

Beslutsuppföljning från förbundsmötet 2016

Följande beslutsuppföljning beskriver kortfattat vad som skett med anledning av de beslut som fattades av förbundsmötet 2016.

I de fall det är lämpligt har redovisningen av hur motionerna hanterats och vad resultatet blev sammanfattats – t ex i de fall då motioner kopplats till andra pågående arbeten eller resulterat i likartat resultat. Redovisningen följer också i största möjlig utsträckning den utskottsindelning som fanns på förbundsmötet.

Avslutningsvis återfinns också en sammanställning av samtliga motioner som förbundsmötet avslog.

Mer information kring motionerna och en beslutssammanställning från förbundsmötet 2016 finns publicerade på vision.se <https://vision.se/Om-Vision/Forbundsmote/Tidigare-forbundsmoten-SKTF/om-forbundsmote-2016/beslut-om-motioner/>

Motioner om villkor (utskott 1)

Villkorsmotioner som resulterade i underlag för intresseförhandlingar

1. 80 90 100

12. Byta semesterdagstillägg mot fler lediga dagar

13. Semesterdagsväxling

14. Semesterväxling

16. 40 timmar är ingen lag

18. Veckoarbetstid

Förbundsmötet beslutade att underlag till lokala intresseförhandlingar inom arbetstid och semesterväxling och att dessa skulle vara klara senast den 31 augusti 2018.

Förbundsmötet beslutade även att motionerna 12-14, 16 och 18 skulle lyftas för beredning i kommande avtalsrörelser, se nedan.

Material är framtagna och finns tillsammans med tips kring hur arbetet med intresseförhandlingar kan bedrivas publicerat på vision.se. Mejl med information om detta har också skickats till förtroendevalda. För mer info se:

<https://vision.se/for-dig-som-ar/Fortroendevald/Avtal-och-lon/Intresseforhandling/>

<https://vision.se/for-dig-som-ar/Fortroendevald/Avtal-och-lon/Intresseforhandling/Forhandlingsframstallan/>

Avtalsmotioner till beredning inför kommande avtalsrörelser

2. Arbetstidsavtal HVB-hem

3. Egna angelägenheter

4. Tydligare regler kring enskild angelägenhet

5. Förbättra villkoren för lägerpersonal

6. Jämlikt arbetsliv, jämlika semestervillkor

7. Reglering av oregelbunden skiftgång

8. Höjd ob-ersättning på kvällar och helger

9. Införa kortare arbetstid för nattarbete

11. Schemaläggning och framförhållning

17. Uppmuntra medlemskap i samhällsviktiga frivilligorganisationer

Förbundsmeetet beslutade också att bifalla och prioritera ett antal motioner och därefter överlämna dem för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.

Redovisningen av resultatet av dessa görs här i fyra grupperingar av dessa motioner: arbetstid, egna angelägenheter, semester och övriga frågor.

Arbetstid

Motionerna 2, 7, 9 11, 16 och 18 berörde alla frågor om arbetstid. Kortare arbetstid generellt, på HVB-hem, vid nattarbete , på flygplatser samt vid beredskap och hur schemaläggningen ska fungera.

Gentemot SKL/Pacta så yrkade Vision i avtalsrörelsen på att arbetstidsmåttan vid natt, på HVB-hem etc. skulle minska så att arbetstidsmåtten för våra medlemmar skulle bli likställt med det för Kommunals eller Vårdförbundet. Vi ville även få till ett arbete tillsammans med SKL för att åstadkomma kortare arbetstid för Visions alla medlemmar på sikt.

Resultatet i det nya avtalet med SKL/Pacta blev inte kortare arbetstider. Det åstadkom däremot en ökad rätt till inflytande över schemaläggning och arbetstidens förläggning, inklusive rätten att göra enskilda överenskommelser om detta med närmaste chef, för medlemmarna. Detta i syfte att åstadkomma ett hälsosammare, mänskligare arbetsliv. Vi är också överens med SKL om att betona att beredskap ska användas sparsamt bara när det är absolut nödvändigt och har också sänkt gränsen för när förhöjd ersättning för beredskap betalas. Utöver det rena avtalet så adresserar Sunt Arbetsliv vikten av delaktighet i arbetstidens förläggning i sitt senaste partsgemensamma material om föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Tillsammans med Almega Vårdföretagarna arbetar vi i en arbetsgrupp som ser över arbetstidsreglerna på området. Detsamma gör vi i en arbetsgrupp med KFS Vård och omsorg.

Egna angelägenheter

Motion 3 och 4 ville båda att vi skulle se över hur regelverket för egna angelägenheter tillämpas och öka de omständigheter som ger rätt till ledighet.

Inga formella yrkanden kring detta överlämnades till motpart. Med SKL/Pacta var dock frågan uppe till diskussion vid förhandlingsbordet från tid till annan. Både utifrån tillämpning och utifrån möjligheten att byta dessa dagar mot en generell arbetstidsförkortning. Diskussionerna blev aldrig jättekonkreta eller ledde till några resultat.

Semester

Motion 6 ville få till jämlika semestervillkor oberoende av ålder. Inga yrkanden om detta har framställts.

