

Förbundsmöte 2018

Motioner



Innehåll

Utskott 1 Hållbart arbetsliv

1.	Arbetstidskonto	6
2.	Arbetstidsmätt - Kortare arbetsdagar med bibehållen lön	8
3.	Framtidens arbetsmiljö	10
4.	Hjärtefråga Hållbart arbetsliv - mer arbetsglädje	12
5.	Hur ska vi orka arbeta full tid hela vägen fram till pension?	14
6.	Medarbetares polisanmälningar och trygghet	16
7.	Sex timmars arbetsdag 1	18
8.	Sex timmars arbetsdag 2	20
9.	Stöd i att ta fram underlag kring aktivitetsbaserade kontor	22

Utskott 2 Ekonomi

10.	Tidigarelägg utbetalning av medlemsavgifterna till pensionärssektionerna	25
-----	--	----

Utskott 3 Fair Union

11.	Eget val av kost vid utbildningar och konferenser	27
12.	Könsneutrala toalettskyltar på Visions förbunds kontor och center	29
13.	Ombudens och arbetsgivarens gemensamma insatser kring etnisk mångfald	31
14.	Tillsätta ett antidiskrimineringsråd	33

Utskott 4 Hållbart engagemang

15.	Avsaknad av dokumentationsmöjligheter som förtroendevald i Vision	36
16.	En bra facklig arbetsmiljö	38
17.	En positiv möjlighet - till gagn för medlemmar och det lokala arbetet inom Vision	41
18.	Ett förbättrat stöd för förhandlande förtroendevalda	44
19.	Få bättre förutsättningar för att utföra uppdraget i centrala avtalsgruppen	47
20.	Förtroendevaldas löneutveckling	49
21.	Gemensamma målbilder	52
22.	Halv medlemsavgift för styrelseledamöter i klubbar och avdelningar	54
23.	Hjärtefråga Chef	56
24.	Stötta ensamarbete	58
25.	Vision behöver återigen tala om organisering!	60
26.	Vision växer	63

Utskott 5 Kommunikation

27.	Artiklar i Visions medlemstidning inför pensionering	66
28.	Mallar för protokoll och kallelser	67
29.	Marknadsföring	68
30.	Nyttjande av medlemsförmåner för pensionärsmedlemmar	71
31.	Profilprodukter	73
32.	Tidningen Vision, reportage om pensionärsverksamheten	75
33.	Tillgänglighetsanpassa Visions hemsida i enlighet med ny lagstiftning	76
34.	Varumärket Vision	79

Utskott 6 Lön

35.	Centrala löneavtal 1	82
36.	Centrala löneavtal 2	84
37.	Förtroendevaldas påverkan i avtalsrörelsen	86
38.	Kontrollfunktion för lönekartläggning	90
39.	Mjukvara för jämförda löner	92
40.	Resultatbaserade lönekriterier	93
41.	Stöd i att få till så bra lokala kollektivavtal som möjligt	95
42.	Utred den individuella lönesättningen	97
43.	Återkoppling från avtalsarbetet	99

Utskott 7 Organisation

44.	Att pensionärsmedlemmarnas företrädare får kontaktperson...	102
45.	Chefsorganisation Vision	105
46.	Pensionärssektionernas koppling till Vision centret och förbundet	108
47.	Verksamhet för arbetslösa medlemmar	109
48.	Ändra regler och stadgar så att de medger rätten att återansluta före detta SKTF...	111

Utskott 8 Samhälle

49.	Krav på kollektivavtal i offentliga upphandlingar	115
50.	Situationen för fackliga förtroendemän/arbetsgivarens kompetens?	117
51.	Vision fullvärdig medlem i PTK	121
52.	Vinster i välfärden	123
53.	Vision måste hålla sig neutral vad gäller vinster i välfärden...	125
54.	Vision ska ta tydlig ställning för strejkrätten	127

Utskott 9 Utbildning

55.	Antalet utbildningsplatser	130
56.	Arbetsmiljö - hälsokunskap	132
57.	Bidra till ökad arbetsmarknadskunskap hos skolelever	134
58.	E-utbildning etnisk mångfald	136
59.	Förtroendevald som vice ordförande i en styrelse inom Vision	138
60.	Lärlarledd kassörsutbildning	140
61.	Utbildning och kompetensutveckling för förtroendevalda	142
62.	Utbildningsinsatser i jämställdhet	144
63.	Utvecklings- och utbildningsplan för ombud	146
64.	Visionskörkort	148

Utskott 10 Villkor

65.	Etnisk mångfald i valordningen	150
66.	Ersättning för sjukvårdskostnader och läkemedel	152
67.	Extra ledighet vid klämdagar och innan aftnar	155
68.	Fler semesterdagar för Visions medlemmar	157
69.	Friskvårdstimme	159
70.	Förbättrad tjänstepension	161
71.	Lika rättigheter semesterdagar	162
72.	Reglera i AB när arbetsgivaren (chefen) senast måste handlägga en semesteransökan...	164
73.	Tjänstepension även vid vård av barn, vård av allvarligt sjukt barn.	166
74.	Tjänstepension: Höjd ersättning	167
75.	Ändra tiden för OB tillägg nätter innan storhelger	168
76.	Ändring i avtalet kring sovande joutjänstgöring	169

Utskott 1
Hållbart arbetsliv
Motionerna 1-9

1. Arbetstidskonto

Motionär: Angelika Holmberg, Landstingsavdelningen i Kalmar Län

Det är vanligt att arbetsgivaren inom privata och kommunala bolag sätter av upp till 60 timmar, se förslag enligt nedan.

Vi ser att olika möjligheter kan ge bättre förutsättningar för medarbetarna då man är i olika skede i livet och kanske önskar ledighet för andra helgdagar än de som finns i kalender.

Med tanke på detta vill vi att Vision förbättrar villkoren för våra medlemmar.

Med hänvisning till ovanstående förslår undertecknad

att få möjlighet att välja mellan lön, ledighet, avsatt pension för att få en bättre livskvalité.

att tillförskaffa sig tiden genom anställningsår. Till exempel: 3 år = 8 timmar, 5 år = 20 timmar, 10 år = 40 timmar, 15 år = 60 timmar.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Avdelningsstyrelsen har godkänt

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Arbetstidskonto”

Vision arbetar ständigt för att minska tiden som arbetstagarna ska stå till arbetsgivarens förfogande. Många arbetstagare har idag jour eller beredskap i stor omfattning utöver sin ordinarie arbetstid. Den totala tiden som arbetsgivare inverkar på arbetstagares privatliv ska minskas genom ökat individuellt inflytande över arbetstiden eller genom begränsningar av arbetsgivarens ensidiga rätt att bestämma arbetstidens förläggning och omfattning.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att man som medarbetare, genom att kunna välja mellan olika möjligheter när det gäller arbetstid, ges bättre förutsättningar till ett mänskligare arbetsliv anpassat efter olika skeden i livet. Möjligheten för individen att själv få välja finns delvis redan idag, exempelvis hos arbetsgivare där vi tecknat lokala avtal om semesterväxling. Att ytterligare utveckla arbetet med intresseförhandlingar, där individens behov får styra, är ett prioriterat arbetsområde för Vision, såväl lokalt som centralt.

Arbetstidskonton finns idag inom KFS avtalsområde. För att komma fram till denna avtalslösning har vi varit tvungna att avstå löneutrymme. Arbetstidskontot är mycket uppskattat för de av våra medlemmar som omfattas av detta. Dock måste frågan hela tiden vägas mot löneutrymme och/eller andra prioriteringar som behöver göras på de olika avtalsområdena.

Motionens andra att-sats handlar om hur medarbetaren ska kunna tillförskaffa sig tid genom anställningsår. Detta tror inte förbundsstyrelsen är en bra väg att gå då det skapar inlåsnings effekter för individen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** bifalla motionens första att-sats och därefter överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete samt
- att** avslå motionens andra att-sats samt
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att fortsätta utveckla arbetet med lokala intresseförhandlingar

2. Arbetstidsmått - Kortare arbetsdagar med bibehållen lön

Motionär: Tanja Wiemer, Vision Västra Götalandsregionen

Heltidsmåttet vi arbetar efter idag är 40 timmar/ arbetsvecka och är baserat på ett beslut i riksdagen år 1970, lagen infördes 1971.

Idag, 47 år senare behöver man se över heltidsmåttet utifrån perspektivet ”Ett hållbart Arbetsliv”.

Idag har många av våra medlemmar det tufft på arbetsplatserna gällande arbetsbelastningen och arbetsmiljön vilket även speglas i höga sjukskrivningstal. Kraven blir allt högre, man ska vara flexibel, jobba effektivare, snabbare etc. Många orkar inte arbeta heltid utan går frivilligt ner i tjänst vilket först och främst drabbar den enskilda medlemmen både på kort och lång sikt.

Vision behöver arbeta för att korta ner ”heltidsmåttet” och därmed skapa förutsättningar för våra medlemmar att orka arbeta fram till pensionen.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att ge Visions avtalsgrupp i uppdrag att arbeta för ett sänkt heltidsmått för att gynna ett hållbart arbetsliv.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Styrelsen VGR sektion 6 Primärvård - Tandvård står bakom motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Arbetstidsmått - Kortare arbetsdagar med bibehållen lön”

Vision arbetar ständigt för att minska tiden som arbetstagarna ska stå till arbetsgivarens förfogande. Många arbetstagare har idag jour eller beredskap i stor omfattning utöver sin ordinarie arbetstid. Den totala tiden som arbetsgivare inverkar på arbetstagares privatliv ska minskas genom ökat individuellt inflytande över arbetstiden eller genom begränsningar av arbetsgivarens ensidiga rätt att bestämma arbetstidens förläggning och omfattning.

Det totala arbetstidsmåttet består av flera parametrar. Veckoarbetstiden är en av de viktigare. Antalet semesterdagar är en annan parameter. Arbetstidskonton en tredje variant. Även frågan om hur arbetstiden förläggs och möjligheten till återhämtning är viktig att ta hänsyn till.

Som motionären mycket riktigt påpekar så får den ordinarie arbetstiden, enligt arbetstidslagen, uppgå till högst 40 timmar i veckan. I flera kollektivavtal finns regleringar kring heltidsmåttet som reglerar en lägre veckoarbetstid än 40 timmar per helgfri vecka när man arbetar på ett schema eller arbetar natt. För att kunna nå målet med ett hållbart arbetsliv är det viktigt att alla delar vägs in. Ett sänkt arbetstidsmått får aldrig betalas med högre arbetsbelastning och sämre arbetsmiljö.

Förbundsstyrelsen ser svårigheter med att, i personaltäta verksamheter, lyckas på bred front med att införa kortare arbetsdagar. Detta beroende på bristen på kompetent och utbildad arbetskraft samt den samhällsekonomiska utvecklingen. Att förkorta arbetstidsmåttet, oavsett modell, utan att avstå löneutrymme är ett långsiktigt arbete. Kostnaden för att förkorta arbetstid är ca 2,5 % av månadslönen per timme förkortad arbetstid per månad.

Lokala försök pågår och Vision följer noggrant denna utveckling och den forskning som pågår kring frågan.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen och därefter överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete.

3 .Framtidens arbetsmiljö

Motionär: Kamilla Lantz, Vision Stockholms stad

Jobben ändras, arbetssätten ändras, arbetsplats begreppet blir allt mer flytande, arbetstiden är inte lika fastställd som det står i arbetstidslagen utan olika avtalslösningar anpassar både arbetsplatsen och arbetstiden.

Detta sker samtidigt som befattningsbenämningar inte längre nödvändigtvis har ett fastställt innehåll. Arbetet blir mer uppgiftsstyrd, titlarna används oftare tillsammans med en organisatorisk placering och arbetsbeskrivningarna följer av budgetbeslut och omorganisationer.

Detta ställer stora krav på det praktiska arbetsmiljöarbetet och skyddsombudsuppdragen. Arbetsmiljölagens konstruktion ger verktygen för att bemöta och hantera detta men hänger vi med, som facklig organisation, som skyddsombud? Ser vi det som behöver göras för att medlemmarna (och medarbetarna) får arbetsmiljömässigt goda förutsättningar att göra ett bra jobb?

Ingen pratar längre om distansarbetsplatser och reglering av dessa men flera har möjlighet att ”jobba hemifrån” eller ”jobba hemma” eller ”jobba på annan plats” (ett fik, i tåget, i tandläkarens väntrum...). Att vara ständigt ”uppkopplad”. Men när kopplar man ur? När kopplar man av?

Vision är i framkanten när det handlar om att utveckla arbetsmiljöarbetet, det ska vi vara riktigt stolta över, och nu är det dags att ligga steget före....

