlemsutveckling är fantastisk. I vår avdelning ser vi tydligt att vi ökar i medlemstal när vi driver sakfrågor som är viktiga för våra medlemmar och för potentiella medlemmar. Förbundet har under de senaste åren tagit några initiativ till att peppa avdelningar och klubbar att driva sakfrågor. Frågan om kollektivavtal som gör det möjligt att växla in sin semesterersättning mot fler semesterdagar är ett sådant exempel.

I vår avdelning saknar vi dock en samordning från kansliorganisationens sida när det gäller att samla in underlag och argument för vår sak som vi kan använda i förhandlingarna. När vi föreslagit att vårt center ska ha en sådan roll i vår region får vi till svar att det inte ingår i centrenas uppdrag. Vi tror att vi har mycket att vinna på ett samarbete mellan avdelningar/klubbar och kansliorganisationen när vi driver sakfrågor. Vi är övertygade om att vi då skulle bli ännu mer synliga och därmed mer attraktiva för potentiella medlemmar.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att kansliorganisationen får i uppdrag att samordna och stötta avdelningar och klubbar i att driva sakfrågor

Följande avdelningar har meddelat att de stöttar motionen:

Vision Stockholms stad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Samordning kring att driva sakfrågor”

Förbundsstyrelsen delar motionärens analys kring vikten av att klubbar och avdelningar är synliga och utnyttjar sitt inflytande för att lokalt driva viktiga sakfrågor för nuvarande och framtida medlemmar. Förbundsstyrelsen menar också att Vision ska vara en medlemsnära organisation, där förtroendevalda och kansliorganisation arbetar tillsammans med samma mål – att bygga ett modernt, framgångsrikt och växande Vision.

Kansliorganisationen ska självklart fungera som ett stöd och underlätta det lokala arbetet i avdelningar och klubbar, vilket sker såväl via våra center som nationellt. Det kan till exempel handla om ta fram argument och mallar inför intresseförhandlingar eller samla in och sprida förslag på lyckade förhandlingar utifrån de hjärtefrågor som organisationen beslutat vi ska fokusera på.

I och med de senaste årens utveckling när det gäller kommunikation via webb, sociala medier och andra digitala kanaler har också möjligheterna till nätverkande och informationsutbyte förenklats avsevärt. Idag finns flera olika plattformar där Visions företrädare kan kommunicera och utbyta tips och trix. På vision.se och i verktyget engagemangskiosken finns också en mängd konkreta exempel på sakfrågor som kan drivas och på Facebook finns ett flertal grupper där vi utbyter fackliga frågor, exempel och arbetssätt.

Att jobba via samarbetsexplosioner, som nu är en etablerad form för samarbete över våra interna gränser är något som förbundsstyrelsen vill att organisationen ska fortsätta att utveckla. Det arbetet stöds också av kansliorganisationen. Vi tycker det ska vara en självklarhet att vi samarbetar över våra lokala gränser för medlemmarnas bästa. Samarbetsexplosioner mellan avdelningar och center kan också resultera i att man regionalt kan genomföra egna projekt utifrån sina specifika förutsättningar.

Så, uppdraget som motionären efterlyser – att kansliorganisationen ska underlätta och stötta klubbar och avdelningar att kunna driva sakfrågor – har redan kansliorganisationen. Sedan kan vi alla alltid bli bättre och utveckla ännu bättre metoder.

Förbundsstyrelsen anser att det är angeläget att förtroendevalda och tjänstemän i samtliga regioner tillsam-

mans ständig för en rak och öppen dialog för att utvärdera och utveckla arbetsformerna. Tillsammans gör vi varandra bättre. För det är trots allt de förtroendevalda och anställda som tillsammans bidrar till att medlemarna ska få ut så mycket som möjligt av sina arbetsliv.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsområdet besluta**

Att bifalla motionen

# 86. Trygga återväxten av fackligt förtroendevalda i Vision

## Motionär: Andreas Falk, Vision Landstingsavdelningen Stockholm

Vision har under flera året utvecklat och moderniserat sin organisation. Bakgrunden var ett omfattande tapp av medlemmar som bidrog till att organisationen successivt försvagades. Organisering och medlemsrekrytering har varit och är fortfarande ett prioriterat område. Arbetet har gett positivt resultat och medlemstalen har ökat under flera år.

Flera av de som är förtroendevalda är dock ganska ålderstigna och konkurrensen om uppdragen är oftast inte särskilt hård. Det är helt enkelt för få av medlemmarna som tycks vara beredda att ta på sig ett fackligt förtroendeuppdrag. Det finns all anledning att känna oro för en sådan utveckling. Risken är att glappet mellan medlemsantalet och de som är villiga att vara förtroendevalda blir alltför stort. Utan förtroendevalda – vem ska då företräda och driva Visions frågor för medlemmarnas bästa?