Motion 12, 13 och 14 ville stärka rätten till att växla semesterdagstillägg mot ledig tid. Här kan vi konstatera att efter årets avtalsrörelser så finns nu den rätten på samtliga KFS-avtal förutom på energiavtalet, som däremot innehåller ett generöst arbetstidskonto.

Övrigt

Motion 8 ville se höjd ob-ersättning på kvällar och helger. På samtliga avtal där ob-ersättningen inte följer löneutvecklingen har ersättningen höjts i enlighet med märket, dvs med 6,5 % under en treårsperiod. Hos SKL/Pacta höjdes ersättningen ytterligare för arbete på natt mot helgafton.

Motion 5 ville förbättra villkoren för lägerpersonal i bilaga L hos SKL/Pacta. Ersättningen för lägerarbete i bilaga L höjdes som ob-ersättningen i enlighet med märket, 6,5 % över tre år.

Motion 17 ville se över regelverket för rätt till ledighet för medverkan i frivilligorganisationers verksamhet. Inga sådana yrkanden har gjorts.

Motioner om arbetsmiljö (utskott 2)

19. Aktivitetsbaserade kontor och öppna kontorslandskap

Förbundsmötet beslutade att Vision skulle lyfta frågan kring öppna kontorslandskap/ aktivitetsbaserade arbetsplatser och belysa det sociala perspektivet av att sitta i ett öppet landskap, utifrån nya AFS:en om Organisatorisk och social arbetsmiljö samt att genom Sunt Arbetsliv se till att verktyg i tas fram.

Vision har under åren aktivt arbetat med dessa frågor och har i debatten lyft fram vikten av att aktivt arbeta med föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. På vision.se finns ett omfattande avsnitt med ställningstaganden, kunskapssammanställningar och vägledningar. Där finns också länkar till bland annat OSA-kompassen som tagits fram av Sunt Arbetsliv.

Vision har också följt upp hur arbetet med föreskrifterna fungerat och publicerade i mars 2018 en rapport kring detta.

<https://vision.se/Din-trygghet/Arbetsmiljo/organisatorisk--social-arbetsmiljo/>

<https://www.suntarbetsliv.se/verktyg/osa-kompassen/checklistor-for-osa/>

<https://vision.se/Opinion/rapporter/2018/anvand-verktygen-far-ett-manskligt-arbetsliv/>

20. Fokusfråga Arbetsmiljö

Förbundsmötet ansåg motionen besvarad med hänvisning till förslag till nya hjärtefrågor i *Vi är Vision* där arbetsmiljön tydligt lyfts fram som ett prioriterat område för hela förbundet att arbeta med inom ramen för hjärtefrågan ”Hållbart arbetsliv”.

21. Fokusfråga arbetsmiljö regioner – förbundsmötet avslög motionen

22. Gränslöst arbetsliv, ostörd fritid

Förbundsmötet beslutade att Vision uppmärksammar den ostörda fritiden, dvs. rätten att stänga av telefonen.

Vision har under åren lyft frågan om den ostörda fritiden och frågorna tas upp i samband med olika utbildningar. På vision.se finns länkar material som tagits fram av Sunt Arbetsliv där frågan om gränslöst arbetsliv och det finns länkar till Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställningar kring dessa frågor

<https://vision.se/Din-trygghet/Arbetsmiljo/organisatorisk--social-arbetsmiljo/>

<https://www.suntarbetsliv.se/rapporterat/30676/>

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/kunskapssammanstallningar/nya-satt-att-organisera-arbetet/>

23. Psykiska arbetsskador

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

Arbetskadeförsäkringen omfattar redan stressrelaterade sjukdomar. I övrigt var påverkansarbetet var redan påbörjat vid det tillfälle då motionen lades. Förbundsstyrelsens svar innehöll därmed information om att TCO 2014 publicerade rapporten ”Arbetskadeförsäkringen 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 arbetsskadeförsäkringens grundkrav på ett års varaktig inkomstförlust innebär att många arbetsskador aldrig prövas. Om grundkravet inte är uppfyllt kommer Försäkringskassan enligt regelverket inte att utreda skadans samband med arbete och någon arbetsskadeersättning kan inte utges. TCOs förslag från 2014 innebär istället för krav på en varaktig inkomstförlust en fast tidpunkt för prövning av arbetsskada.

Arbetskadeförsäkringen har därefter utretts av "Utredningen om en mer jämställd och rättssäker försäkring vid arbetskada". Vision har i möte med utredningen, poängterat hur viktigt det är att regelverket förändras, framför allt gällande tidpunkten då en skada kan prövas. Under sommaren 2017 var utredningens förslag ute på remiss. I det TCO-gemensamma remissvaret anfördes att kravet på varaktighet skulle kortas från ett år till sex månader. Detta skulle ge bättre möjligheter för läkare att göra en prognos och därmed också innebära bättre möjligheter för den som drabbats av psykisk sjukdom att få sin arbetskada godkänd. TCO påpekade också i remissvaret att alla arbetsskador bör prövas senast vid en viss tidpunkt, förslagsvis då skadan har kvarstått i 180 dagar. Utredningen gav dock inga förslag på en fast prövningstidpunkt eller ett kortare krav på varaktighet, men gick i viss mån Vision och TCO till mötes genom att föreslå en arbetsskadesjukpenning, något som skulle innebära en prövning av fler arbetsskador även om det inte skulle omfatta alla. Utredningen har ännu i mars 2018 inte utmynnat i någon proposition.