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision, tar sikte på framtidens arbetsmiljö – vad innebär de förändringar som sker på arbetsplatserna (var de än må vara), arbetssätten och arbetsinnehållet för våra medlemmars (och medarbetarnas) arbetsmiljö och vilka utmaningar det innebär för förbundet, förtroendevalda och skyddsombud – genom att bereda en bred dialog i förbundet i syfte att ta fram konkreta verktyg för att hantera de brister som vi kommer att bemöta.

att Visions chefsmedlemmar görs särskilt delaktiga i dialogen enligt ovan.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Vision Bromma sdf:s sektionsstyrelse behandlade och ställde sig bakom motionen på styrelsemötet den 7 februari 2018 och antar den som sin egen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Framtidens arbetsmiljö”

Genom arbetet med hjärtefrågan Framtidens arbetsliv säkras vi att Vision är aktiva i utvecklingen av arbetslivet. Vision driver frågor kring kunskaps- och yrkesutveckling, det vill säga medlemmarnas möjligheter att utvecklas i arbetslivet. Alla ska känna att deras kompetens tas till vara. I hjärtefrågan betonar vi också medlemmars kunskap och erfarenhet i sitt arbete genom att poängtera att det är våra medlemmar som har lösningarna på dagens och framtidens utmaningar.

Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att Vision kraftsamlar för att möta och hantera den utveckling som är här och nu och som innebär att medlemmarna får förändrade förutsättningar för att utföra sitt jobb. Framtidens arbetsmiljö kommer att innebära en stark digital utveckling.

Vision ska följa vad som pågår och påverka framtidens arbetsmiljö genom att ha fokus på digital utveckling för de yrkesverksamma i verksamheter som ligger i framkant när det gäller digitalisering och automatisering. Där är det särskilt viktigt att uppmärksamma, följa och driva på för en god digital arbetsmiljö med de verktyg vi har idag. Tillsammans med yrkesverksamma, medlemmar, chefsmedlemmar och förtroendevalda har vi en bred dialog som bidrar till att utveckla verktyg som kan möta och stärka framtidens arbetsmiljö. Arbetsmiljöfrågorna är av stor vikt och ett klart prioriterat arbete för förbundet. Nu och i framtiden.

Arbetet med att på olika sätt ta reda på hur våra medlemmar upplever sin arbetsmiljö är ständigt pågående. Detta sker exempelvis via möten, nätverk, sociala medier och enkäter. För våra chefsmedlemmar gäller samma sak. Här har vi dessutom strukturen med ”Vision chef” som underlättar insamlandet av framtidsfrågor.

Vad det gäller att utveckla konkreta verktyg för att kunna bemöta såväl nuvarande som framtida utmaningar på arbetsmiljöområdet så sker detta arbete både inom Vision men också genom Suntarbetsliv där vi är delaktiga. Där finns såväl resurser som kompetens för att utveckla praktiska och pedagogiska verktyg som vilar på en forskningsgrund. Vision kan genom samarbetet påverka innehållet bland befintliga verktyg och driva på för att utveckla de vi saknar.

Vi ska samla och ta till oss kunskap från de som arbetar med den digitala utvecklingen i samhället. Vi ska identifiera farhågor och spännande utveckling som riggar Visions medlemmar för framtidens arbetsliv. Med det arbetet bygger vi en digital strategi för att stödja yrkesgrupperna i den digitala utvecklingen. Vision är en del av välfärdens utveckling och bidrar till framtidens arbetsmiljö.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

4. Hjärtefråga Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje

Motionär: Mimmi Pirttilä, Tidaholmsavdelningen

Visions hjärtefrågor är något som förbundet jobbar mycket med. Både centralt, regionalt och lokalt. Men en hjärtefråga är idag en stor utvecklingspotential. Delen av hjärtefrågan Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje.

Första delen av hjärtefrågan har upplevelsen att det jobbas mycket med. Men vad gäller just arbetsmiljö finns mer att göra.

Vi säger att vi ska jobba mer med att våra medlemmar ska ha arbetsglädje och känna stor tillfredsställelse på sina arbetsplatser. Det jobbar vi med dagligen, men fortfarande är sjukskrivningstalen höga. Vi förtroendevalda i avd/klubbar/sektioner trycker på att arbetsgivaren ska jobba mer med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Men något måste vi göra, för att medlemmarna ska känna att de har bra förutsättningar på jobbet för att orka hela dagen.

I vårt förbund har vi anställda ombudsmän som idag jobbar med en särskild hjärtefråga, Chef. Det är vi förtroendevalda otroligt stolta för. Att kunna visa våra chefsmedlemmar att vi satsar på den hjärtefrågan och yrkeskategorin.

Vad gäller arbetsmiljö kan vi inte göra för mycket. Allt på arbetet kan härledas till arbetsmiljö.

Våra anställda på Centren runt om i landet, har stora kunskaper i många delar. Att stötta oss förtroendevalda i olika delar som tex förhandlingar. Men när det gäller att jobba offensivt att driva på för bättre arbetsmiljö, ser många att det behövs göras något mer. För att de som jobbar på Centren idag ska kunna hjälpa att möta ett behov som vi förtroendevalda har, och behöver mer av, måste vi satsa mer på det.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Förbundsstyrelsen får i uppdrag att utreda möjligheten att tillsätta ombudsmän på centren som har ”expertkunskap” och inriktning på arbetsmiljöområdet och dess frågor, så som vi idag har Chefsombudsman

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hjärtefråga Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje”

Centren har varit delaktiga i arbetet inom hjärtefrågan och har genom ombudsmännen nått långt ut. På centren finns en samlad kunskap och stor erfarenhet av att arbeta med arbetsmiljöfrågor. Den expertkunskap som motionären efterfrågar finns på centren. Där finns bred kompetens, kunskap och erfarenheter. Centren erbjuder professionell rådgivning och stöd till förtroendevalda och medlemmar med de resurser, i form av verktyg och metoder, som finns inom området.

På varje center finns en utsedd ombudsman som bevakar och fångar in ny kunskap kring arbetsmiljö. Dessa ombudsmän träffas för erfarenhetsutbyte och för att utveckla och driva Visions arbete inom arbetsmiljöområdet. Gruppen är också viktig för att förankra och implementera verktyg och metoder samt för dialogen inom Vision.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

5. Hur ska vi orka arbeta full tid hela vägen fram till pension?

Motionär: Annica Sundin på uppdrag av Stockholms läns landsting, Region Uppsala, Landstinget Sörmland, Region Kronoberg, Landstinget i Kalmar län, Region Halland, Västra Götalandsregionen, Landstingsavdelningen Värmland, Region Örebro län, Region Gävleborg, Region Västernorrland, Västerbottens läns landsting, Landstingsavdelningen Dalarna

Vårt samhälle står inför en utveckling jämförbar med jordbruksrevolutionen på 1700-talet. Jordbruksrevolutionen ökade matproduktionen och frigjorde arbetskraft. På så sätt la den grunden för den industriella revolutionen. Även den har vidareutvecklats genom ångmaskinen, automatisering, datorisering också vidare. Det vi står inför nu är en ny teknikutveckling.

Hur kommer framtidens arbetsliv att se ut?

Robotisering, repetitiva arbetsuppgifter görs av robotar, AI gör att robotar kan utföra helpdesk/receptionstjänster. Då vi bara är i början kommer detta säkerligen att vidgas till ännu fler uppgifter.

3-D skrivare som förenklar tillverkning och gör det möjligt att på ett kostnadseffektivt sätt göra produkten anpassad för just dig. Det blir viktigt att ha tillverkningen nära konsumenten för att tillfredsställa konsumentens behov.

Även röstigenkänning är en teknik som är under utveckling och som kommer att innebära förändringar för alla som idag arbetar med olika former av utskrifter.

Listan kan göras längre, men sammantaget kommer bara ovanstående punkter att innebära en kraftig omdaning av arbetsmarknaden. Arbetskraft för andra behov i samhället frigörs.

Historiskt har man beskrivit två problem med arbetstidsförkortning, dels brist på arbetskraft, men även brist på medel för att betala våra pensioner. Genom den samhällsutveckling som pågår löses bristen på arbetskraft. Brist på pengar i pensionssystemen har aktualiserats mer och mer. I och med ökad livslängd så ska samma pensionskapital räcka fler år. För att möta detta pratar statsmakten om höjda pensionsåldrar. Höjd pensionsålder innebär i sin tur en ökad påfrestning att vi som personer orkar med att arbeta fram till pensionen.

I ett samhälle med ekonomisk tillväxt och tillgänglig arbetskraft finns det utrymme för att trappa ner arbetstiden. Kombinera detta med att vi ska jobba allt högre upp i åldrarna så behövs en åtgärd för att vi ska orka jobba hela vägen fram till pensionsåldern och inte behöva ta ut pensionen i förtida uttag. Ett exempel på lösning skulle kunna vara att man trappar ner arbetstiden med en timme per vecka från en viss ålder.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision arbetar för en arbetstidsförkortning med bibehållen lön så att vi orkar arbeta ända fram till pensionsåldern inträffar

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hur ska vi orka arbeta full tid hela vägen fram till pension?”

I motionen beskrivs flera viktiga områden. Arbetsmiljön måste vara så bra att den inte skapar ohälsa. Arbetstagare måste hela tiden kompetensutvecklas för att kunna följa med i utvecklingen. Många faktorer samspelar för att ge möjlighet för individen att orka arbeta full tid hela vägen fram till pensioneringen.

Att arbeta för en arbetstidsförkortning kan ske på flera sätt. Till exempel minskad veckoarbetstid, fler semesterdagar eller en så kallad 80-90-100 modell. I en sådan modell tecknar man ett avtal där man kommer överens om att arbetstagaren vid en viss ålder (och ibland även andra kvalifikationskrav som exempelvis anställningstid) får arbeta 80 %, får lön för 90 % och avsättning till pension på 100 %.

Förbundsstyrelsen ser också att individens inflytande över arbetstidens förläggning och möjlighet till återhämtning måste öka om vi ska nå målet med ett mänskligare arbetsliv. Även den gråzon som finns mellan arbetsliv och privatliv, inte minst i vår uppkopplade värld, måste hanteras. Att ständigt stå till arbetsgivarens förfogande är inte vägen mot hjärtefrågan om ett hållbart arbetsliv.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen och därefter överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete.

6. Medarbetares polisanmälningar och trygghet

Motionär: Sonia Koppen, Vision Göteborg

Personal som arbetar inom våra verksamheter hamnar emellanåt i otrevliga situationer. Ibland blir situationerna hotfulla, hot kan uttalas eller i sämsta fall blir det våldsamt. Efter en sådan händelse så ska polisanmälan göras, det våra medlemmar beskriver är att det bara ibland (bara vissa chefer) är chefen som gör polisanmälan. Vår åsikt är att det alltid är chef som ska göra polisanmälan. När polisanmälan är gjord och det kommer till rättegång så kommer nästa problem, personalen är inte anonym utan blir namngiven i eventuell efterföljande rättsprocess. Vision Göteborg yrkar därför på att förbundsstyrelsen ställer sig bakom följande att-satser:

Med hänvisning till ovanstående förslår undertecknad

- att** Vision verkar för att det alltid är arbetsgivaren/chef som gör polisanmälan efter att det varit en incident.
- att** Vision verkar för och opinionsbildar kring att personal som arbetar inom våra verksamheter inte ska bli offentliga i polisens utredning och i underlag vid rättsprocesser.
- att** Vision tar med medlemmarnas erfarenheter och synpunkter i detta arbete.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Medarbetares polisanmälningar och trygghet”

Medlemmarnas trygghet på arbetsplatsen är en central fråga för Visions arbete och en viktig del inom ramen för hjärtefrågan hållbart arbetsliv. Förbundet har sedan flera år hållningen att det ska råda nolltolerans kring hot och våld. Alla incidenter bör polisanmälas.

Enligt brottsbalken kan vem som helst polisanmäla en incident. En målsägande måste dock i princip delta i polisutredningen och avge sitt vittnesmål för att utredningen ska kunna leda till åtal. Vision menar att en medlem som har blivit utsatt för ett brott måste vara den som avgör om den vill göra en polisanmälan eller inte. Förbundet kan inte verka för en ordning där det blir möjligt för arbetsgivaren att agera mot medlemmens önskan.

Vision anser dock att det är arbetsgivarens ansvar att alltid bistå den anställda i att göra en polisanmälan och att vara stödjande, såväl socialt som ekonomiskt, till medarbetaren genom hela rättsprocessen. Vision ser det också som självklart att arbetsgivaren erbjuder den utsatta medarbetaren adekvat krisstöd och alltid anmäler incidenten till Arbetsmiljöverket. Medlemmar i Vision som har personförsäkring i Skandia har därutöver rätt till samtalsstöd.