Förmodligen finns det ingen motsättning mellan fortsatt fokus på medlemsrekrytering och en satsning på att få fler att vilja ställa upp som förtroendevalda. Snarare tvärtom. Det är just nu när så många nya väljer att bli medlem i Vision som det är läge för en ordentlig satsning på att få fler förtroendevalda.

För att lyckas med en sådan satsning måste det byggas på långsiktighet. Det är förmodligen inte fråga om en kampanj under några månader och så är frågan löst. Det kommer behövas en centralt planerad satsning som sträcker sig över flera år. Den centrala nivån drar upp övergripande riktlinjer och strategier och stödjer avdelningar och klubbar som står för det verkliga genomförandet av satsningen. Självklart måste satsningen kopplas till tydliga och mätbara mål. Precis på samma sätt som den rekryteringsatsning som Vision genomfört och fortsätter med.

### Visions Förbundsstämma föreslås besluta:

- att genomföra en särskild flerårig satsning på att få fler medlemmar i Vision att vilja bli fackligt Förtroendevalda
- att en särskild strategi och plan med mätbara mål tas fram som stödjer avdelningar och klubbar i genomförandet av aktiviteterna
- att tillräckliga resurser avsätts i budget för att kunna genomföra satsningen

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Landstingets Stockholms styrelse har beslutat ställa sig bakom och stödja motionen i sin helhet vid styrelsemöte 2016-03-23.

Visions Avdelning Stockholms stad har beslutat ställa sig bakom och stödja motionen i sin helhet.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Trygga återväxten av fackligt förtroendevalda...”

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om vikten av att Vision kan säkra sin interna generationsväxling – att nya medlemmar är intresserade att ta på sig ett fackligt uppdrag och bidra i det fackliga arbetet. Detta har sedan många år varit en prioriterad fråga och har också sedan 2008 funnits med i olika styrdokument och har uttryckts som ”Vi tar ansvar för generationsväxlingen”. Syftet är att hela organisationen ska arbeta aktivt för att fler unga ska komma in i våra styrelser. Detta är ett långsiktigt och strategiskt mål och en viktig markör med syfte att stärka det framtida fackliga arbetet. Förbundsstyrelsen vill också förstärka detta ansvar och föreslår i *Vi är Vision* att det ska vara ett av organisationens mål.

I *Vi är Vision* formuleras också målet att öka närvaron på arbetsplatserna genom att ha minst en representant på varje arbetsplats. Detta innebär att alla avdelningar och klubbar sedan på hemmaplan behöver fundera på

hur just deras behov ser ut och vilka satsningar som behövs för att lyckas med just detta.

Förbundsstyrelsen vill, precis som motionären, lyfta fram att medlemsökningen också skapar förutsättningar. Att säkra generationsväxlingen i våra styrelser är en stor och viktig utmaning. Det är en utmaning vi inte löser över en natt, men vi vet att många unga vill engagera sig och vi har stora möjligheter att utvecklas. Här har vi som en organisation en utmaning att skapa förutsättningar för att på olika vis kunna kanalisera medlemmarnas engagemang. Därför behöver vi reflektera över hur de fackliga uppdragen organiseras så att de upplevs attraktiva och inspirerande.

Ett engagemang i Vision ska vara hållbart och långsiktigt, möjligt att gå i och ur, och att kombinera med karriären oavsett var i livet en befinner sig. Därför måste de fackliga uppdragen kunna anpassas efter våra företrädare och inte tvärtom.

Målen styr förstås också kansliorganisationens arbete och förbundsstyrelsen har också gett kansliorganisationen i uppdrag att ta fram nationella kommunikationssatsningar som understödjer det lokala arbetet.

Avslutningsvis vill förbundsstyrelsen också peka på de utvecklingsprogram på nationell nivå som Vision (och tidigare SKTF) bedrivit sedan 2002 i syfte att inspirera till ökat engagemang. I nuvarande form har "Ledare i Vision" erbjudits sedan 2008 och varit en strategisk och framgångsrik satsning i arbetet med generationsväxling och facklig förnyelse. Totalt har drygt 200 personer genomgått programmet. Det riktar sig till såväl medlemmar utan tidigare erfarenhet av fackliga uppdrag, till de som redan är förtroendevalda och vill utveckla sitt engagemang.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

Att för att nå målet om minst en representant på varje arbetsplats ska kansliorganisationen fortsätta att utveckla metodstöd och utbildning för lokala representanter och ombud samt i övrigt

Att anse motionen besvarad

# 87. Vad betyder Visions hjärtefrågor, värdegrund och program?

## Motionär: Vision Göteborg

För oss förtroendevalda känns det väldigt viktigt när vi kommunicerar med medlemmar samt potentiella medlemmar att känna oss trygga i vad Vision står för och vad vår värdegrund innebär.