Vision har också via TCO argumenterat för att svårigheten att få en psykisk skada klassad som arbetskada har en jämställdhetsaspekt, då psykiska skador i större utsträckning drabbar kvinnor än män. Även ur ett jämställdhetsperspektiv har Vision därmed via TCO argumenterat för att arbetskadeförsäkringen behöver reformeras så att fler psykiska arbetsskador kan prövas av Försäkringskassa. TCO har lyft frågan bland annat under våren 2018; <https://www.tco.se/var-politik/Jamstallldhet-och-mangfald/tcos-forslag-for-okad-ekonomisk-jamstallldhet/trygghetssystemen-viktiga-for-ekonomisk-jamstallldhet/>

24. Utökad kompetens i förbundet gällande arbetsmiljö

Förbundsstyrelsen har i uppdrag att säkerställa att kompetens, möjligheter och resurser finns till att proaktivt driva arbetsmiljöfrågor. Det har sedan länge funnits en nationell arbetsmiljöstrategisk funktion som en huvuduppgift delta i utvecklingen av förbundets arbetsmiljöpolitik och driva påverkansarbete gentemot beslutsfattare på departement, myndigheter och arbetsgivarorganisationer. Vidare finns det på samtliga regionala center arbetsmiljöansvariga ombudsmän, vilket framgår av vision.se. Förbundsstyrelsen följer regelbundet utvecklingen och ser till att det finns tillräckliga resurser för arbetsmiljöfrågorna.

Motioner om lön, pension och organisationspolitik (utskott 3)

25. Avtalsområden

Förbundsstyrelsen har i uppdrag att förtydliga hur vi praktiskt ska lösa det lokalt på arbetsplatser där två eller flera avtal gäller samt på central nivå förtydliga att vi har gemensamma avtalsområden med Kommunal.

Vision har tillsammans med Kommunal arbetat för att hitta en gemensam syn på gränsdragningen. Vi ansåg att arbetet var klart under 2017, men Kommunal valde slutligen att inte anta den gemensamma princip vi formulerat. Arbetet fortsätter men utsikterna att nå en lösning är numera små. Därför kommer vi även fortsättningsvis behöva ha en dialog lokalt.

26. Bilagor

Förbundsstyrelsen har i uppdrag att förtydliga hur vi praktiskt ska lösa det lokalt på arbetsplatser där två eller flera avtal gäller samt på central nivå förtydliga att vi har gemensamma avtalsområden med Kommunal. Förbundsstyrelsen har konstaterat att motionen beskrev ett lokalt exempel, vilket behöver hanteras lokalt. Och även om förbundsstyrelsen inte stött på yrkande noga övervägas i vad som skulle kunna utvecklas till avtalstext.

27. Evt medlemskap – förbundsstyrelsen avlog motionen

28. Fördelning av lönepotten – förbundsstyrelsen avlog motionen

29. Hur ska fördelning av potten gå till

Förbundsstyrelsen har i uppdrag att förtydliga hur vi praktiskt ska lösa det lokalt på arbetsplatser där två eller flera avtal gäller samt på central nivå förtydliga att vi har gemensamma avtalsområden med Kommunal. Förbundsstyrelsen har konstaterat att motionen beskrev ett lokalt exempel, vilket behöver hanteras lokalt. Och även om förbundsstyrelsen inte stött på yrkande noga övervägas i vad som skulle kunna utvecklas till avtalstext.

liknande problem tidigare är det 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.

30. Kontrollfunktion för lönekartläggning

Förbundsmötet ansåg motionen vara besvarad utifrån att förbundsstyrelsen i sitt svar höll med motionärerna om att det behövs vassare kontrollmöjligheter för att lönekartläggning som instrument ska kunna fylla sitt syfte, men menade att det kan finnas fler vägar att nå resultat än att inrätta en ny instans och därför ville driva frågan på flera sätt.

31. Löner och löneutveckling för medicinska sekreterare

Förbundsmötet beslutade att Vision skulle arbeta med att utveckla löneprocessen samt att synliggöra yrkesgruppen.

Nya löneavtal har tecknats. Det löpande arbetet med landstingens lönepolitik fokuseras främst i projektet Fokus region/landsting.

Vision har på olika vis lyft yrkesgruppen i debatten och i maj 2018 publicerades rapporten "Viktig i vården" som lyfte fram vikten av vårdadministration och behovet av satsningar på yrkesgruppen.

Rapporten grundade sig på en enkät har besvarades av 4550 medicinska sekreterare och vårdadministratörer inom landsting, regioner och privata vårdbolag.