Vision ska verka för att tydliggöra och säkerställa att arbetsgivare tar sitt ansvar för medarbetarnas trygghet och säkerhet på arbetsplatserna i alla givna sammanhang. Inte minst i partsdialoger och i samverkan med berörda myndigheter som Arbetsmiljöverket. Prioritering av särskilda satsningar inom ramen för den löpande verksamheten önskar förbundsstyrelsen dock lämna till framtida verksamhetsplanering.

Det är ett förekommande problem att anställda som har blivit utsatta för till exempel hot eller våld avstår från att polisanmäla incidenter av rädsla för att exponera sin identitet. Det är inte minst ett demokratiskt problem i yrken där myndighetsutövning ingår. Det kan också vara tufft att figurera som enskild målsägande genom en rättsprocess. Förbundsstyrelsen anser dock att offentlighetsprincipen inom myndighetsutövning och rättsväsende är central för rättssäkerheten. Förbundets fokus bör snarare ligga på att förebygga att hot och våld förekommer på arbetsplatserna och att medlemmar får det stöd de behöver i de fall det sker.

Avslutningsvis delar förbundsstyrelsen motionärens åsikt om vikten av att opinionsarbete som Vision bedriver ska utgå från medlemmarnas erfarenheter och synpunkter. Det är redan idag utgångspunkten för förbundets arbete och befästs bland annat i hjärtefrågan framtidens arbetsliv: ”Medlemmarna har lösningarna på dagens och framtidens utmaningar.”

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** avslå motionens första och andra att-sats samt
- att** anse den tredje att-satsen besvarad

7. Sex timmars arbetsdag 1

Motionär: Bengt Franzino, Vision Göteborg

Bakgrund

I samhället har det länge varit en debatt om att förkorta arbetstiden. Vision har haft ingången att man skall ha inflytande över sin arbetstid. Att genom förhandlingsvägen komma överens med arbetsgivaren om arbetstidsförkortning. Ute bland våra medlemmar finns en önskan om mer ledighet, att kunna arbeta mindre, både på grund av längtan efter fritid men också för att kunna orka med sitt arbete. I dag går vi mot arbetsplatser med färre medarbetare som skall göra samma arbete med det slitage det innebär på vår hälsa.

Analys

Vi ställde frågan på ett medlemsmöte. Frågan lät: ”Vill Du som medlem i Vision Västerklubben att vi skall driva frågan om sex timmars arbetsdag i förbundet och få dem att göra frågan till sin”. 156 enkäter delade ut, 135 besvarades. 116 svarade ja, 16 svarade nej och 3 lämnade frågan obesvarad.

Med detta beslutade vi i styrelsen om att skriva denna motion till förbundsmötet 2018. Vi har också, på ett ”TCO-forum” fått frågan om vad vi förtroendevalda ser är den viktigaste frågan för TCO att driva. När några då uttryckte att vi tyckte sex timmars arbetsdag var den viktigaste framtidsfrågan fick vi till svar att TCO inte fått något uppdrag från medlemsförbunden att driva denna fråga. Vi tror att den drivs bäst av TCO för alla TCO:s medlemmar.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att besluta om att förbundet skall arbeta för att få TCO att ta in frågan i sin verksamhet och arbeta för att bilda opinion för att ändra arbetstidsmättet heltid i Sverige till 30 timmar per vecka.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Avdelningen ställer sig bakom motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Sex timmars arbetsdag”

Vision arbetar ständigt för att minska tiden som arbetstagarna ska stå till arbetsgivarens förfogande. Många arbetstagare har idag jour eller beredskap i stor omfattning utöver sin ordinarie arbetstid. Den totala tiden som arbetsgivare gör intrång i privatlivet för arbetstagare ska minskas genom ökat individuellt inflytande över arbetstiden eller genom begränsningar av arbetsgivarens ensidiga rätt att bestämma arbetstidens förläggning och omfattning.

Inom ramen för ett hållbart arbetsliv arbetar Vision för 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, många timmars beredskap och står i stor utsträckning till arbetsgivarens förfogande. Vi ser även allt fler som inte får möjlighet till återhämtning mellan arbetspassen.

Samtidigt behöver inte sex timmars arbetsdag vara den enda modellen för att arbeta mindre. Det kan exempelvis handla om fler semesterdagar eller arbetstidskonton. Genom kollektivavtalen finns redan idag sänkta veckoarbetstidsmått för de som arbetar på schema.

Förbundsstyrelsen vill arbeta för arbetstidsförkortning. Men vi bör inte begränsa oss till enbart en metod, sex timmars arbetsdag, utan ska driva frågan på alla nivåer utifrån vad som är lämpligt utifrån avtalsområde och våra yrkesgruppers förutsättningar. Samtidigt finns svårigheter med att i personaltäta verksamheter på bred front lyckas med att införa kortare arbetsdagar. Detta beroende på bristen på kompetent och utbildad arbetskraft samt den samhällsekonomiska utvecklingen. Att förkorta arbetstidsmättet (oavsett metod) utan att avstå löneutrymme är ett långsiktigt arbete. Vision arbetar ständigt för att minska tiden som våra medlemmar behöver stå till arbetsgivarens förfogande.

Inom TCO finns en grupp tillsatt som arbetar med arbetstidsfrågorna där Vision är representerade.

En sänkning av arbetstidsmåten, oavsett metod, får aldrig ske på bekostnad av arbetsmiljön. I så fall kommer vi aldrig att nå fram med resultat i hjärtefrågan – ett hållbart arbetsliv.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

8. Sex timmars arbetsdag 2

Motionär: Roger Ahlér, Vision Blekinge landstingsavdelning 115

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.

Enligt SCS:s artikel "Företagens vinster ökar på lönerns bekostnad" sker en minskning av löneandelen samtidigt som det sker en ökning beträffande vinsternas andel. Detta trots att det i Saltsjöbadsavtalet gjordes en överenskommelse om löneökningar precis så stora så att företagets konkurrenskraft inte blev sämre.

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 (Arbetstidsför-kortning 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!

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision ska arbeta för införande av sex timmars arbetsdag med bibehållen lön

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Sex timmars arbetsdag”

Vision arbetar ständigt för att minska tiden som arbetstagare ska stå till arbetsgivarens förfogande. Många arbetstagare har idag jour eller beredskap i stor omfattning utöver sin ordinarie arbetstid. Den totala tiden som arbetsgivare gör intrång i privatlivet för arbetstagare ska minskas genom ökat individuellt inflytande över arbetstiden eller genom begränsningar av arbetsgivarens ensidiga rätt att bestämma arbetstidens förläggning och omfattning.

Inom ramen för ett hållbart arbetsliv arbetar Vision för 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, många timmars beredskap och står i stor utsträckning till arbetsgivarens förfogande. Vi ser även allt fler som inte får möjlighet till återhämtning mellan arbetspassen.

Samtidigt behöver inte sex timmars arbetsdag vara den enda modellen för att arbeta mindre. Det kan exempelvis handla om fler semesterdagar eller arbetstidskonton. Genom kollektivavtalen finns redan idag sänkta veckoarbetstidsmått för de som arbetar på schema.

Förbundsstyrelsen vill arbeta för arbetstidsförkortning, men vi bör inte begränsa oss till enbart en metod, sex timmars arbetsdag. Istället ska vi driva frågan på alla nivåer utifrån vad som är lämpligt utifrån avtalsområde och våra yrkesgruppers förutsättningar. Samtidigt finns svårigheter med att i personaltäta verksamheter på bred front lyckas med att införa kortare arbetsdagar. Detta beroende på bristen på kompetent och utbildad arbetskraft samt den samhällsekonomiska utvecklingen. Att förkorta arbetstidsmålet (oavsett metod) utan att avstå löneutrymme är ett långsiktigt arbete. Vision arbetar ständigt för att minska tiden som våra medlemmar behöver stå till arbetsgivarens förfogande.

Inom TCO finns en grupp tillsatt som arbetar med arbetstidsfrågorna där Vision är representerade.

En sänkning av arbetstidsmåten, oavsett metod, får aldrig ske på bekostnad av arbetsmiljön. I så fall kommer vi aldrig att nå fram med resultat i hjärtefrågan – ett hållbart arbetsliv.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

9. Stöd i att ta fram underlag kring aktivitetsbaserade kontor

Motionär: Sonia Koppen, Vision Göteborg

Det ligger i tiden att vår arbetsgivare i allt större utsträckning utvecklar aktivitetsbaserade kontor på våra medlemmars arbetsplatser. Att arbeta aktivitetsbaserat passar en del yrkesgrupper, där också arbetssättet fungerar tillfredsställande. Men trots populariteten kring aktivitetsbaserat finns det en del fallor som arbetsgivaren behöver vara varse om.

Eftersom Vision organiserar flera olika yrkesgrupper, vilka har olika erfarenhet och upplevelse av aktivitetsbaserad arbetsplats borde vi kunna samla in en stor mängd data kring *does and don'ts* när det kommer till utvecklandet av den aktivitetsbaserade arbetsplatsen. Det är viktigt att vi lär av varandra och samtidigt kan vara ett stöd till våra medlemmar och arbetsgivaren kring hur vi skapar en tillfredsställande arbetsplats för så många som möjligt. Att arbeta aktivitetsbaserat spinner över flera dimensioner. Vi som fackförbund behöver vara förberedda och väl uppdaterade för att kunna stötta våra medlemmar (och arbetsgivaren). Vad behöver utredas innan för att vi ska kunna säkerställa att det fungerar så bra som möjligt med aktivitetsbaserat? Hur arbetar vi med att ta reda på utgångsläget för arbetsplatsen, utifrån till exempel funktionsvariationer? Kan vi använda oss av checklistor för att få det bästa utgångsläget? Är det aktivitetsbaserat även när du behöver sitta enskilt och arbeta? Detta är frågor vi borde vara förberedda på under arbetets gång.

Med hänvisning till ovanstående förslår undertecknad

- att** förbundet samlar in och sammanställer info och data kring möjligheter och risker med aktivitetsbaserat.
- att** förbundet tillsätter en arbetsgrupp i syfte att sammanställa checklistor och FAQ kring aktivitetsbaserat.
- att** förbundet upprättat ett forum där data samlas, lätt tillgängligt för förtroendevalda ute i landet att använda sig av.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Stöd i att ta fram underlag kring aktivitetsbaserade kontor”

Trenden idag är att fler verksamheter flyttar till aktivitetsbaserade flexibla miljöer. Aktivitetsbaserade kontorslösningar har fått fäste i miljöer med stor verksamhetsbredd. Det gäller bl.a. fastighetsbolag, banker, kommuner och myndigheter.

En rad forskningsstudier om denna kontorstyp pågår för närvarande.

Arbetsmiljöverket har gett ut en kunskapssammanställning samt en forskningsantologi under våren 2018. Kunskapssammanställningen ”Nya sätt att organisera arbete” tittar på hur strukturella och organisatoriska förhållanden samspelar med arbetsmiljön. Forskningsantologin ”Gränslöst arbetsliv” är en ny vägledning för det gränslösa arbetslivet. Den handlar om möjligheter och utmaningar med gränslöst arbete och tar bland annat upp gränssättning, flexibla arbetstider, digitalisering och aktivitetsbaserade flexkontor. I både kunskapssammanställningen och forskningsantologin finns checklista och vägledning som stöd vid införandet av aktivitetsbaserade kontorsmiljöer. Även forskning inom arbets- och miljömedicin ska beaktas.

Portalen Suntarbetsliv drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med bland annat Sveriges Kommuner och Landsting. Suntarbetsliv, där Vision är en part, samlar artiklar, verktyg och tips/råd inför verksamhetsflytt till aktivitetsbaserad kontorsmiljö. Suntarbetsliv samlar också forskning i området, då allt fler forskare uppmärksammar arbetsmiljö som en framgångsfaktor för friska arbetsplatser.

Visions arbete kring aktivitetsbaserade kontorsmiljöer ska utgå från den forskning som finns idag, de kunskapssammanställningar och vägledningar som Arbetsmiljöverket har sammanställt samt i vårt konkreta arbete inom Suntarbetsliv. Suntarbetsliv kan och ska utveckla verktyg för såväl nuvarande som framtida utmaningar inom arbetsmiljöområdet. Vision ska inom sitt samarbete i Suntarbetsliv driva och påverka så att kunskap, vägledningar och andra erfarenheter finns lätt tillgängliga för Visions medlemmar och förtroendevalda i digitaliserad form. De branscher som inte ligger inom Suntarbetslivs område, exempelvis Svenska Kyrkan ska via Visions hemsida ha tillgång till såväl verktyg, vägledningar och kunskap i området.