När en loggar in på hemsidan känns inte detta enkelt. Det finns en värdegrund (vilken jag är väldigt stolt över att vi antog på förra förbundsmötet), det finns hjärtefrågor (vilka vi ofta hänvisar till i medlemsutbildningar och rekrytering), och så finns det program. Vad programmen står för är inte tydligt, och inte heller hur de förhåller sig till hjärtefrågorna eller värdegrunden. Är programmen en utökad version av hjärtefrågorna? Programmen lyfts sällan eller aldrig fram i kommunikation med medlemmar och jag ser inte riktigt syftet med dem. Det står förvisso mycket bra saker i dem, men vad spelar det för roll om de inte används i olika sammanhang.

Undertecknad anser att förbundet behöver tydliggöra och fundera över vilka ord och rubriker som används för att kommunicera ut vad Vision står för.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att en översyn av Visions hjärtefrågor och program ska göras utifrån ovan resonemang

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vad betyder Visions hjärtefrågor...”

Förbundsmötet är förbundets högst beslutande organ och har till uppgift att utveckla förbundets gemensamma politik, verksamhet och organisation. Så långt enligt stadgarna. Styrningen av förbundet har inte alltid sett likadan ut.

På kongresstiden, under 90-talet, hade vi omfattande rapporter med mycket text som skulle lägga fast förbundets politik och inriktning. Det var ambitiösa försök men ledde fler hyllvärmare än någon större aktivitet ute i avdelningarna (som på den tiden bestod av kommun- och landstingsavdelningar eftersom klubbarna inte var bildade).

Utöver dessa omfattande rapporter bestod styrning av förbundet från förbundsmöten under slutet av 90-talet och efter millennieskiftet av ett inriktningsdokument som på en A-4 sida försökte sammanfatta de viktigaste prioriteringarna från respektive förbundsmöte.

Som en reaktion mot detta och som en följd av arbetet med att ta fram SKTFs Vision och värdegrund kom en diskussion om att skapa kortfattade politiska program som skulle ge besked om förbundets ståndpunkter i väsentliga frågor. Det innebar att vi på förbundsmöten på raken med start på förbundsmötet 2005 i Västerås detaljerat diskuterade ståndpunkter, många gånger på meningsbyggnadsnivå. De renderade i de nio programmen som lades fast för cirka 10 år sedan. Återigen kan vi reflektera över i vilken utsträckning dessa lett till handling hos klubbar och avdelningar och vilken effekt för våra medlemmar det blivit.

På förbundsmötet i Göteborg 2008 tog vi ett helt nytt grepp för att utveckla styrningen av förbundet och att manifesteras vår egen fackliga förändring. Det blev starten för att sätta mål inom ramen för det vi kallade SKTF 2012 och vi tog för första gången ett fyraårsgrepp sen vi övergått till förbundsmöten istället för kongresser. Det var inte perfekta mål ur ett målteoretiskt perspektiv men det samlade förbundet och pekade på gemensamma utmaningar för förbundet på alla nivåer. På förbundsmötet i Stockholm 2010 beslutades också om kompletterande åtgärdsplaner för att stödja arbetet med målen 2012. En av åtgärderna var ”Ny politisk position. Det är vad vi säger, vad vi gör och våra resultat som räknas”. Det blev starten för ett arbete som började med en arbetsgrupp med förtroendevalda från våra regioner för att initiera och leda diskussioner om ur förbundet skulle arbeta med politiken på ett nytt sätt kopplat till det fackliga utvecklingsarbetet som vi

startade

Ur den processen hjärtefrågorna fram som ett nytt sätt att arbeta med förbundets politik. På förbundsmötet 2012 i Norrköping beslutade vi om "Vi bygger Vision" som tog sikte till 2016. Där beslutades för första gången om våra politiska hjärtefrågor och att fokusera arbetet mot särskilda målområden som delvis var en fortsättning av de mål som fanns med i SKTF 2012. I hjärtefrågorna som då handlade om lön, chef, välfärd, yrkeskarriär och schyst arbetsliv fanns många kopplingar från de tidigare beslutade programmen.

Tanken var och är fortfarande att med hjärtefrågorna bättre samla förbundet för att fokusera på gemensamma frågeområden och kedja ihop det lokala och arbetsplatsnära politiska arbetet med det som sker på regional och nationell nivå. Vi blir tydligare som förbund och får större genomslag om vi driver gemensamma frågor oavsett nivå.