<https://vision.se/nyheter/2018/maj/riktade-lonesatsningar-pa-medicinska-sekreterare-nodvandiga-for-personalforsorjningen/>

<https://via.tt.se/data/attachments/00830/f08c130e-3199-4304-b0bd-30c0015cac34.pdf>

32. Lönesamtalsmodellen – förbundsmötet avslög motionen

33. Orättvisa i arbetslivet ger orättvisa pensioner

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

Utöver att det tillsammans med OFR ska utarbetas en strategi, så har förbundet själva gjort en del:

- Förhöjt grundskydd för de med lägst pension

- 1200 kronan för de med låga PA-KL pensioner

Förbundet har deltagit i den allmänna debatten om att pensionssystemet missgynnar kvinnor, samt också deltagit i fackligt politiska diskussioner på olika håll om behovet av ökad avsättning till tjänstepension. När det gäller strukturella löneskillnader så har vi även där diskuterat på olika håll främst med facken inom industrin om effekterna av industrinormen och de konsekvenser som en strikt tillämpning av normen har på att cementera de strukturella skillnader som existerat i alla fall sedan industrinormen introducerades 1997. Ett av syftena med att inte ha siffror för löneutveckling i våra centrala löneavtal är att ha lokal möjlighet att åstadkomma en annan löneutvecklingstakt än den som följer industrinormen. Denna omständighet är idag inte möjlig att uttrycka eftersom det finns starka krafter både hos facken inom industrin och Medlingsinstitutet som verkar för att vi ska följa normen implicit för att vi i deras ögon annars riskerar att rasera den lugna lönebildningen som följer av en strikt tillämpning av normen och därmed försvåra för alla löntagare. Vi kan därför inte längre uttrycka officiellt att vi vill ha mer pengar än industrin för att kunna åtgärda de strukturella löneskillnaderna. Vi får bedöma hur vi kan balansera den interna opinionen mot de externa potentaterna. Fortfarande har vi dock samma intentioner, något högre löneutvecklingstakt än industrin under ett antal år för att minska löneskillnaderna samt högre avsättning till tjänstepension för att höja pensionsnivåerna.

Frågan om höjda avsättningar till tjänstepensionen var bland annat aktuell när det nya pensionsavtalet A-KAP förhandlades fram genom OFR, men det visade sig då inte vara möjligt att nå en sådan uppgörelse. Diskussionen internt mellan OFR-förbunden gällande hur man nu kan gå vidare med frågan om höjda avsättningar är ännu inte avslutad. Vision fortsätter därför att arbeta för att vi inom OFR ska kunna driva frågan om höjda tjänstepensionsavsättningar på ett konstruktivt sätt.

34. Utbildning ska löna sig

Förbundsmötet ansåg motionen besvarad med hänvisning till förslag till nya hjärtefrågor i *Vi är Vision* där hjärtefrågan ”Löner och villkor” ansågs tillgodosett motionärens skrivning om utbildning.

Motioner om yrkesfrågor (utskott 4)

35. Chefer som skyddsombud

Förbundsmötet ansåg att-satsen som efterfrågade stöd till chefer som ville organisera sig besvarad och att den att-sats som efterlyste särskilt utbildningsmaterial skulle skickas med i den översyn av utbildningar som initierades av motion 58. I de nya principer som föreslås att utbildningsstödet ska vara anpassade efter olika förutsättningar, t ex roll och yrke, se arbetsgruppens rapport <https://vision.se/globalassets/documents/slutrappport-arbetsgruppen-utbildningsstod180215.pdf>

36. Chefsmedlemmarnas förutsättningar

Förbundsmötet avslög motionen, men gav förbundsstyrelsen i uppdrag att se över och initiera ett arbete med syftet att chefsverksamheten ute på arbetsplatser utvecklas och stärks, detta skall göras i nära samband med de regionala chefsföreträdarna.

Arbetet pågår med att stärka chefsverksamheten ute på arbetsplatser och det görs i samarbete med de regionala chefsföreträdarna. Kansliorganisationen har bland annat bidragit med är att utveckla en enkät som de regionala chefombudsmännen kan använda tillsammans med avdelningar för att utveckla chefsverksamheten ute på arbetsplatser. Ett verktyg som tagits emot ganska bra och där det används haft positiv effekt.

37. Hjärtefråga Chef

Förbundsmötet ansåg motionen besvarad med hänvisning till förslag till nya hjärtefrågor i *Vi är Vision* där hjärtefrågan ”Förutsättningar för chef och ledarskap” ansågs tillgodosett motionärens skrivning.

38. Titelbyte för biståndshandläggare – förbundsmötet avslög motionen

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

Förbundsmötet avslög motionen, men uppmanade att Vision fortsätter det prioriterade arbetet inom det socialpedagogiska området med utgångspunkt från den fastslagna strategin.

Vision arbetar i enlighet med förbundsstyrelsens fastslagna strategi för det socialpedagogiska området. Under 2018 har det socialpedagogiska arbetet synliggjorts bland annat i rapporten ”Uppdrag: etablering.”

<https://vision.se/Opinion/rapporter/2018/uppdrag-etablering5091-medlemmar-i-vision-om-forutsattningar-att-bidra-till-en-bra-start-i-sverige/>

Det socialpedagogiska området är också en bärande del inom ramen för medlemsdialogen kring översynen av socialtjänstlagen som omfattar alla medlemmar som verkar inom socialt arbete. Under det senaste året har Vision vuxit mycket medlemmässigt inom just de socialpedagogiska grupperna vilket också har gjort att yrkesområdet har fått ökad uppmärksamhet inom Vision Direkts och Regioncentrens arbeten. Det har också bland annat genomförts en satsning för att stärka och öka Visions representation på privatägda hem för vård och boende (HVB).