Det motionären efterfrågar bedrivs alltså redan idag av Vision inom ramen för samarbetet i Suntarbetsliv. Att förbundet för egen del ska bedriva ett parallellt likvärdigt arbete ser vi inte som rimligt.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** anse första att-satsen besvarad
- att** avslå andra och tredje att-satserna

Utskott 2

Ekonomi

Motion 10

10. Tidigarelägg utbetalning av medlemsavgifterna till pensionärssektionerna

Motionär: Kerstin Sjöberg på uppdrag av Nätverket omfattande pensionärssektionerna i Enköping, Uppsala, Västerås och Örebro

Pensionärsmedlemmarna betalar in sin medlemsavgift till förbundet i januari för hela verksamhetsåret. Därefter betalar förbundet ut medlemsavgifterna till pensionärssektionerna i två omgångar, ca 60 % av hela årets intäkt betalas ut på våren och resterande på hösten. År 2017 fick vi första delen i månadsskiftet mars-april och resterande i början av november.

Pensionärssektionernas ekonomi är ansträngd och vi behöver få ”våra” medlemsavgifter utbetalda i början av året, senast under april månad. Medlemsavgifterna behövs för att kunna bedriva verksamheten

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verkställa utbetalning av pensionärssektionernas medlemsavgifter senast under april månad från och med verksamhetsåret 2019.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Tidigarelägg utbetalning av medlemsavgifterna till pensionärssektionerna”

Kansliet har fått önskemål från pensionärssektionerna om att medlemsavgifterna betalas ut en gång under året. Medlemsenheten har tittat på förslaget och också sett administrativa fördelar med att bara betala ut medlemsavgifterna vid ett tillfälle istället för som tidigare vid två tillfällen. Redan från och med 2018 betalas därför medlemsavgifterna till pensionärssektionerna ut i sin helhet under april månad.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

Utskott 3
Fair Union
Motionerna II-14

11. Eget val av kost vid utbildningar och konferenser

Motionär: Pia Browall på uppdrag av Region Örebro län, Region Uppsala, Landstinget Sörmland, Landstinget i Kalmar län, Region Skåne, Västra Götalandsregionen, Region Örebro län, Region Gävleborg, Region Västernorrland, Västerbottens läns landsting, Landstingsavdelningen Dalarna

Förbundsstyrelsen skrev i sitt svar på ”44. Ett schysst matbord” vid förbundsmötet 2014: ”Men det är inget tvång att äta den vegetariska måltiden på Visions utbildningar och konferenser, även om vi vill uppmuntra till det så mycket som möjligt. Den som inte vill äta kött, eller har andra mat-önskemål och behov än de som är norm i Sverige idag, får till alla andra måltider fylla i på anmälningssblanketten att de önskar specialkost. För den klimatsmarta måltiden gäller samma sak: det går att fylla i önskemål om något annat än det klimatsmarta valet.”

Vi vet med oss att detta inte efterlevs idag. Den vegetariska måltiden är tvingande, och val av alternativ kost accepteras inte alltid. Medlemmar och förtroendevalda har fått i detalj beskriva vad de inte tål eller varför de ej önskar den vegetariska måltiden och sedan fått avslag på sitt önskemål att slippa vegetarisk kost. Vissa har till och med uppmanats att inkomma med läkarintyg eller uppmanats att betala sin måltid själv. Detta upplevs som kränkande då detta inte begärs vid andra kategorier av kostönskemål, exempelvis vegankost eller laktosfritt.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** Vision förtydligar att den enskilde har rätt att besluta om sin egen kosthållning
- att** Vision ser till att fattade beslut efterföljs

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Eget val av kost vid utbildningar och konferenser”

Motionären tar upp ett ämne som väcker många känslor. Att få välja vad man äter. I motionen beskrivs situationer då personer har upplevt det kränkande att de uppmanats lämna läkarintyg då de inte vill ha vegetarisk kost. Det är djupt beklagligt. I Visions aktiviteter ska alla känna sig välkomna och vara trygga i att bli respektfullt bemötta. Ingen ska bli kränkt på Visions aktiviteter.

Motionären hänvisar till ett beslut från 2014 där Vision har fastställt att man inte ska tvinga någon att äta vegetariskt, men att förbundet ska uppmuntra till att äta vegetarisk kost när Vision som organisation står för maten. Vision utgick från beslutet och har tillåtit medlemmar att välja bort vegetarisk kost. Efter en tid uppstod problem, då anläggningar som Vision använder sig av återkopplade om svårigheter kring kosten. Flera olika maträtter inklusive kost för allergiker beställdes. Anläggningarna upplevde också att det blev konflikt kring maten och dålig arbetsmiljö för personal när mat serverades.

I arbetet med schyst matbord och Visions ambition att flytta fram positioner kring Fair Union fastställdes att vegetarisk kost ska erbjudas på Visions aktiviteter. Förbundsstyrelsen har förståelse för att ställningstagandet att bjuda på vegetarisk kost kan upplevas som känsligt, då detta inte är norm i samhället. Att äta är livsviktigt, lustfyllt och gott - men idag äter vi inte hållbart.

Vision är en modig organisation. Vi vågar trampa upp nya stigar. Vi duckar inte för normen utan ser påverkansarbetet som långsiktigt där Vision oförtröttligt och envist driver hjärtefrågearbetet inom Fair Union.

Vision har i över tio år legat i framkant som en Fair Union och ska fortsätta göra det genom att bidra till minskad klimatpåverkan i stort. Vision ska fortsätta att ha som mål att minska den klimatpåverkan som hela organisationen står för. Vi ska också möjliggöra för Visions medlemmar att minska sin klimatpåverkan bland annat genom att erbjuda vegetarisk kost. Vision är, och ska vara, en aktör som bidrar till minskad miljö- och klimatpåverkan.

Förbundsstyrelsen vill vara tydliga med att ett eget val av kost finns alltid för den enskilde, men när Vision bjuder är det ibland vegetariska måltider som erbjuds. Vi ska skapa tydlighet, trygghet och förutsägbarhet kring måltiderna i Vision. Medlemmarna har rätt att veta vad som förväntas av dem och att Vision genom valet av kost bidrar till bättre klimat och biologisk mångfald.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen samt

att uppdraga åt förbundsstyrelsen att fortsätta utveckla arbetet inom hjärtefrågan Fair Union

12. Könsneutrala toalettskyltar på Visions förbunds kontor och center

Motionär: Josefin Herrström, Huddingeavdelningen

Vision är ett feministiskt fackförbund och vi arbetar aktivt för att vara ett inkluderande fackförbund där ingen ska känna sig otrygg eller utanför. Ett enkelt sätt för fler personer att känna sig välkomnade och inkluderade är att införa könsneutrala skyltar för toaletter. Många medlemmar, förtroendevalda och besökare hos Vision identifierar sig som ickebinära* eller med ett kön de inte tilldelats vid födseln. Transpersoner är ofta utsatta för hatbrott och trakasserier och det kan finnas en rädsla för att behöva välja en toalett som stämmer med sitt kön men inte med den uppfattning omgivningen har, eller ett starkt obehag att behöva välja mellan toaletten för man eller kvinna om personen är ickebinär. Ett enkelt sätt att få alla personer att känna sig välkomna och trygga är genom att inte dela upp toaletterna efter kön, vid behov kan toaletterna delas upp efter funktion till exempel med en skylt som visar att här finns en urinoar. Könsneutrala toalettskyltar fyller även en funktion för till exempel föräldrar som har med sig sina barn och för personer med ledsagare.

Som ett modernt och feministiskt fackförbund behöver vi aktivt arbeta för den olikhet och mångfald som finns, det binära uppdelandet av kön kan fortfarande fylla en viktig funktion vid till exempel statistikinsamling, för toalettskyltar i kontorslokaler fyller denna uppdelning dock ingen funktion utan fungerar enbart som en exkludering och skapar otrygghet för många besökare. Att ändra skyltarna på toaletterna till könsneutrala skyltar är ett effektivt och enkelt sätt att få många fler personer att känna sig sedda, inkluderade och välkomnade.

*Ickebinär = att inte identifiera sig som varken man eller kvinna utan med ett pronomen som inte är könsbinärt, till exempel kan personen kalla sig hen eller den.

Med hänvisning till ovanstående förslår undertecknad

att Visions center och förbunds kontor inför könsneutrala toalettskyltar.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Styrelsen i avdelning 153 Vision Huddinge ställer sig bakom motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Könsneutrala toalettskyltar på Visions förbundscenter och center”

Enligt Diskrimineringslagens 3 kap om aktiva åtgärder är det främjande och förebyggande arbetet till för att motverka diskriminering och skapa lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen, oavsett kön, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Det är ingen tvekan om att toaletterna på Visions resurscenter och de regionala centren ska vara könsneutrala och en förändring av skyltningen har också genomförts under 2018.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen

13. Ombudens och arbetsgivarens gemensamma insatser kring etnisk mångfald

Motionär: Yllka Sfishta, Båstad

För mig som skyddsombud (ombud) och RIM (Rådet för Integration och Etnisk Mångfald) deltagare är det viktigt att ha med beslutsfattare dvs. våra chefer ombord i vårt arbete med etnisk mångfald. Vi som skyddsombud och ombud kan prata, upplysa och vara aktiva i denna fråga och då är det ytterst viktigt att de som anställer och rekryterar, kan möta oss i saken.

Det är cheferna som har den största möjligheten till att anställa och ändra på normer och konstellationer på arbetsplatsen tillsammans med ombuden.

Utbilda våra chefer, rekryterare och HR personal kring etnisk mångfald. Lägga fram vikten av integration med betoning på en nyanserad arbetsplats som är inkluderande. Etnisk mångfald är den nya arbetsplatsen och det är en arbetsplats för alla inklusive chefer.

Samhället idag är interaktivt med hela globen som vår arbetsplats, därav värdet i att granska våra invanda normer som behöver ifrågasätts, utmanas och exponeras för att förändras och vidgas.

Det är ~~av~~ min fulla övertygelse om att ett samspel mellan oss som skyddsombud/-ombud och våra chefer, rekryterare samt HR personal tillsammans är vad som behövs, för att berika våra arbetsplatser.

Vi som är skyddsombud/-ombud behöver sannerligen cheferna i den här frågan för att kunna implementera nödvändiga förändringar. Förändringar som återspeglar den tidsanda och rikedom det mångkulturella Sverige vi har och är idag.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** ta del av vad forskningen säger för att identifiera de strukturella skillnader som faktiskt finns och förekommer.
- att** tillsammans sitta ner och komma fram till en bra strategi för att nå dit Vi vill - ett samhälle för/-med etnisk mångfald som är för alla.

- att** utbilda skyddsombuden/-ombuden inom detta område och även stärka deras roll i etniskt mångfaldsarbete på arbetsplatsen.
- att** utbilda chefer och rekryterare men även HR personal i denna viktiga och essentiella mångfaldsfråga med fokus på etnicitet.
- att** RIM jobbar mera aktivt med informativa arbetsplatsbesök, enligt den plan och strategi som fastställts.
- att** RIM jobbar mera aktivt med att informera avdelningar och klubbar om RIM och dess viktiga arbete kring etnisk mångfald.
- att** utveckla det undervisnings- samt informationsmaterial som RIM har, eller i dagsläget dessvärre saknar helt.
- att** mindre avdelningar och klubbar tar till sig detta viktiga ämne och kallar till intresseförhandling med sin lokala arbetsgivare, för att skapa en förståelse och samsyn vad gäller etnisk mångfald.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Avd. 257 Båstad ställer sig bakom denna motion.

Det mångetniska samhälle vi idag lever i unisont - arbetar och verkar i tillsammans före jobbet, på jobbet och efter arbetsdagen slut är en arbetsplats för alla och ett samhälle för alla - där vi alla känner oss sedda och behövda och där vårt etniska och kulturella arv är en del av oss och samhället vi bor i. Motionär: Yllka Sfishta.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Ombudens och arbetsgivarens gemensamma insatser kring etnisk mångfald”

Det är utan tvekan så att chefer och HR måste få en ökad kompetens att bedriva ett aktivt mångfaldsarbete på arbetsplatserna. Diskrimineringslagen innebär att arbetsgivaren måste arbeta med så kallade aktiva åtgärder på arbetsplatsen, alltså ett främjande av lika rättigheter och möjligheter, och se till att chefer får de verktyg och kompetens de behöver. Här finns det även möjlighet att använda sig av Visions utbildningsutbud på mångfaldsområdet. De aktiva åtgärderna ska ske i samverkan med facket och därför är det viktigt att vi har hög kompetens i vår fackliga organisation i frågorna om mångfald och diskriminering.