Och nu tar vi nästa steg i att utveckla styrningen av förbundet. Nu med ett ännu tydligare fokus på att förbundsmötets beslut skall ligga till grund för att det planeras och händer saker i klubbar, avdelningar och kansliorganisation. Detta för att vi på alla nivåer runt om i landet drar åt samma håll för ett bättre resultat för medlemmarna. Det gör att vi i det beslutsdokument förbundsstyrelsen nu föreslår, *Vi är Vision*, fortsätter att utveckla och vässa hjärtefrågorna utifrån medlemmarnas situation idag och sätter mål för de områden som är viktigast att nå resultat i under de kommande åren.

Utöver hjärtefrågor och mål som vi nu fattar beslut om 2016 finns följande styrdokument som är tidigare beslutade:

- ▶ Stadgar (Revideras löpande på förbundsmöten)
- ▶ Värdegrund (Beslut på förbundsmötet i Gävle 2014)
- ▶ Lönepolitiken (Beslut på extra förbundsmötet på Arlanda (2014)
- ▶ Medlemslöftet (Beslut på förbundsmötet i Norrköping 2012)
- ▶ Framtidsidén (Beslut på förbundsmötet i Norrköping 2012)

Men var kommer då programmen och alla äldre beslut in i detta sammanhang? Vår tradition i förbundet är ju att inte besluta om vilka gamla beslut som inte gäller. Så hårt draget så är alla gamla beslut gällande. Ibland skojar vi med oss själva och säger att beslutet om att stoppa datoriseringen som fattades på kongressen 1984 fortfarande gäller även om resultatet av beslutet kan diskuteras.

Programmen och andra äldre beslut speglar hur förbundet och förbundsmötet tänkte när de besluten fattades och sedan dess har vi fattat nya beslut. Politiken arbetar vi nu med via hjärtefrågor. Däremot finns fortfarande sådant i programmen som fortfarande är relevant vilket gjort att de finns kvar på hemsidan för dem som vill hämta information om hur förbundet resonerat kring olika områden.

På samma sätt finns gamla beslut från tidigare förbundsmöten på hemsidan så att den som är intresserad kan följa utveckling av den demokratiska styrningen av förbundet förändrats och utvecklats.

På samma sätt finns gamla beslut från tidigare förbundsmöten på hemsidan så att den som är intresserad kan följa utveckling av den demokratiska styrningen av förbundet förändrats och utvecklats.

Precis som motionären skriver är det viktigt att hjärtefrågorna hålls levande och hela tiden är relevanta utifrån våra medlemmars situation på arbetsplatsen och i samhället. Därför föreslår förbundsstyrelsen en förändring i hjärtefrågorna som återfinns i *Vi är Vision*.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att anse motionen besvarad

**Utskott 10**  
**Schyst arbetsliv,**  
**försäkringar och övrigt**  
**Motionerna 88-94**



# 88. Kränkande särbehandling och mobbning

## Motionär: Sektion 15 Farsta - Skarpnäck

Visions egna värdegrund bygger på att inte tillåta några former av diskriminering, rasism eller kränkande särbehandling. Vi tror på individens kraft att utvecklas och ta ansvar för det gemensamma. Jämställdhet och mångfald är en styrka.

Dessvärre har vi och flera andra fått kännedom om att det inom Vision förekommer kränkningar bland förtroendevalda. Både medlemmar och förtroendevalda säger sig ha blivit illa bemötta och regelrätt kränkta av andra förtroendevalda. Användandet av härskartekniker verkar utövas utan att samvetet säger stopp trots att detta strider mot värdegrunden.

Ska vi inom förbundet implementera de nya allmänna råd enl AFS 2015:4 och tillämpningar i de egna leden? Hur hanteras arbetsskadeanmälningar som rör förtroendevalda i den egna fackliga verksamheten inom Vision?

### Vi yrkar

- Att Vision upprättar tydliga riktlinjer, rutiner och handlingsplan gällande kränkningar bland förtroendevalda och medlemmar inom den egna organisationen i enlighet med ”vi ska leva som vi lär”.
- Att Vision inför egen kontroll och granskar sin egen organisation.
- Att Vision inför nolltolerans mot kränkning och särbehandling på alla nivåer samt förtydligar vad detta innebär.

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Stockholms stads avdelningsstyrelse ställer sig bakom motionen.

Norrköpingsavdelningen ställer sig bakom motionen.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Kränkande särbehandling och mobbing”**

Det är aldrig acceptabelt att någon inom Vision kränker någon annan och vi har självklart en nolltolerans mot ett sådant beteende inom Vision. Vi i Vision är också överens om att vi säger ifrån när sådant här sker ute på arbetsplatserna och då måste vi också göra det när det händer inom Vision.