Motioner om ekonomi (utskott 5)

40. Arvodering för centrala valutskottet

Förbundsområdet beslutade att centrala valutskottet ska arvoderas i enlighet med ett halvt prisbasbelopp per person och år från och med beslutet tas vilket också görs.

41. Arvodering för centrala valutskottet i framtiden

Förbundsområdet beslutade att det inför nästa förbundsområde tas fram ett förslag till arvode för centrala valutskottet som förbundsområdet kan fatta beslut om innan nytt valutskott väljs på området

Utredning genomförd och förbundsstyrelsen har i samband med detta formulerat ett yttrande och föreslår att ett särskilt utskott hanterar arvodesfrågan på förbundsområdet, vilket kommer att ske.

42. Inga retroaktiva inträden

Förbundsområdet avtog motionen, men slog fast att tydlig information kring regler för inträden tas fram och kommuniceras i hela Vision och som sedan ingår i lämplig utbildning.

Information och en checklista kring inträden i Vision finns i Faktabanken på vision.se

Utbildningsgruppen har sett över möjligheten att informera genom via webbutbildningar, men har bedömt att det inte finns något lämpligt avsnitt och lämpligt sätt att ta in den här informationen i någon av våra webbutbildningar. Däremot är frågan aviserad inför kommande omarbeting som görs av de lärarledda "Utbildning för Vision-ombud" samt i nästa revision av "Vision och arbetsrätten".

43. Skärpta regler uthyrning av förbundets lägenheter

Förbundsområdet ansåg motionen besvarad samt föreslog att förbundsstyrelsen skulle förändra policyn för tilldelning av lägenheter så att möjligheten till utlottning av lägenheter i samband med rekryteringskampanjer tas bort.

Policyn är ändrad utifrån förslaget och beslutad av presidiet.

44. Stipendier i samband med studier – förbundsområdet avtog motionen

45. Subventionerad avgift även för de över 30 år – förbundsområdet avtog motionen

Motioner om kommunikation (utskott 6)

46. Annonsering i tidningen Vision – förbundsområdet avtog motionen

47. Bättre förmåner för studentmedlemmar

Förbundsområdet besvarade motionen utifrån att det som efterfrågades redan var möjliggjort

48. Förbundsgemensamt HBTQ material

Förbundsområdet besvarade motionen utifrån att det som efterfrågades redan var möjliggjort

49. Klarspråk

Förbundsområdet beslutade att förbundsstyrelsen ska arbeta för att alla som skriver texter i Visions namn har god kunskap om Klarspråk och att Klarspråk ska användas

Klarspråksguide är framtagen. I första hand är det en guide för enheten för kommunikation och facklig utveckling (KFU) som tillsammans med två klarspråkskonsulter har jobbat fram materialet. Den finns också tillgänglig på Visions intranät så att alla anställda kan ta del av guiden. Tips till förtroendevalda som skriver i Visions namn finns tillgängligt på vision.se https://vision.se/globalassets/fortroendevald/vision_klarspraksguiden_webb.pdf

50. Material om Vision och facket på olika språk – förbundsområdet avtog motionen

51. Material till Pride festivaler

Förbundsområdet besvarade motionen utifrån att det som efterfrågades redan var möjliggjort.

För material kontakta charlotta.ekengren@vision.se

52. Mångfald i Visions material

Förbundsmötet beslutade att text och bild där Vision är avsändare har ett normkritiskt perspektiv för att fler medlemsgrupper ska känna igen sig.

Språkgranskning sker kontinuerligt. Upphandling av nya bilder där mångfald är en del är klart och finns på webben <https://vision.se/Om-Vision/Designmanual/Bildbank/>

53. Profilprodukter

Förbundsmötet besvarade motionen utifrån att det som efterfrågades redan var möjliggjort.

<https://vision.se/Om-Vision/Designmanual/profilprodukter/>

54. Synliggör Visions internationella samarbetsprojekt

Förbundsmötet beslutade att Visions internationella arbete ska synliggöras mer.

En mängd kommunikationsinsatser har genomförts. Bland annat har Vision kontinuerligt synliggjort det internationella arbetet genom bloggar, ett antal seminarium har anordnats och ett flertal artiklar har skrivits om de olika internationella projekten.

Ansökningsprocessen till de internationella stipendierna har gjorts om och två tydliga ansökningsperioder infördes. Beloppet har också blivit större, från 5 000 kr till 15 000 kr.

<https://vision.se/Medlem/Fair-Union/Internationella-stipendier/>

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

55. Utför en tillgänglighetsrevision av Visions hemsida

Förbundsmötet beslutade att uppdra åt förbundsstyrelsen att en tillgänglighetsrevision av vision.se skulle genomföras av externa konsulter för att ta fram förslag och åtgärdsprogram för att säkerställa att vår hemsida blir tillgänglig.