För att nå framgång ska mångfaldsperspektivet integreras i förbundets verksamhet. Förtroendevalda och anställda ska märka att mångfald är en del av förbundets hjärtefrågor. Ett nytt integrerat arbetssätt ska göra skillnad och utvärderas löpande. Arbetssättet att samla alla diskrimineringsgrunder för att nå bästa resultat ska vara en del i vår strävan för ett mänskligt arbetsliv och att Vision är ett förbund för alla.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** bifalla första att-satsen
- att** avslå andra, fjärde, femte, sjätte sjunde att-satserna
- att** besvara tredje och åttonde att-satserna

14. Tillsätta ett antidiskrimineringsråd

Motionär: RIM Västerås genom Ulrika Karlsson Ungman, Peter Tillman och Jennie Eriksson, Uppsalavdelningen

Framtidens arbetsliv förändras och vi ser att Vision behöver uppmärksamma den nya problematiken som uppstår på arbetsmarknaden. Diskrimineringen som är på arbetsplatserna idag har inte bara med etnisk härkomst att göra. Vi ser att fler medarbetare blir diskriminerade på grund av andra grunder. Visions önskan är ett arbetsliv och fackliga strukturer som inte utestänger någon oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning. Att då avgränsa sig vid nuvarande RIM känns lite förlegat.

Vision behöver komplettera regionala och centrala RIM med ett antidiskrimineringsråd där RIM-frågorna ingår. Detta råd ska ta upp frågor gällande samtliga diskrimineringsgrunder. När vi får till helheten i mångfaldsbegreppet så ser vi att det ska bidra till att vi väcker/uppmärksammar den etniska mångfalden på ett naturligare sätt än idag. Dessutom tror vi att aktiviteten i antidiskrimineringsrådet bland medlemmar och förtroendevalda ökar om vi öppnar upp för fler diskrimineringsgrunder, än att behålla RIM i formen rådet har idag. Nu borde vi ha nått så långt i arbetet i RIM att det är dags att lyfta samtliga diskrimineringsgrunder.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** skapa ett regionalt antidiskrimineringsråd som omfattar alla diskrimineringsgrunder
- att** skapa ett centralt antidiskrimineringsråd som omfattar alla diskrimineringsgrunder

Avdelningen eller klubbens kommentar

Vision avd. 033 Arvika/Eda/Årjäng, Vision avd. 029 Eskilstuna, Vision avd. 025 Karlstad, Vision avd. Nora, Vision avd. 065 Västerås, Vision avd. 011 Uppsala, Vision avd. 012 Örebro, Vision Stockholmstad sek. Hägersten-Liljeholmen SDF, Vision Stockholmstad sek. Rinkeby-Kista SDF, Vision Stockholmstad sek. Skärholmen SDF står bakom motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Tillsätta ett antidiskrimineringsråd”

Den hjärtefråga om mångfald och arbetsmiljö - Ett hållbart arbetsliv - som vi har haft under några år ger oss en bra grund för det arbete vi gör på mångfaldsområdet. Här ingår En arbetsplats för alla, ett samlingsnamn för Visions mångfaldsarbete och ett koncept för utbildningar.

En arbetsplats för alla rymmer alla sju diskrimineringsgrunder och sätter fokus på de normer och maktstrukturer vi tillsammans måste förändra.

Utmaningen är nu att arbeta ännu mer samlat med de sju olika diskrimineringsgrunderna och se till att det inte blir konkurrens om utrymme och resurser mellan de olika grunderna. Eftersom målet är detsamma borde det gå att samla arbetet och engagemanget mellan de olika grupperna/grunderna på ett bättre sätt. Alla vill ha en arbetsplats med lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön; könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det är en förutsättning för att alla ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Det kommer bli viktigt i framtiden att se till att frågan om mångfald inte lever ett separat liv i förbundet, utan att alla förtroendevalda och tjänstemän upplever att mångfald är en facklig kärnfråga och att vi lyckas hitta nyttan för medlemmarna i mångfaldsarbetet. Därför ser vi inte heller att ett antidiskrimineringsråd som ligger utanför den nuvarande parlamentariska strukturen som det bästa alternativet.

För att nå framgång ska istället mångfaldsperspektivet integreras i förbundets verksamhet. Förtroendevalda och anställda ska märka att mångfald är en del av förbundets hjärtefrågor. Ett nytt integrerat arbetssätt ska göra skillnad och utvärderas löpande. Arbetssättet att samla alla diskrimineringsgrunder för att nå bästa resultat ska vara en del i vår strävan för ett mänskligt arbetsliv och att Vision är ett förbund för alla.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

Utskott 4
Hållbart engagemang
Motionerna 15-26

15. Avsaknad av dokumentations- möjligheter som förtroendevald i Vision

Motionär: Malin Eriksson Söderlund, Vision Region Örebro län

Följande avdelningar antar den också som sin egen: Stockholms läns landsting, Region Uppsala, Region Kronoberg, Landstinget i Kalmar län, Region Skåne, Region Halland, Västra Götalandsregionen, Landstingsavdelningen Värmland, Region Västmanland, Region Gävleborg, Region Västernorrland, Västerbottens läns landsting

Som förtroendevald och skyddsombud i Vision, stödjer och hjälper vi enskilda medlemmar i individärenden eller andra ärenden på arbetsplatserna. När en medlem kontaktar oss och ett ärende börjar är det inte alltid självklart för Vision att veta hur utfallet i slutändan blir och hur lång tid processen tar. Det är av vikt att dokumentera datum, vilka som deltagit i möten, vilka överenskommelser som gjorts etc.

Ett personärende eller annan process kan pågå över en längre tid. En förtroendevald kan sluta sitt uppdrag med kort varsel och behov finns ibland av att någon annan från Vision tar vid, t.ex. annan förtroendevald, ombudsman eller jurist som ska driva ärendeprocessen vidare. Avsaknad av ett gemensamt och tillförlitligt datasystem att dokumentera i är ett problem.

När lanseringen av gjordes av Carma uppgavs att dokumentationsmöjligheter skulle finnas för förtroendevalda. Denna möjlighet för dokumentation finns idag endast för ombudsmän.

Motionären föreslår förbundsmötet att besluta

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision erbjuder ett ärendesystem som förtroendevalda har möjlighet att dokumentera i

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Avsaknad av dokumentations- möjligheter som förtroendevald i Vision”

Efterfrågan om ärendehantering för förtroendevalda har funnits redan innan Mina sidor driftsattes i maj 2016. De initiala planerna för Mina Sidor inkluderade även ärendehantering, men eftersom interna resurser och konsulttid gått till att förbättra redan driftsatta moduler, har ärendemodulen prioriterats ned.

En viktig aspekt i frågan är också den nya dataförordningen, GDPR. Höga krav ställs på säkerhet och gallring för personuppgifter, där ärenden ofta är extra känslig information. Om förtroendevaldas ärendehantering hanteras och lagras via Mina Sidor säkras både åtkomst och gallring, vilket väsentligt förbättrar kvaliteten på vårt arbete samt ger en bättre efterlevnad av GDPR.

Förbundsstyrelsen har därför i april 2018 beslutat att utveckla ett ärendestöd på Mina Sidor. Utvecklingen startar i maj och lansering är planerad till hösten 2018.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen

16. En bra facklig arbetsmiljö

Motionär: Christina Flodén, Vision Region Jönköpings län

Som fackligt förtroendevald har vi ibland sämre arbetsmiljö än våra andra medlemmar (vi är ju också medlemmar). Det fackliga uppdraget är en del av ett arbetsliv där det finns helt andra förutsättningar än vad man normalt har på sin arbetsplats. I en allt tajtare organisation hos arbetsgivaren med allt svårare att rekrytera olika yrkesgrupper blir det svårare och svårare att ta på sig ett fackligt uppdrag. Som facklig förtroende vald förväntas man ge 150% på 2 ställen och eftersom många av oss fackligt aktiva är ambitiösa så blir det en ohållbar situation. Att få ersättare för den tid som det fackliga uppdraget tar på sin arbetsplats finns oftast inte då det inte ens går att tillsätta fasta tjänster, kollegorna går underbemannade.

I uppdraget som facklig förtroendevald förväntas att man ska delta vid olika centrala tillfällen så som t ex kurser, utbildningar, HÖK-konferenser och regionala förbundsmöten. Centrenas upptagningsområden är stora och inte alltför sällan ligger dessa konferenser inte helt centralt i Regionen utan i en utkant vilket med för med tidskrävande resor till och från med långa arbetsdagar.

Är man dessutom ”duktig” och intresserad och blir erbjuden ytterligare förtroendeuppdrag i t ex nätverksgrupper, avtalsgruppen eller åker på en ordförandekonferens så är arbetsmiljön än sämre. Då är arbetsdagar med arbetstid på upp mot 15 timmar inget ovanligt. Dessutom ska man vara alert och förväntas utföra ett bra jobb under den tiden. Både dagen före och efter förväntas man vara på sin ordinarie arbetsplats jobba på med full kraft. Som fackligt förtroendevald vill man ju att den fackliga arbetsmiljön ska vara ett föredöme men där finns det mer att önska.

Vad vill jag:

- Kunna kombinera ett arbetsliv med ett fackligt uppdrag med så bra arbetsmiljö som möjligt.
- Vi är ett förbund på frammarsch och drar in mycket medlemmar och med det även ökade inkomster. Det kostar att ha en bra arbetsmiljö, det förväntar vi oss att våra arbetsgivare ska prioritera för ett hållbart arbetsliv, och det är kanske värt pengarna att ha mötestider lunch till lunch med 1 övernattning för att kunna lägga restiden på arbetstid alternativt få möjlighet att åka dagen innan och sova på hotell utan att det belastar den lokala avdelningens ekonomi.
- Det fackliga uppdraget är en del av ett yrkesliv som inte får baseras på ideellt arbete eller finnas outtalade förväntningar på ideellt arbete. Om avdelningen har arvode så

ersätter det arvudet inte för alla långa arbetsdagar. Därför behöver rätt förutsättningar ges för att kunna vara fackligt förtroendevald.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att se över reglerna och göra förbättringar och ge rätt förutsättningar för en hållbar facklig arbetsmiljö för våra förtroendevalda.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”En bra facklig arbetsmiljö”

Våra förtroendevalda på arbetsplatserna är helt avgörande för att Vision ska kunna stödja medlemmarna på bästa sätt. Som engagerade och med insikt i förutsättningarna för den lokala arbetsplatsen är förtroendevalda också centrala i vidareutvecklingen av både kollektivavtalen och förbundet i sin helhet. Det är viktigt för förbundet att förtroendevalda ges bra förutsättningar för att vilja och orka arbeta engagerat för medlemmarnas bästa på flera fronter. Ingen förtroendevald ska bli sjuk för att man har engagerat sig i ett fackligt uppdrag! Det som kan krävas för att detta ska gå att uppnå är att fler engagerade medlemmar som delar på uppdragen minskar bördan för de som valt att engagera sig.

Förbundsstyrelsen delar inte motionärens uppfattning om att ett fackligt uppdrag inte ska baseras på ett ideellt arbete. Förbundsstyrelsen delar dock motionärens beskrivning i att kunna kombinera ett arbetsliv med ett fackligt uppdrag med så bra arbetsmiljö som möjligt och det ligger också helt i linje med de målsättningar som förbundsstyrelsen 2016 fastställde.

Förbundsstyrelsen har i analysen av den demokratiska organisationen och processerna i Vision identifierat ett antal kännetecken för förändringar som behöver göras. Dessa kännetecken är transparens, inflytande, flexibilitet och engagemang. Samtidigt är också ett hållbart arbetsliv en av Visions hjärtefrågor och det fackliga arbetet och engagemanget vävs därmed samman med förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv.

Förbundsstyrelsen ser inte att det är möjligt att förbundsstyrelsen ska fastställa regler som är anpassade efter en viss andel förtroendevaldas förutsättningar för att på det viset komma fram till en hållbar facklig arbetsmiljö för alla. De flesta förtroendevalda idag har ingen facklig tid för sina uppdrag och ska vi locka fler att engagera sig behöver vi inom förbundet diskutera hur vi inom Vision bygger ett framtida och hållbart engagemang för var och en.

Förbundsstyrelsen tar dock signalerna från förtroendevalda som lyfter olika svårigheter med uppdraget på största allvar och har därför initierat ett arbete med att arrangera ett antal aktiviteter i form av digitala föreläsningar och workshops på ett tjugotal platser i landet allt med rubriken ”Hållbart engagemang”. Kansliet har ansvar för aktiviteterna och

samarbetar med några förtroendevalda i detta arbete. Dessa aktiviteter ska bidra till ett hållbart engagemang där det fackliga uppdraget är lustfyllt och attraktivt där också återväxten av fackligt förtroendevalda är tryggad. Målet är att:

- Få fler engagerade förtroendevalda
- Öka återväxten och generationsväxlingen bland styrelser
- Förtroendevalda på alla nivåer ska ha en balans mellan sitt yrke och förtroendeuppdrag

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

17. En positiv möjlighet - till gagn för medlemmar och det lokala arbetet inom Vision

Motionär: Britt-Marie Hellström, Vision Västra Götalandsregionen

Från HÖK-forum i Nässjö 2017-06-01 kommer jag särskilt ihåg att någon, från centret i Linköping, presenterade sig att ha funktionen ”Styrelseutvecklare”. Så bra!