Förbundsstyrelsen anser att vi i detta fall måste ha höga krav på oss själva. Anställda och förtroendevalda måste ta ett stort ansvar för att uppträda på ett schysst sätt och inte uppträda och agera på ett sådant sätt så det kan uppfattas att vi kränker eller förminska någon. Alla inom Vision, såväl förtroendevalda, anställda som medlemmar, måste ta ansvar för att påtala när någon brister i bemötande eller agerande eftersom det annars är omöjligt att komma till rätta med ett sådant beteende. Om man ser något som man reagerar på kan man kontakta kansliorganisationen eller andra förtroendevalda för att påtala detta och det viktigaste är inte vem man kontaktar utan att man kontaktar någon som sedan kan föra frågan vidare för hantering.

Precis som motionären skriver så har vi en värdegrund som styr vårt agerande i denna fråga. Några ytterligare dokument eller skrivningar ser inte förbundsstyrelsen behövs. För förbundsstyrelsen handlar detta om vad vi faktiskt gör och inte vad vi säger eller skriver. Det handlar om respekt för varandra för våra olika uppdrag och roller och det handlar om att prata med varandra, inte om varandra.

Det är trots allt de förtroendevalda och anställda som tillsammans bidrar till att medlemmarna ska få ut så mycket som möjligt av sina arbetsliv.

### **Förbundsstyrelsen föreslår Förbundsstyrelsen besluta**

- Att avslå första och andra att-satsen
- Att anse tredje att-satsen besvarad

# 89. Likabehandlingsavtal för Visions personal

## Motionär: Lisa Svensson, Norrköpingsavdelningen

Vision arbetar för att arbetsgivare i Sverige i större utsträckning ska skriva likabehandlingsavtal med sina anställda. I dagsläget har Visions personalklubb försökt förmå Vision att skriva likabehandlingsavtal med dem. Vision har inte gjort det, med hänvisning till att vi har en likbehandlingsplan.

Vi menar att det är en fundamental skillnad på en plan som vi, i egenskap av arbetsgivare, utformar. Eller ett avtal som förhandlas fram tillsammans med vår personal.

Då Vision uppmanar övriga arbetsgivare att skriva likabehandlingsavtal med sin personal, så bör vi givetvis även göra det själva. Vi blir inte trovärdiga i förhandlingslägen kring den här frågan annars.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

Att Vision skyndsamt skall skriva likabehandlingsavtal med sin personalklubb

Att samtliga som är anställda av Vision ska omfattas av ovanstående avtal

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Norrköpingsavdelningen yrkar på bifall för motionen. Vi menar att det är viktigt att Vision som fackförbund tar tåten och är ett föredöme som arbetsgivare.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Likabehandlingsavtal för Visions personal”

Vision som arbetsgivare försöker att agera som ett gott föredöme i sin arbetsgivarroll och vi tar lika allvarligt på våra egna policyer och riktlinjer som på de kollektivavtal vi tecknar. Vi välkomnar goda initiativ och idéer och tycker att innovationer utvecklar vår verksamhet. Vår hållning är precis som förbundet i övrigt att det som gör skillnad för oss och alla våra medarbetare är det vi gör och inte vad vi säger eller skriver.

Vi har inom kansliet sedan många år ett samverkansavtal som reglerar medarbetarnas och personalkubbens inflytande och vi som parter anser det fungerar väldigt bra och ger medarbetarna ett direkt inflytande på sin arbetsplats.

Vår plan för lika rättigheter och möjligheter, som gäller alla anställda, fastställdes i samverkan och i enighet med personalklubben i december 2013 och efter det fastställdes den också av förbundsstyrelsens presidium. Inom ramen för den centrala samverkan överenskom vi om att göra ett arbete på varje arbetsplats med att ta fram lokala och ge inspel till nationella handlingsplaner för vårt likabehandlingsarbete i kansliet.

Under 2015 och våren 2016 har vi på alla arbetsplatser slutfört diskussioner kring förbundets arbete med likabehandling och i anslutning till dessa diskussioner har diskussioner skett kring vad man ska göra lokalt för att förbättra arbetet och man har också fått ge inspel till det som arbetsgivaren kan/borde göra på nationell nivå. Dessa förslag håller nu på att sammanställas.

Vi har hela tiden varit överens med personalklubben om att vi skulle avvakta det redan pågående arbetet på arbetsplatserna och efter det se om tecknande av ett avtal är något som tar detta arbete ytterligare ett steg framåt.