Tillgänglighetsrevisionen är genomförd med hjälp av extern part och en stor mängd förbättringar genomförts och ett kontinuerligt arbete pågår också för att utveckla vision.se

Motioner om utbildning (utskott 7)

56. E-utbildning i Mångfald

Förbundsmötet beslutade att Vision skulle utveckla en nätutbildning kring mångfald som tydligt pekar på Visions ställningstagande i mångfaldsfrågan.

E-utbildningen är framtagen och lanserade under mångfaldsveckan 2017: Utbildningen heter "En arbetsplats för alla" <http://enarbetsplatsforalla.se/>

57. Modern mötesteknik

Förbundsmötet beslutade att förbundsstyrelsen skulle ta fram rekommendationer kring olika e-tjänster samt att tankarna i motionen också skulle kopplas till utbildningsutredningen.

På grund av GDPR är osäkerheten kring möjligheten att använda e-tjänster stor och därför har ännu inga rekommendationer tagits fram. Kansliet bevakar frågan och avvaktar att läget klarnar.

58. Visions utbildningsverksamhet

Förbundsmötet beslutade att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att göra en fördjupad utredning, analys och utvärdering av utbildningsverksamheten i Vision. Utredningen skulle ske med hjälp av en arbetsgrupp som bland annat består av förbundsstyrelseledamöter och kursledare.

Arbetsgruppen har utfört sitt arbete och avrapporterat till förbundsstyrelsen. Samtliga motioner som förbundsmötet hänvisade till utredningen har funnits med som inspel i arbetet.

Förbundsstyrelsens förslag med anledning av rapporten är framtagen och kommer att presenteras på förbundsmötet 2018 i form av rapporten "6 övergripande principer för ett utbildningsstöd i världsklass".

Följande motioner kopplades till utbildningsutredningen

- 35. Chefer som är skyddsombud
- 57. Modern mötesteknik
- 59. Förbättrad utbildningsverksamhet
- 61. Visions utbildningsutbud
- 62. Kompetensutveckling för erfarna förtroendevalda
- 63. Kompetensutvecklingsplan för erfarna ordföringar
- 64. Kursledarkompetens
- 65. Rekrytering och mångfald
- 66. Rekrytering
- 67. Mångfald och värdegrund

60. Utbildningar och kurser i Vision – förbundsmötet avslog motionen

68. Normkritisk utbildning bör ingå i utbildningsgruppens utbud

Förbundsmötet beslutade att Vision skall inkludera normkunskap i sitt utbildningsutbud, att utbildningar erbjuds i andra forum än på internet.

Normkritisk del ingår nu i e-utbildningen. En fysisk normkritisk utbildning har också tagits fram.. Utbildningen har fått namnet "En arbetsplats för alla – fördjupning."

69. Obligatorisk medlemsutbildning vid medlemsinträde i Vision – förbundsmötet avslog motionen

70. Utbildning för valutskott

Förbundsmötet beslutade att valutskottsutbildningen ska kompletteras med ett avsnitt kring etnisk mångfald i styrelser:

Två filmer har producerats för att lyfta frågan om schyst rekrytering till våra styrelser och varför det är viktigt med etnisk mångfald i våra styrelser. Filmerna har visats under höstens utbildningar för valutskott. Paketering av Utbildning för valutskott är klar och filmerna finns också upplagda på VisionPlay för användning i andra sammanhang där det är lämpligt. Till detta kommer en särskild sida för styrelsestöd till valutskott.

Motioner om lokal organisation (utskott 8)

71. Bolag Förbund Privata Klubbar

Förbundsmötet besvarande motionen utifrån att möjligheten för centren att underlätta samarbetsexplosioner finns, men att det på grund av att helt öppna system förhindras av PUL (och numera GDPR) samt att förbundsstyrelsen för en löpande dialog med kansliorganisationen för att säkerställa att kansliet har de resurser som krävs.

72. Alternativ lokal organisation – förbundsmötet avslog motionen

73. Medge undantag från organisationsprincipen i mindre kommuner – förbundsmötet avslog motionen

74. Utred framtidens organisation för Vision

Förbundsmötet beslutade att förbundsstyrelsen att utreda frågan om Visions framtida organisation både gällande den parlamentariska organisationen och kansliorganisationen och återkomma med en skriftlig rapport till förbundsmötet 2018.

Utredningen är genomförd och kommer att presenteras på förbundsmötet 2018 i form av rapporten Lokal organisation

75. Att delta är viktigt för demokratin i Vision

Förbundsområdet besvarade motionen utifrån den översyn av förbundsområdet roll, funktion och mandatfördelning som förbundsområdet beslutade om.

Översynen presenteras på förbundsområdet 2018 i form av rapporten Utvecklad organisation för inflytande och engagemang.

76. Vart ledde arbetet med "Vår interna demokrati i Vision"

Förbundsområdet besvarade motionen utifrån den översyn av förbundsområdet roll, funktion och mandatfördelning som förbundsområdet beslutade om.

Översynen presenteras på förbundsområdet 2018 i form av rapporten Utvecklad organisation för inflytande och engagemang.

Motioner om intern styrning och demokrati (utskott 9)

77. Förbundsområde vart fjärde år – förbundsområdet avslag motionen

78. Förläggning av Förbundsområde

Förbundsområdet besvarade motionen utifrån den översyn av förbundsområdet roll, funktion och mandatfördelning som förbundsområdet beslutade om.