Jag har efter detta tänkt att sådana t ex Föreningskonsulenter behövs inom flera regioner, för att skapa en positiv möjlighet i det lokala styrelsearbetet – då det behövs stöd och utveckling.

Medlemslöftet finns - men vi har olika förutsättningar lokalt att uppnå de målen.

<https://vision.se/Om-Vision/Visions-medlemslofte/>

Det räcker inte alltid med ideellt engagemang, att hinna vara medlemsnära, påverka arbetsgivare och agera vid händelser. När det är dags att dela styrelseuppdragen, så finns det inte alltid tillräckligt många medlemmar som deltar med sin tid och sitt engagemang. Uppdragstagarnas olika individuella erfarenheter av föreningsliv ger också olika förutsättningar för hur den lokala styrelsen kan vara aktiv och lyckas med sina uppdrag.

Föreningskonsult Källa: INFORMATION ARBETSMARKNAD AB

<http://www.framtidsvalet.se/Yrken/Administratoer-sekreteraryrken/Foereningskonsult>

Som föreningskonsult arbetar man i och för en ideell organisation eller förening av något slag. Ofta har man själv en nära relation till föreningen som aktiv medlem eller funktionär.

Exakt vilka arbetsuppgifter man har som föreningskonsult beror på vilken typ av organisation eller förening det gäller, men allra mest på dess storlek. Arbetsuppgifterna blir mer specialiserade om man jobbar på central nivå i ett rikstäckande förbund än om man till exempel jobbar åt en lokal förening. Då kan arbetsuppgifterna handla om att göra lite av varje för att föreningens verksamhet ska fungera.

Man fungerar ofta som spindeln i nätet i föreningen eller organisationen, håller kontakten inåt, med medlemmar och funktionärer i föreningen och utåt med myndigheter, massmedia och med andra föreningar. Det handlar med andra ord om att förmedla information på olika sätt, exempelvis via föreningens hemsida på internet och e-post. Att marknadsföra föreningens verksamhet kan vara en av dina arbetsuppgifter.

Praktiska arbetsuppgifter kan vara att sköta ekonomin, planera konferenser, ordna utbildningar och läger.

Man kan också arbeta med utvecklingsfrågor. Kanske man ska inspirera till förändring och förnyelse samt starta och driva projekt. Att vara kreativ och ha förmågan att komma med nya idéer är viktigt.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision anställer/tillhandahåller Föreningskonsulenter, som vid behov bokas av styrelser

att antalet Föreningskonsulenter ska finnas i proportion till antalet styrelser

Avdelningen eller klubbens kommentar

Jonas Ericsson, avd ordf VGR avd 282, står bakom motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”En positiv möjlighet - till gagn för medlemmar och det lokala arbetet inom Vision”

Kansliet har uppdraget att jobba behovsbedömt och konsultativt i stödet till de förtroendevalda och medlemmar. Kansliet har också förbundsstyrelsens uppdrag att ständigt anpassa och löpande anpassa resurserna till de aktuella behoven och samhällsutvecklingen. Det handlar dels om antalet anställda men framförallt att anpassa kompetenser, utvecklingsbehov och arbetssätt till en omvärld som blir allt mer digital och flexibel.

Sedan förra förbundsstyrelsen har en särskild grupp också arbetat med att utreda det framtida utbildningsstödet och förbundsstyrelsen har därefter lagt ett förslag till förbundsstyrelsen kring nya principer för utbildningsstödet som har till syfte att ytterligare förstärka den kunskap som förmedlas till de förtroendevalda.

Att bygga och utveckla det lokala arbetet på olika sätt är ett uppdrag som centren redan har idag. På centret i Linköping genomförs just nu ett tvåårigt projekt som motionären också hört talas om för att i första hand stötta styrelser i deras eget utvecklingsarbete. Projektet har bland annat kartlagt hur styrelsearbetet fungerar i ett antal avdelningar och klubbar arbetar nu processinriktat med utvecklingsplaner i ett antal av dem under en längre tid. Mål för projektet är också att stötta de lokala valutskotten som spelar en central roll för att öka mångfalden och generationsväxlingen i styrelser. Därutöver undersöker projektet nya former för engagemang huvudsakligen bland små arbetsgivare som inte har utvecklade lokala strukturer. Arbetet kommer att utvärderas under våren 2019.

Förbundsstyrelsen har också nyligen antagit en strategi för utveckling av kansliets stöd till förtroendevalda. Utvecklingen av stödet till förtroendevalda utgår från att den som är förtroendevald ska ha enkel, konkret och inspirerande tillgång till det som är viktigt i uppdraget.

Vi bidrar till att bygga engagemang genom att, sett från idag, förenkla stödet och därmed göra det mer tillgängligt. Vi utgår från ett digitalt stöd som gör att det är oberoende av strukturer samt tid och rum.

Vision behöver öka digitaliseringen av stödet till förtroendevalda och det är viktigt även med tanke på att omvärlden digitaliseras. Det innebär att vi använder oss av kanaler, funktioner och kommunikationsbeteenden som folk använder och kommer att använda sig av.

Stödet till förtroendevalda ska präglas av att det;
är enkelt och konkret
är inspirerande
är anpassat
inger trygghet

Förbundsstyrelsen har de senaste åren fattat många beslut som handlar om att förstärka och utveckla stödet från kansliorganisationen.

Det handlar dels om ytterligare ekonomiska resurser men också mer fokuserade satsningar inom olika områden. Kansliorganisationen har ett löpande uppdrag från förbundsstyrelsen att anpassa och utveckla resursfördelningen i kansliet för att nå resultat i de frågor förbundsmötet och förbundsstyrelsen beslutar om.

Förbundsstyrelsen följer detta arbete och beslutar varje år om förbundets och kansliorganisationens budget och verksamhetsplan och kommer också fortsättningsvis att följa kansliets anpassning och utveckling av stödet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

18. Ett förbättrat stöd för förhandlande förtroendevalda

Motionär: Magnus Sällström, Vision vårdföretagarna (Stockholm)

Idag har man som förhandlande förtroendevald tillgång till ombudsmän och till Vision Direkt. Båda tjänar sina syften väl och det är inga brister i detta förbundet levererar i dag till medlemmar och till förtroendevalda. Generellt sett är detta fantastiska möjligheter.

Det som behöver ses över är stödet till förtroendevalda med ett förhandlingsmandat och då från ett arbetsrättsligt perspektiv. Både ur ett individuellt förhandlande likväl som ett kollektivt. Den enkla modellen är - ta kontakt med ombudsman så hjälper vi dig. Men med detta perspektiv har man satt den förtroendevalda i beroendeställning. Inte heller ges det möjlighet till att utifrån rättskällor och rättspraxis själv dra slutsatser om ett korrekt tillvägagångssätt.

Många vill nog säga -nej stopp jag vill ha en ombudsman med mig. och visst ska man få detta. Problemet är - hur många tillfällen går om intet för att den förhandlande inte har tillräckliga kunskaper om praxis och med detta ändå går emot denna praxis i god tro.

Låt förbundet i exempelvis "Fakta Direkt" lägga upp hänvisningar till rättskällor, såsom domar och propositioner till arbetsrättslagar vi dagligen bevakar och emellanåt tvistar på med hjälp av ombudsmän vi kontakter.

Nog ska förhandlande förtroendevalda ändå få insyn till hur exempelvis en uppsägning pga personliga skäl kan tolkas utifrån LAS. Det ska väl vara tydligt vart man kan hitta allt detta. Då man kontakter Vision Direkt så kan man faktiskt få en hel del varierande svar på detta.

Förslagsvis anser vi att förbundet har ett behov att stärka rollen bland de centrala ombudsmännen och även se över möjligheterna för antingen befintliga jurister eller nya resurser till dessa att sörja för att kunskapsnivån höjs rejält mot de förtroendevalda med förhandlingsmandat. Arbetsrätt fortsättning och fördjupning bör ha ett moment där jurist kommer med sin inblick hur man hittar rätts hänvisning och rättskällor för att rusta oss som sitter i förhandling.

Vi som förhandlar i vårt fackliga arbete kan om vi rannsakar oss själva så kan vi nog var och en dra oss till minnes om förhandlingar som kunde ha gjorts bättre, mer korrekt och

kanske med ett annat resultat om denna kunskap varit på plats. Kunskap är viktigt för att göra rätt, och inte begå fel.

Till det hela ser vi även att det är ett bra fundament för att även Vision Direkt kan ge ett enhetligare svar fortsättningsvis.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** stärka förbundets Resurscenters roller med fler jurister exempelvis för att tydliggöra stöd för förtroendevalda med fullmakt eller mandat att förhandla individ- eller organisationsförändringar.
- att** lägga upp digitaliserade hänvisningar till rättskällor och rättspraxis i form av exempelvis AD-domar, propositioner eller delar av dessa där arbetsrättslagar ger en inblick till hur tolkning ursprungligt gjorts. Likväl som förbundets egna AD-tvister oavsett utgång
- att** understödja så att även Vision Direkt, Chefdirekt kan slussa vidare vid förtroendevalda med förhandlingsmandat till "second line" för att kunna ge enhetligare råd utifrån ett större behov av att kunna direkt diskutera rättskällor och eller rättshänvisningar.
- att** förbundets jurister i större omfattning kan ge en kortfattad inblick i hur rättshänvisning och rättspraxis genomförs utifrån ett juridiskt scenario vid förbundets arbetsrättsliga utbildningar nivå fortsättning och fördjupning.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Ett förbättrat stöd för förhandlande förtroendevalda"

Visions kansli arbetar på många sätt för att stärka förtroendevalda inför och i förhandlingar. Genom utbildningsverksamheten ges förtroendevalda möjlighet att både få grundläggande och fördjupande kunskaper om arbetsrätt och förhandlingar. Regionala ombudsmän har uppdraget att jobba behovsbedömt och konsultativt i stödet till förtroendevalda och coachar och stödjer förtroendevalda inför en förhandling och genomför också förhandlingar i de fall det inte finns lokala förtroendevalda eller det är mer komplicerade ärenden. Parallellt med detta finns Vision Direkt tillgängliga för att kunna stötta förtroendevalda alla vardagar 08-20. För mer ingående frågor om kollektivavtalens innebörd finns de regionala och centrala ombudsmännen tillgängliga och för svårare arbetsrättsliga frågor står förbundsjuristerna för svaren. De sistnämnda är idag den "second line" som motionären efterfrågar.

Stödet till den förtroendevalde ska vara anpassat efter frågans art och den förtroendevaldes förutsättningar och ska uppfattas som enkelt, konkret och inge trygghet. Den faktabank som Vision Direkt använder finns tillgänglig också för de förtroendevalda på vision.se. Vision arbetar kontinuerligt med att kvalitetssäkra den rådgivning som ges vilket är nödvändigt i en kunskapsdriven organisation.

Just nu pågår ett antal arbeten med att förändra det framtida stödet till förtroendevalda.

Sedan förra förbundsmötet har en särskild grupp arbetat med att utreda det framtida utbildningsstödet och förbundsstyrelsen har därefter lagt ett förslag till förbundsmötet kring nya principer för utbildningsstödet som har till syfte att ytterligare förstärka den kunskap som förmedlas till de förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen har också antagit en ny strategi för utveckling av kansliets stöd till förtroendevalda. Utvecklingen av stödet utgår från att den som är förtroendevald ska ha enkel, konkret och inspirerande tillgång till det som är viktigt i uppdraget.

Vi bidrar till att bygga engagemang genom att, sett från idag, förenkla stödet och därmed göra det mer tillgängligt. Vi utgår från ett digitalt stöd som gör att det är oberoende av strukturer samt tid och rum. Stödet till förtroendevalda ska digitaliseras och det är viktigt även med tanke på att omvärlden digitaliseras. Det innebär att vi använder oss av kanaler, funktioner och kommunikationsbeteenden som folk använder och kommer att använda sig av.