De som framförde förslaget om att teckna avtal kommer dessutom att involveras i det fortsatta arbetet med att ta fram en nationell handlingsplan för vårt likabehandlingsarbete och det kan mycket väl vara så att det arbetet utmynnar i att vi tecknar ett avtal.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

Att avslå motionen

# 90. Schysta villkor för kollegor med funktionsvariationer

## Motionär: Vision Göteborg

Hos de flesta kommuner och landsting finns s.k. "dagverksamheter" och "allt i allo-grupper" där medlemmar i Vision arbetar tillsammans med kollegor som har funktionsvariationer. Kollegorna med funktionsvariationer har dock oftast en usel dagersättning som inte ens täcker en dagens lunch. De har ingen formell anställning omfattas därmed inte av något kollektivavtal vilket bl.a. innebär att de inte kommer att få någon tjänstepension vilket gör att de blir fattigpensionärer. De välkomnas heller inte som medlemmar i fackförbund vilket bl.a. innebär att de saknar stöd och inflytande vid omorganisationer. Detta är ett okänt problem men det handlar om en strukturell diskriminering av massor av kollegor till oss. Det är hög tid att den svenska modellen omfattar alla som arbetar inom den offentliga sektorn.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att förbundet får i uppdrag att utreda frågan om anställningsform/kollektivavtal och möjlighet till facklig tillhörighet för kollegor med funktionsvariationer

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Visions Malmöavdelning

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Schysta villkor för kollegor.."

Utgångspunkten för Vision är att vi ska ha en arbetsplats för alla, där det ska vara möjligt att vara den en är på jobbet och där alla med rätt kompetens ska ha en möjlighet att få ett jobb. För att det ska bli verklighet krävs en hel del arbete, inte minst från den fackliga sidan. Vision vill också att alla som får en anställning ska gå på det avtal som gäller på arbetsplatsen och därmed får schysta löner och villkor. Helt enkelt ska samma regler gälla för den med funktionsvariation och det är självklart att personen ska vara medlem i Vision.

Förbundsstyrelsen förstår motionärens ambition om att alla som befinner sig på en arbetsplats och på något sätt får ersättning ska ha möjlighet att vara medlem. Vision är dock ett fackförbund och som sådant organiserar vi de som har en anställning hos våra arbetsgivare. Vi tror att det är svårt att i det fall motionären beskriver (personer på dagverksamheter och allt-till-allo-grupper) ge samma typ av medlemskap som gäller för de medlemmar som täcks av ett kollektivavtal.

I en del fall så är dock även dessa personer anställda av arbetsgivaren och ska då naturligtvis välkomnas till Vision. Vid dessa fall omfattas dessa anställda oftast av det särskilda avtalet BEA som ger sämre villkor än ordinarie kollektivavtal, här verkar Vision för att alla anställda ska omfattas av ordinarie avtal med schysta löner och villkor.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

# 91. Solidaritetsfonden

## Motionär: Marie Holmgren, Vision Region Skåne

När solidaritetsfonden bildades var huvudsyftet att hjälpa fackliga kollegor i världen som på något sätt behövde stöd. Det kunde vara ekonomisk hjälp till rättegångskostnader, hjälp till fängslades familjer osv.

Nu har solidaritetsfondens syfte breddats till att hjälpa till varthän i världen det behövs hjälp. Senast var det UNHCR som fick motta 100 000 kronor.

Organisationer som UNHCR får bidrag och stöd från andra, och jag anser inte att det våra medlemmar skänker, ska gå till detta.

Våra medlemmar skänker pengar till denna fond i tron att detta går till fackligt aktiva runt om i världen.

Jag yrkar därför på

att solidaritetsfonden återgår till sitt huvudsyfte; att hjälpa och stödja fackligt aktiva, som är utsatta för trakasserier med risk för sitt eget liv, runt om i världen, eller som på annat sätt behöver ekonomisk hjälp.

Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Region Skåne tillstyrker motionen och antar den som sin egen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Solidaritetsfonden”

Solidaritetsfonden bildades i 2010 och har varit en stor succé. Vid utgången av 2015 hade fonden fått in 741 000 SEK i gåvor och insamlingar och donerat 676 000 SEK.

Då fonden bildades var det ett klart uttryck för en önskan om att stärka Visions solidaritetsarbete och ge det ett stärkt fackligt perspektiv. Därför har solidaritetsfonden tre målsättningar: att ge stöd

1. till fackliga företrädare, fackförbund och likande
2. till akuta solidaritetskampanjer samt
3. till mindre och avgränsade projekt vi gärna vill prioritera.