Översynen presenteras på förbundsområdet 2018 i form av rapporten Utvecklad organisation för inflytande och engagemang.

79. Förslag om förtydligande gällande visions stadgar – förbundsområdet avslag motionen

80. Förtydliga stadgarna när det gäller valprocessen.

Förbundsområdet besvarade motionen och uppdrag åt förbundsstyrelsen att förtydliga hur ledamot i valutskottet bör hantera en eventuell egen nominering till annat förtroendeuppdrag.

Förtydligandet är framtaget och återfinns på vision.se <https://vision.se/globalassets/om-vision/8.-fortydligande-av-visions-valordning.pdf>

81. Förändring av Visions valordning

Förbundsområdet besvarade motionen och uppdrag åt förbundsstyrelsen att skyndsamt ta fram anvisningar för elektroniskt röstsystem och poströstning.

Anvisningarna är framtagna och återfinns på vision.se <https://vision.se/globalassets/om-vision/7.-anvisning-elektronisk-rostning.pdf>

82. Låt medlems boendeort påverka delaktighet i Visions aktiviteter – förbundsområdet avslag motionen

83. Begränsa ordförandeperioden för klubb, sektion & avdelningsordförande i Vision – förbundsområdet avslag motionen

84. Nyval av förtroendevalda efter senast 8 år i ledande uppdrag – förbundsområdet avslag motionen

85. Samordning kring att driva sakfrågor

Förbundsområdet biföll motionen och förbundsstyrelsen menade att kansliorganisationen har uppdraget att samordna och stötta avdelningar och klubbar i att driva sakfrågor och att avdelningar och klubbar också har ett ansvar för att dela information, tips och idéer.

Det ligger i allas intresse att lokala kollektivavtal blir så bra som möjligt och att erfarenhetsutbyte sker. Centren kan i sitt stöd hjälpa till att ge bra argument, erbjuda mallar och goda exempel där man vill göra intresseförhandlingar. Centren har dock sällan kännedom om vilka frågor som medlemmarna vill driva på sina arbetsplatser, det vet de lokala FV bättre.

Om avtalen rapporteras in till centren kan centren sammanställa de avtal som skickas in och sedan informera avdelningar/klubbar om var sådana avtal har gjorts så att de själva kan kontakta varandra om innehåll och hur man jobbade för att uppnå resultat.

Sedan en tid tillbaka finns också ett antal [mallar och argument för förhandlingsframställan](#), samt [möjligheter att dela med sig av förslag](#) man jobbat med lokalt på på vision.se.

Avtalen och förhandlingsframställningar mm (oavsett om de lyckats eller ej) kan också med fördel läggas in i [engagemangskiosken](#) på vision.se så att fler får tillgång till dem.

Också facebookgruppen FV i Vision är ett utmärkt forum där många delar med sig av sina tips och idéer i detta avseende.

86. Trygga återväxten av fackligt förtroendevalda i Vision

Förbundsmötet besvarade motionen utifrån pågående arbete kopplat till målen i *Vi är Vision*.

Förbundsstyrelsen har därefter beslutat kring en strategi som sträcker sig över flera år med mätbara mål som ska följas upp återkommande och ligga till grund inför beslut på kommande förbundsmöte 2020. En konkret åtgärd kopplad till strategin är det pågående arbetet för att utveckla stödet till förtroendevalda.

87. Vad betyder Visions hjärtefrågor, värdegrund och program

Förbundsmötet besvarade motionen utifrån de föreslagna förändringarna av hjärtefrågorna som återfinns i *Vi är Vision*.

Motioner om schyst arbetsliv, försäkringar och övrigt (utskott 10)

88. Kränkande särbehandling och mobbing

Förbundsmötet biföll motionen om att Vision ska tydliggöra riktlinjer, rutiner och handlingsplan gällande kränkningar bland förtroendevalda och medlemmar inom den egna organisationen.

Kansliet har publicerat förbundets syn på kränkningar och också tagit fram ett webbformulär så att de som upplever kränkningar av olika slag kan rapportera in detta till Vision. Det finns också interna rutiner för att hantera frågorna om/när de kommer in.

<https://vision.se/Din-trygghet/Arbetsmiljo/Sexuella-trakasserier/anmalan-om-krankande-sarbehandling-trakasserier-och-sexuella-trakasserier>

<https://vision.se/Din-trygghet/Arbetsmiljo/Mobbning/>

<https://vision.se/Din-trygghet/Arbetsmiljo/metoo/>

89. Likabehandlingsavtal för Visions personal – förbundsmötet avslag motionen

90. Schysta villkor för kollegor med funktionsvariationer – förbundsmötet avslag motionen

91. Solidaritetsfonden

Förbundsmötet besvarade motionen utifrån att solidaritetsfonden har som 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.

I de fall solidaritetsfonden använts som avsändare för att stärka Visions varumärke, t ex vid humanitära insatser, har den också 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.

92. Vision bör ta ställning som feministiskt fackförbund

Förbundsmötet beslutade att Vision officiellt erkänner sig som en feministisk organisation.