Digital tillgång till rättskällor så som AD-domar finns idag inom kansliorganisationen och är kostsamma verktyg. De system som finns idag köps in från externa leverantörer och skulle vara mycket kostsamma för förbundet att själva utveckla eller köpa in till samtliga förtroendevalda. Mycket av AD-domar mm finns tillgängliga på nätet utan kostnad då det är offentlig handling. Det är viktigt att tolkningen av betydelsen av AD-domar sker tillsammans mellan förtroendevalda och centren i relation till en uppkommen frågeställning.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionens första och andra att-satser samt

att anse motionens tredje och fjärde att-satser besvarade

19. Få bättre förutsättningar för att utföra uppdraget i centrala avtalsgruppen

Motionär: Christina Flodén, Vision Region Jönköpings län

Som utvald representant i Visions centrala avtalsgrupp är man endast hänvisad till mejl och telefon för att få reda på vad medlemmar, förtroendevalda och styrelser vill skicka med. Det är svårigheter att göra ett bra jobb med avtalsgruppen då man kommer för långt ifrån medlemmarna, förtroendevalda och styrelser. Mejl och telefonsamtal räcker inte till. Möjligheten till fysiska möten är begränsad utifrån att ersättning inte utgår för förlorad lön och kostnader för resor och eventuella övernattningar. Det finns en otydlighet i uppdraget och om/vem som ska stå för eventuella kostnader.

Vad vill vi:

- Vi vill kunna komma ut och träffa medlemmar, förtroendevalda och styrelser i den region vi representerar.
- Vi vill få ekonomiska förutsättningar för detta arbetssätt med ersättning för förlorad lön, eventuella övernattningar och resor.
- Vi ser mejl och telefon enbart som ett komplement.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** förtroendevalda med centrala uppdrag t ex avtalsgruppen ska ges ekonomiska förutsättningar så att uppdraget även kan innehålla fysiska möten med medlemmar, andra förtroendevalda och styrelser.
- att** förbundsstyrelsen är klara med sitt förslag inför att nästa avtalsgrupp startar.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Denna motion är inskickad av Britt-Marie Sandström Linköpings kommunavdelning 008 och Christina Flodén Vision Region Jönköpings län avd 238 Representanter i avtalsgruppen 2017 för Region Sydost

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Få bättre förutsättningar för att utföra uppdraget i centrala avtalsgruppen”

Motionären pekar på vikten av att uppdraget i centrala avtalsgruppen, och andra centrala uppdrag, behöver vara tydligt och att det även ska vara tydligt vem som står för kostnader mm. Förbundsstyrelsen delar uppfattningen och har ambitionen att skapa tydlighet i våra uppdrag, både vad gäller centrala uppdrag och förutsättningar för uppdragen. När det gäller centrala avtalsgrupper är uppdraget väl definierat för att ge bästa förutsättningar för de förtroendevalda som engagerar sig inom olika avtalsområden. Uppdraget ses över inför varje avtalsrörelse och fastställs i en uppdragshandling.

En av de största utmaningarna för en demokratisk organisation är att säkerställa att medlemmarnas och förtroendevaldas engagemang fångas upp genom delaktighet. Dagens struktur med avtalsforum och avtalsgrupper riskerar att begränsa delaktigheten till ett mindre antal engagerade förtroendevalda. Olika insatser för att bredda inflytandet kring avtalsfrågorna är därför angeläget precis som motionären skriver. Bra exempel är väl fungerande nätverk med förtroendevalda som gemensamt diskuterar uppkomna problem och lösningar samt ger varandra tankar och idéer om hur dessa kan hanteras i avtalsförhandlingarna. Även digitala mötesplatser som till exempel facebookgrupper är arenor för diskussioner om villkor och erfarenheter av löneprocesserna. Vision har behov av att löpande se över möjligheterna till delaktighet i arbetet med avtalsförhandlingar.

Motionären önskar utvidga uppdraget vilket skulle leda till fler fysiska träffar i regionerna. Det är inte självklart att fysiska träffar är den mest effektiva eller mest lockande metoden för att föra dialog om avtalsfrågorna. Däremot ger det moderna informationssamhället ökade möjligheter att digitalt inhämta och sprida åsikter från en större grupp medlemmar och förtroendevalda än vad som görs idag. Att ta fram digitala verktyg skulle därför kunna öka delaktigheten i avtalsförhandlingar och på så sätt svara upp mot utmaningen att kanalisera medlemmars och förtroendevaldas engagemang. Dessutom belastar fler resor och fler fysiska träffar miljön och går emot Visions strävanden som en Fair Union som inkluderar målet att minska förbundets klimatpåverkan. Vi behöver därför, bokstavligen, hitta nya vägar för bredare dialoger i avtalsfrågor. Det ansvaret har förbundsstyrelsen som en naturlig del i sitt arbete med att leda och offensivt utveckla förbundets verksamhet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

20. Förtroendevaldas löneutveckling

Motionär: Annica Sundin på uppdrag av Landstingsavdelningen Värmland, Stockholms läns landsting, Region Uppsala, Landstinget Sörmland, Landstinget i Kalmar län, Region Halland, Region Västmanland, Region Gävleborg, Region Västernorrland, Region Västernorrland, Västerbottens läns landsting, Landstingsavdelningen Dalarna

Den svenska modellen bygger bland annat på kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden. Kollektivavtal förutsätter en fungerande kommunikation mellan arbetsgivare och facklig organisation.

De flesta av oss möter en positiv attityd och vänligt bemötande på de högsta nivåerna inom våra regioner/landsting/kommuner (även om undantag finns). Arbetsgivaren uttrycker ofta på denna nivå önskan att ha fackliga representanter att prata med då detta förenklar hela medbestämmandeprocessen. Dock upplever flera av oss att ju längre ner i organisationen vi rör oss så blir ofta synen på fackligt arbete och därmed på de fackliga representanterna mer negativ.

Trots den relativt positiva synen på det fackliga arbetet, åtminstone från ledningen, upplever vi som regel en flathet och ovilja mot att verkligen vilja ta ansvar för löneprocessen och inte minst löneutvecklingen för de fackligt förtroendevalda.

Alltför ofta möter vi en näst intill kränkande behandling vad gäller den fackligt engagerades lönesituation och -utveckling, dessutom uttryck som i bland ligger oroväckande nära rent föreningsrättsliga problemställningar. Då och då kan man möta ett före detta fackligt ombud som spontant utbrister ”jag har aldrig haft så bra löneutveckling som när jag slutade med mitt fackliga uppdrag”.

Vi har dessutom fått signaler från fackliga kollegor att det finns arbetsgivare (landsting/region/kommun) som systematiskt särbehandlar fackliga ombud genom att hävda att de lönemässigt ska ligga i den nedre 10:e percentilen.

Åter andra rapporterar om lokala överenskommelser med så kallade förtroendetillägg, en tydlig uppmuntran och markör som visar att man värdesätter det fackliga uppdraget. Naturligtvis bör ett sådant tillägg inte bli av den magnituden att det i sig motiverar till att kandidera till fackliga uppdrag men bör ändå vara en tydlig fingervisning. I vårt centrala

avtal borde grunden till sådana lokala överenskommelser finnas förberett.

När klimatet är som ovan beskrivet, när ombud blir skrämnda till tystnad, när ombud känner sig förbigångna och kränkta i lönerevisionerna så upplever vi det svårare och svårare att rekrytera nya fackliga ombud vilket på sikt också medför att den svenska modellen hotas att urholkas.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** Förbundsstyrelsen får i uppdrag att initiera en kontrollfunktion med uppgift att aktivt kontrollera efterlevnaden i våra avtal med avseende på att alla, även fackliga ombud garanteras lönerevision enligt den avtalade samtalsmodell som beskrivs i HÖK (personlig lön, överenskommen i dialog med arbetsgivaren)
- att** i löneavtalet särskilt poängteras vikten av facklig representation och att dessa ombud aktivt prioriteras för att erhålla skälig löneutveckling där hänsyn tas till den speciella roll och kompetens dessa besitter.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förtroendevaldas löneutveckling”

Vision har vid några tillfällen undersökt förtroendevaldas löneutveckling och om förtroendevalda uppfattar att deras uppdrag påverkar löneutvecklingen. En betydande majoritet av de förtroendevalda upplever inte att deras lön påverkas av uppdraget. Ett litet antal förtroendevalda upplever dock att uppdraget påverkar löneutvecklingen negativt.

När det gäller löneutvecklingen som sådan kan vi genom vår lönestatistik se att förtroendevaldas löneutveckling ligger någon 10-dels procent per år över den genomsnittliga för Visions medlemmar. Detta förhållande har varit giltigt sedan 2001.

Under 2004 genomfördes en enkätundersökning för att undersöka om förtroendevalda uppfattar att deras löneutveckling hämmas av deras fackliga uppdrag. Undersökningen redovisades i en rapport till förbundsmötet 2004 och avslutades genom att förbundet formulerade en policy för hur uppkomna problem med dålig löneutveckling för förtroendevalda som kan kopplas till deras fackliga uppdrag ska hanteras.

Förbundets inställning är att problemet inte är av generell natur. Det är istället ett individuellt problem knutet till ett antal enskilda förtroendevalda inom Vision. De flesta av dem har sitt fackliga uppdrag till stor omfattning, i många fall på heltid. Skälen till varför dessa förtroendevalda upplever problem kan vara många, alltifrån att arbetsgivaren säger sig inte kunna bedöma dem lönemässigt till att några stycken kanske straffas för sitt fackliga engagemang, för att ha varit ”krångliga”. Inget av detta är på något vis acceptabelt och ställer krav på Vision som organisation att genom olika åtgärder stödja de som upplever problem så att förhållanden kan rättas till och att liknande situationer kan undvikas i framtiden. Stödet ska ges på individnivå och åtgärder anpassas till den omständighet som råder för den enskilda förtroendevalde.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen samt

att uppdra till förbundsstyrelsen att se till att kansliet ger individuellt stöd till de förtroendevalda som upplever att de missgynnas lönemässigt på grund av sitt fackliga uppdrag

21. Gemensamma målbilder

Motionär: Annica Sundin på uppdrag av Stockholms läns landsting, Region Uppsala, Landstinget i Sörmland, Landstinget i Kalmar län, Region Halland, Västra Götalandsregionen, Landstingsavdelningen Värmland, Region Örebro län, Region Gävleborg, Västerbottens läns landsting, Landstingsavdelningen Dalarna

På Visions förbundsmöte 2016 tog våra förbundsmötesombud beslut om Visions nya mål- och styrdokument "Vi är Vision". I dokumentet "Vi är Vision" finns Visions mål och hjärtefrågor som ligger till grund för Visions arbete.

I vårt medlemslöfte säger vi "Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv". För att detta ska gälla alla behöver vi även ute i landet arbeta med att tydligt föra ut våra styrande dokument, vår vision och hjärtefrågor. En hjälp till att göra detta och samtidigt hjälpa alla våra företrädare att tillsammans arbeta mot samma mål i samma riktning som ett enat vision är att ta fram ett arbetsmaterial vi tillsammans ute i landet kan använda. Ett arbetsmaterial som arbetar med våra gemensamma frågor där alla arbetar i samma material

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision tar fram ett arbetsmaterial att underlätta arbetet med våra gemensamma målbilder utifrån våra styrande dokument

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Gemensamma målbilder"

Vi är Vision är ett styrdokument antaget av förbundsmötet och ska ligga till grund för all planering både i klubbar och avdelningar samt inom hela kansliorganisationen.

Motionärerna pekar på behovet av ett stöd för klubbar och avdelningar i att omsätta förbundets styrdokument till action i klubbar och avdelningar.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning om behovet av att styrdokumentet inte stannar vid fina ord i förbundsmötesbeslut utan faktiskt gör skillnad för våra medlemmar på arbetsplatserna.

Genom att ersätta de traditionella regionkonferenserna efter förbundsmötet med verksamhetsplaneringsträffar vill Förbundsstyrelsen agera i enlighet med motionärernas förslag.

Ett arbetsmaterial för att underlätta det arbetet kommer att tas fram till de träffarna i höst.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen

22. Halv medlemsavgift för styrelseledamöter i klubbar och avdelningar

Motionär: Mikael Astner, KFS klubbsamling (Göteborg)

Syftet är att få mer intresse bland våra medlemmar att ta steget ut att bli mer aktiva i styrelsearbetet. Även för att behålla aktiva styrelseledamöter med kunskap i arbetet ute i klubbar och avdelningar. Styrelsearbetet är ett intensivt och krävande uppdrag som tar mycket tid av våra styrelseledamöter. Vi tror att halv medlemsavgift kommer att öka möjligheten att behålla engagerade styrelseledamöter och rekrytera presumtiva.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att bifalla motionen om halv medlemsavgift för styrelseledamöter i klubbar och avdelningar

Avdelningen eller klubbens kommentar

Klubben (Vision Gryning styrelse) bifaller motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Halv medlemsavgift för styrelseledamöter i klubbar och avdelningar”

Styrelser i Visions lokala organisation utför ett viktigt arbete och gör skillnad, både på den egna arbetsplatsen och för Vision som organisation. Förbundsstyrelsen vill att ett engagemang i Vision ska upplevas som lustfyllt, attraktivt och hållbart där vi tillsammans arbetar för att alla medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Som förbundsstyrelse förstår vi att arbetet kräver både engagemang och tid. Det ideella engagemanget är själva grunden och har alltid varit en förutsättning för facklig verksamhet.