I 2015 fattade Förbundsstyrelsen beslut om att donera 100 000 SEK till UNHCR, United Nations High Commissioner for Refugees. I mars månad 2015 donerades 10 000 SEK från solidaritetsfonden till det svenska FN förbundets livsmedelsprogram för Syrien, ett beslut som fattades utifrån diskussioner på PSI Sveriges internationella seminarium om migration (PSI, Public Service International – det globala facket för förbund som organiserar de offentligt anställda)

Vision är inte en biståndsorganisation, det finns andra organisationer som är bättre på det än vi är. Vi är bra på solidaritet och fackligt stöd. Därför är donationerna till UNCHR och FN förbundet i Sverige också undantag, vilket också framgår av det beslut som Förbundsstyrelsen fattade i oktober förra året om Solidaritetsfondens inriktning.

”Solidaritetsfonden är ett viktigt redskap i Visions internationella fackliga solidaritetsarbete. Det är den genom i första hand att ge stöd till:

1. till fackliga företrädare, fackförbund och likande,
2. till akuta solidaritetskampanjer samt
3. till mindre och avgränsade utvecklings- och kapacitetsprojekten

Fonden kan i särskilda fall också ge stöd till humanitära insatser genom att ge stöd till:

4. humanitära organisationer i samband med specifika kampanjer
5. internationella humanitära- och människorättsorganisationer.”

Det är också så att förbundsstyrelsen vill ha möjlighet kunna använda solidaritetsfonden som avsändare, vilket stärker dess (och Visions) varumärke. Och när det vid ovanstående undantagsfall skett stöd till humanitära insatser har också solidaritetsfonden fyllts på med motsvarande belopp. Detta just för att inte fondens insamlade medel från medlemmar, inte används till något annat än just det fackliga solidaritetsarbetet, precis som motionären önskar.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

# 92. Vision bör ta ställning som feministiskt fackförbund

## Motionär: Lisa Svensson, Norrköpingsavdelningen

I Sverige finns idag drygt 50 fackförbund. Flertalet av dessa är numera uttalat feministiska som en viktig del i deras jämställdhetsarbete. Världen är ännu inte jämställd och alla människor har ännu inte samma möjligheter och rättigheter på arbetsmarknaden. Vision arbetar hårt för att uppvärdera kvinnors arbete och utplåna de ojämlikheter som finns på grund av kön. Vi menar att det därmed inte bara är ett självklart, utan också viktigt, ställningstagande att Vision är ett uttalat feministiskt fackförbund. Vision har uttalade planer för jämställdhet utan att våga säga sig vara feminister.

Så vad står nu feminismen för? Ordets betydelse är "En rörelse för kvinnors jämställdhet med män" vilket vi menar är en viktig del i det Vision gör. Vi arbetar med jämställda löner, strukturer och normer. Så varför är vi så rädda för att kalla oss feministiska?

Anledningen till att detta ställningstagande är så viktigt är att det är ett erkännande för kvinnors underordnade ställning rent strukturellt. Ett tydligt sätt att visa att vi som fackförbund tar det på allvar och att vi menar att det är värt att lägga fokus på att förändra. Vi är viktiga samhällsutvecklare och vi måste våga vara vassa.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

Att Vision officiellt erkänner sig som en feministisk organisation

#### Avdelningens yttrande kring motionen:

Norrköpingsavdelningen yttrar på bifall för motionen. Vi menar att det är viktigt att Vision visar tydligt att jämställdhetsfrågan är en fråga värd att ta plats.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision bör ta ställning som feministiskt..”**

Vision är utan tvekan ett kvinnodominerat förbund och mycket av det vi gör handlar om att förbättra löner och villkor för dem som arbetar i kvinnodominerade sektorer och branscher. Eftersom det finns en hel del män som arbetar i dessa sektorer har vi historiskt valt att beskriva det som att vi arbetar för ”jämslällda löner” eller för ”jämslällda villkor”. Exempelvis har det begrepp som valts för att beskriva de ojämslällda lönerna varit ”strukturella löneskillnader”, vilket beskriver att alla som arbetar inom sektorn har en lägre lön, oavsett om en är kvinna eller man. Arbetet med temat ”#sjuktstressigt till ett #schystarbetsliv handlar också om att lyfta kvinnodominerade grupperns ökade risk för sjukskrivning.

Sammantaget blir allt arbete som handlar om att öka jämslälldheten för förbundets medlemmar som arbetar i branscher och sektorer som är kvinnodominerade också ett arbete för ”kvinnans fulla likställdhet med mannen”.

I grunden handlar det om att förbundet gjort en grundläggande genusanalys. Det vi ser är att det som först sker är en ”uppdelning” av arbetsmarknaden mellan könen och att det som sker efter det är en ”rangordning” som innebär att kvinnodominerade branscher och sektorer värderas lägre än mansdominerade.