Det feministiska perspektivet finns med som en del av Visions fem hjärtefrågor och innebär att all vår verksamhet och vår strävan efter bättre villkor i arbetslivet utgår från ett feministiskt perspektiv. För ett kvinnodominerat förbund som Vision är jämställda villkor främst en fråga om rättvisa. Ingen ska behöva ha sämre lön, arbetsmiljö eller utvecklingsmöjligheter på grund av sitt kön.

Samtidigt är det en del av Visions medlemslöfte – Som medlem ska du få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Det handlar om att ett jämställt arbetsliv är ett mänskligt arbetsliv – och att det gynnar alla oavsett kön eller könstillhörighet.

93. Gruppförsäkring efter 65 år

Förbundsstyrelsen besvarade motionen utifrån att det som efterfrågades redan var möjliggjort

94. Sjukvårdsförsäkring

Förbundsstyrelsen besvarade motionen utifrån att förbundsstyrelsen höll på att utreda frågan om att erbjuda sjukvårdsförsäkring.

Resultatet av utredningen resulterade att förbundsstyrelsen i januari 2018 beslutade att i dagsläget inte gå vidare med upphandling av en sjukvårdsförsäkring på grund av att kostnaden för en sådan produkt skulle bli betydligt högre än vad medlemmarna ansåg sig beredda att betala.

Övriga uppdrag & beslut

- erbjuda standardiserade NMI-mätningar (Nöjd Medlems Index)

Underlag för att jobba med frågan framtaget och ligger på Visions webbplats. Information är tillgänglig i engagemangskiosken och förtroendevalda har fått info. Organisation för att kunna hjälpa till med lokala enkäter finns på plats och en särskild adress finns (nmi@vision.se)

- översyn av förbundsstyrelsens roll, funktion och mandatfördelning

Översynen presenteras på förbundsstyrelsen 2018 i form av rapporten Utvecklad organisation för inflytande och engagemang.

- fortsätta ett arbete där förslag på förbättringar av transparens, nya arbetssätt och inkludering löpande genomförs i dialog med samordningsgrupper, andra regionala grupperingar och träffar samt med klubbar och avdelningar.

Förbundsstyrelsen och kansliorganisationen arbetar kontinuerligt med att utveckla arbetssätt och rutiner samt att fortsätta dialogen med samordningsgrupper, förtroendevalda och medlemmar. Några exempel är att Facebookgrupper startats för skapa en ökad delaktighet och dialog och att inkomna motioner till förbundsstyrelsen 2018 publicerades så snart de inkommit.

- säkerställa att en regional dialog genomförs gällande representation vid regionala förbundsstyrelsenkonferenser, regionkonferenser och förmöten.

Förbundsstyrelsen har säkerställt att dialog kring dessa frågor har genomförts i samtliga regioner.

- för att vara handlingskraftiga på varje arbetsplats fortsätta utveckla metodstöd, utbildning och roll för våra lokala representanter och ombud

Utöver den översyn av Visions utbildningsverksamhet som kommer att presenteras vid förbundsstyrelsen 2018 har också förbundsstyrelsen tagit beslut kring olika satsningar för att utveckla förutsättningarna för de förtroendevalda, t ex satsningen kring Hållbart engagemang.

<https://vision.se/for-dig-som-ar/Fortroendevald/styrelsesidorna/ordforande/hallbart-engagemang/>

- uppdrag att i dialog med samordningsgrupperna se över hur val till centrala valutskottet genomförs.

Resultatet av dessa dialoger är att processen kring val av det centrala valutskott som ska väljas vid förbundsstyrelsen 2018 har utvecklats. Fler nominerade kommer att finnas tillgängliga, vilket ger bättre förutsättningar att välja ett centralt valutskott som följer Visions valordning och bättre speglar hela förbundet.

- arvoden för centrala uppdrag

Utöver att besluta om nivå för centrala arvoden beslutade förbundsstyrelsen att en utredning om arvoden för samtliga centrala uppdrag sker till nästa ordinarie förbundsstyrelsenmöte.

En utredning har genomförts och den kommer att behandlas på förbundsstyrelsen 2018

Sammanställning över de motioner som avslogs av förbundsmötet 2016

10. Rättvis ersättning vid jour och beredskap
15. Sex timmars arbetsdag
21. Fokusfråga arbetsmiljö regioner
27. Evigt medlemskap
28. Fördelning av lönepotten
32. Lönesamtalsmodellen
38. Titelbyte för biståndshandläggare
44. Stipendier i samband med studier
45. Subventionerad avgift även för de över 30 år
46. Annonsering i tidningen Vision
50. Material om Vision och facket på olika språk
60. Utbildningar och kurser i Vision
69. Obligatorisk medlemsutbildning vid medlemsinträde i Vision
72. Alternativ lokal organisation
73. Medge undantag från organisationsprincipen i mindre kommuner
77. Förbundsmöte vart fjärde år
79. Förslag om förtydligande gällande visions stadgar
82. Låt medlems boendeort påverka delaktighet i Visions aktiviteter
83. Begränsa ordförandeperioden för klubb, sektion & avdelningsordförande i Vision
84. Nyval av förtroendevalda efter senast 8 år i ledande uppdrag
89. Likabehandlingsavtal för Visions personal
90. Schysta villkor för kollegor med funktionsvariationer