Därför är det en självklarhet att Vision arbetar för kvinnors lika rättigheter och möjligheter. På det sättet är Vision både i ord och i handling ett feministiskt förbund och vårt arbete för ett jämslälldt arbetsliv fortsätter framöver precis som idag

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att bifalla motionen



# 93. Grupp försäkring efter 65 år

## Motionär: Vision Västra Götalandsregionen

Vid förbunds mötet 2012 behandlades en motion, motion 73, och förbunds mötet beslutade bifall i första attsat sen - att Vision ser över/förhandlar fram bra villkor i grupplivförsäkringen för sina medlemmar inom offentlig sektor, så att försäkringen anpassas att gälla för den anställde fram tills pensionsdagen.

Vi ser allt oftare att våra medlemmar arbetar fram till 67 års ålder och inom vissa områden kan man även arbeta längre än så.

### Eftersom villkoren ännu inte förändrats i grupplivförsäkringen gällande ålder, föreslår vi förbunds mötet besluta

Att Vision arbetar för att alla medlemmar har fullt försäkrings skydd fram till dess de går i pension och inte åldersdiskrimineras.

#### Avdelningens yttrande kring motionen:

Västra Götalandsregionen beslutar att ställa sig bakom motionen.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Grupp försäkring efter 65 år”

Visions grupplivförsäkring i Förenade liv övergår automatiskt till en seniorlivförsäkring vid 65 års ålder. Det innebär att ersättningen vid dödsfall minskar. Tidigare har det inte spelat någon roll om medlemmen arbetar kvar eller inte, utan försäkringen har gjorts om till senior enbart pga. ålder. Detta har från och med i år ändrats.

Från den 1 maj 2016 kan den som arbetar kvar efter 65 välja att behålla det livförsäkringsbelopp som gällde vid 64 års ålder. Livförsäkringsbeloppet går att ha kvar till dess att medlemmen går helt i pension, dock till längst 67 års ålder.

Viktigt att observera är att detta endast gäller den som blir 65 år efter 31 april 2016 och som har grupplivförsäkring i Förenade liv via Vision. Förenade liv skickar ut information till berörda medlemmar/försäkrade inför deras 65-årsdag. Det krävs att medlemmen meddelar Förenade liv om att hen jobbar kvar och vill ha ett högre försäkringsbelopp.

### Förbunds mötet föreslår förbunds mötet besluta

att anse motionen besvarad.

# 94. Sjukvårdsförsäkring

## Motionär: Skellefteåavdelningen

Skellefteåavdelningen anser att även Vision ska erbjuda medlemmar en sjukvårdsförsäkring.

Idag är just avsaknaden av denna försäkring ett hinder i nyrekrytering. En tidigare motivering till att vi inte skulle erbjuda denna försäkring har varit att vi inte vill och ska konkurrera med lanstingen där vi också har medlemmar. Vi ser dock inte att det handlar om illojal konkurrens, det handlar om att erbjuda medlemmar en snabbare vård för att snabbare vara åter i arbete.

Givetvis skulle det vara bäst om Förenade Liv kunde ta fram ett bra erbjudande men bl a Bliwa, där vi har vår inkomstförsäkring, har en sjukvårdsförsäkring idag som de erbjuder andra förbund.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

Att ge Förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram ett erbjudande om sjukvårdsförsäkring till medlemmar och medförsäkrade.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Sjukvårdsförsäkring”

Flertalet fackförbund erbjuder idag sina medlemmar att teckna en sjukvårdsförsäkring, däribland nästan samtliga SACO-förbund. Det är viktigt att Vision ständigt ser över medlemsförmånerna för att vara konkurrenskraftiga och attraktiva, särskilt för de yrkeskategorier som vi ser som extra viktiga att rekrytera.

En sjukvårdsförsäkring innebär främst att den försäkrade får snabb tillgång till planerad specialistvård. Det är vanligt i sjukvårdsförsäkringar att den försäkrade får träffa en specialistläkare inom en vecka, jämfört med den tremånadersgaranti som finns inom landstingen.

Det finns många argument både för och emot sjukvårdsförsäkringar. För en enskild individ är det dock mycket värdefullt att slippa vänta flera månader innan behandling/operation kan utföras, och på så sätt undvika besvär som i värsta fall kan leda till sjukskrivning.

Vision utreder i skrivande stund hur en sjukvårdsförsäkring skulle kunna se ut för Visions medlemmar. När utredningen är klar planerar Visions förbundsstyrelse att fatta beslut om kansliet ska eller inte ska gå vidare och göra en upphandling, i syfte att kunna erbjuda medlemmarna en sjukvårdsförsäkring. Det kommer även att utredas vilka möjligheter det finns att medförsäkra sin respektive.

### Förbundsstyrelsen föreslår besluta

att anse motionen besvarad.