Förbundsstyrelsen anser därför inte att en reducerad medlemsavgift för styrelseledamöter ska införas. Dels för att det är viktigt att vi följer principen om likabehandling av alla medlemmar och dels för att en reduktion av medlemsavgiften kan få flera negativa konsekvenser.

Exempelvis innebär en reducerad medlemsavgift sannolikt att mottagarna är skyldiga att betala skatt och Vision arbetsgivaravgifter på reduktionen. Detta eftersom reduktionen kan anses vara ett arvode för ett utfört uppdrag. Vidare skulle den justerade avgiftsmodellen också leda till att de totala medlemsintäkterna i Vision minskade med ca 4,2 miljoner kronor per år.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

23. Hjärtefråga Chef

Motionär: Ritva Rådefalk, Vision Mariestad avd 055, Seija Jokela, Vision Skövde avd 054

Vision har sedan fler år tillbaka en hjärtefråga som stärker det viktiga arbetet med chefsfrågorna. Vi upplever att det saknas en central resurs som fångar upp och arbetar med chefsfrågorna tillsammans med de sju regionernas ombudsmän för chefer. Vi tycker att chefsfrågorna kan utvecklas mer än vad som görs idag för att få ett större engagemang.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Förbundsstyrelsen får i uppdrag att tillsätta en central resurs som är sammankallande och som arbetar tillsammans med ombudsmännen för chefer i den sju regionerna.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Vision Mariestad, Vision Skövde, Vision Götene och Vision Vara ställer sig bakom motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hjärtefråga Chef”

Sedan förbundsmötet 2016 är en av Visions hjärtefrågor förutsättning för chef och ledarskap. Chefernas förutsättningar är en nyckel till arbetsplatsens möjligheter att fungera och utvecklas.

Utifrån hjärtefrågan verkar vi för att chefer ska ha tid och resurser att leda och förbättra den verksamhet de har ansvar för. Framgång når vi när vi gör insatser både lokalt hos enskilda arbetsgivare och nationellt övergripande. En viktig del i arbetet är idag de sju regioncentrens ombudsmän för chefer. Ombudsmännens arbete samordnas direkt av kansliorganisationens ledningsgrupp genom en av verksamhetscheferna. För att understödja arbetet använder kansliorganisationen också nationella resurser inom flera expertområden.

En samordningsfunktion för ombudsmännen finns således. För uppnå våra högt ställda ambitioner inom chefs- och ledarskapsområdet och rekrytera fler chefer kommer vi emellertid behöva förstärka, utveckla och intensifiera vårt arbete ännu mer. Det är ett

utvecklingsarbete som sker löpande och som också innebär att vi hela tiden omprövar hur vi organiserar våra resurser.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

24. Stötta ensamarbete

Motionär: Kamilla Lantz, Vision Stockholms stad

Många av Visions medlemmar arbetar ensam, de är ensamma om sina arbetsuppgifter och ibland även helt ensamma på arbetsplatsen utan en social gemenskap.

Att vara ensam om sina arbetsuppgifter innebär i de flesta fallen att du har ingen som avlastar dig vid arbetstoppar, du får själv skapa utrymme för din ledighet – oavsett anledning – och även själv klara av de ackumulerade arbetsuppgifterna när du är tillbaka från ledigheten eftersom kortare frånvaro – t.ex. semester – vikariesätts oftast inte. Det finns sällan någon att prata om arbetet, innehållet, arbetsätten, rutiner, ändringar, o.s.v. Det saknas en referensram om vad som är/kan vara rimlig volym och rimligt ansvar. Om man dessutom är ganska ny i sitt arbete eller om funktionen är ny (t.ex. vid omorganisationer och dyl.) kan det vara svårt att ta ovanstående med chefen då det kan vara svårt med gränsdragning och svårt att se konsekvenserna av densamma. Man saknar stödet från andra med samma eller liknande arbetsuppgifter.

Att utvecklas och öka kompetensen är oftast en förutsättning för att över huvud taget klara av arbetsuppgifterna men denna utveckling blir dessvärre många gånger osynlig och därmed inte heller betraktas som sådan vid t.ex. lönesättning och lönerevision. En ensamarbetare blir ofta den som får göra allt som ingen annan vill/kan eller betraktas som inte en del av ”sitt jobb, inte ingår i sin befattning”. För många medlemmar är ensamarbete det enda som förenar – låt oss jobba på det på riktigt: låt ensamarbetet förena – ensam är inte stark.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** Vision gör ensamarbete till ett fokusområde både i kansliorganisation och inom avdelningar och klubbar för att synliggöra dessa medlemmar som utgör en värdefull resurs på arbetsplatserna.
- att** ensamarbetande medlemmar får, både centralt och lokalt i förbundet, stöd för att ta plats och stöd till gemenskap och utveckling i enlighet med vår framtidsidé och värdegrund.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Vision Bromma sdf:s sektionsstyrelse behandlade och ställde sig bakom motionen på styrelsemötet den 7 februari 2018 och antar den som sin egen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Stötta ensamarbete”

Många av Visions medlemmar är experter eller specialister inom ett område. Ofta är man som expert ensam inom sin organisation att inneha specifik kompetens. Andra är ensamma om att inneha ett visst uppdrag. Vision ska bejaka alla olika förutsättningar för våra medlemmar att göra ett gott arbete. Det gäller oavsett om medlemmarna jobbar i stora arbetslag eller är ensamma i uppdraget.

Visions medlemslöfte - Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv - gäller förstås även denna yrkesgrupp. Vision arbetar för att synliggöra yrkesutövare som är ensamma i sin profession eller på jobbet. Vi anordnar utbildningar eller yrkesträffar av olika slag.

I samband med lokala aktiviteter ska inte möjligheten att nätverka och utbyta erfarenheter underskattas, då detta är extra viktigt för dessa grupper. Att få stöd och stöttning i sin roll och att få möjligheten att diskutera förutsättningar och villkor med andra i liknande situation upplevs som berikande.

Denna grupp ska ges utrymme på olika sätt via våra medier, utbildningar och nyhetsbrev både lokalt och centralt, där vi ska uppmärksamma deras förutsättningar och villkor på arbetet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

- att** avslå första att-satsen
- att** bifalla andra att-satsen

25. Vision behöver återigen tala om organisering!

Motionär: Kamilla Lantz, Charles Smalldridge-Virgo, Torbjörn Andersson, Vision Stockholms stad

Under de senaste 25 åren har den fackliga organisationsgraden sjunkit i Sverige och för att förbundet skulle öka i facklig styrka har rekrytering varit ett fokusområde för Visions arbete.

Vision var det av TCO förbunden som växte mest under 2017 och det är vi givetvis stolta över. I styrdokumentet ”Vi är Vision” säger vi ”Vi vill bli kända för vår handlingskraft och förmåga att se möjligheter”.

Men det vi som motionärer anser är att Visions främsta uppgift är inte bara att rekrytera utan även att organisera, och att även tala om organisering istället för enbart rekrytering.

Det har ett viktigt och starkt signalvärde att vi återvänder till att prata om organisering och vad den fackliga styrkan faktiskt är och vad det innebär att vara fler för att bevara och stärka kollektivavtalen och solidariteten med ett fackligt medlemskap.

Vi anser att vi skulle vinna på att i högre utsträckning prata om organisering eller medlemsorganisering i fler sammanhang där vi idag använder ordet rekrytering.

Ordval har betydelse för hur vi uppfattas utåt och ordet organisering speglar i många fall bättre vår handlingskraft. Just ordet rekrytering kan uppfattas som medlemsvärvande där medlemskapet i förbundet har en mer passiv framtoning. Genom att tillföra nya medlemmar på ett strukturerat sätt – att vi organiserar – visar vi att allas samlade inflytande, erfarenheter och kunskaper utgör den fackliga styrkan. Organisering handlar om att bli aktiv – aktiv medlem, aktiv ombud.

I ”Vi är Vision” finns nu tre fokusområden i utvecklingsarbetet: Ställa frågan, Närvaro och Inflytande. Alla dessa komponenter bygger på en god organisering. Genom att göra organisering till ett centralt fokus lyfter vi själva intentionen med styrdokumentet.



Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** en revision sker av styrdokumentet "Vi är Vision" där ordet organisering används och får ett centralt fokus i den modell som "Ställa frågan", "Närvaro" och "Inflytande" utgör.
- att** ordet "organisering" alternativt "medlemsorganisering" används i högre utsträckning alternativt rentav ersätter ordet "rekrytering" i Visions externa kommunikation.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision behöver återigen tala om organisering!”

Att växa i facklig styrka är en av våra absolut viktigaste uppgifter i Vision och förbundsstyrelsen tycker att motionärerna pekar på mycket viktiga frågor. Förbundsstyrelsen vill att vi på alla sätt ständigt ska prata, fundera, utveckla och skrida till handling när det gäller allt som har att göra med att bli ännu starkare som organisation. Och vi ska använda de ord och modeller som passar oss bäst och ger oss mest energi.

Styrdokumentet *Vi är Vision* togs av förbundsmötet 2016 och ger oss flera bra riktningar och mål. I *Vi är Vision* lyfts modellen med närvaro, inflytande och ställa frågan för att tydligt visa på hur dessa tre hänger ihop och är beroende av varandra.

Förbundsstyrelsen tycker det är knepigt att i vissa delar revidera ett styrdokument från ett tidigare förbundsmöte, utan vill hellre se det som motionärerna föreslår som en naturlig utveckling. Om man som motionärerna vill utveckla bilden med närvaro, inflytande och ställa frågan för att få en tydligare koppling till organisering, anser förbundsstyrelsen att det inte ligger några hinder för det. Förbundsstyrelsen är som vi skriver inledningsvis positiv till allt som kan ge ännu mer energi och tydlighet.

När det gäller vilka ordval vi använder så anser förbundsstyrelsen att vi redan idag använder oss av olika uttryck beroende på situationen, väl medvetna om att orden kan ha olika betydelse för de vi pratar med. Det viktigaste är att vi är överens om vad vi vill uppnå.

Att organisera medlemmar kan handla om att erbjuda medlemskap och ställa frågan men också om att skapa engagemang och fackliga strukturer som fungerar på arbetsplatserna. Att rekrytera nya medlemmar och skapa engagemang på arbetsplatserna för de relevanta frågorna hänger ihop och förbundsstyrelsen vill därför stödja organisationen till att ta ytterligare steg mot att vara en modern facklig organisation som präglas av just engagemang och medlemsinflytande. Vi vill att Vision ska förknippas med innovation, nytänkande och att vi ska ta tillvara på kraften som finns hos medlemmar och förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen är övertygade om att detta är grundläggande för vår förmåga att organisera medlemmar på arbetsplatserna. Resonemangen och förslagen som rör detta finns i förbundsstyrelsens rapport till förbundsmötet 2018 som heter ”Utvecklad organisation för inflytande och engagemang”.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå första att-satsen

att anse andra att-satsen besvarad

26. Vision växer

Motionär: Ritva Rådefalk, Vision Mariestad avd 055 och Seija Jokela, Vision Skövde avd 054

Medlemsantalet växer i Vision och vi blir fler och det är positivt. Våra Center får mer att göra men det anställs inte fler ombudsmän. Både klubbar och avdelningar behöver stöd från våra Center men tyvärr hinns inte detta med i den takt som vi ökar.

Vi måste se över våra resurser gällande våra mål och vår stora medlemsökning. Vision har idag stor växtvärk.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

Att ge Förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda och säkerhetsställa resurser som behövs på våra Center för att möta upp behoven när vi nu ökar antalet medlemmar.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Vision Mariestad, Vision Skövde, Vision Götene och Vision Vara ställer sig bakom motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision växer”

Förbundsstyrelsen är väldigt stolt över den otroliga medlemsutveckling som vi har haft sedan 2012 och det är till stor del för att förbundsmötet tagit modiga mål för vårt viktiga arbete med att växa i facklig styrka. Vår medlemsökning föregicks dock av ett ganska stort antal år med medlemsminskningar som accelererade kraftigt 2006/07, vilket också påverkade förbundets ekonomi. 2007/08 gjordes en neddimensionering av kansliet som var anpassad till det medlemsantal som SKTF då hade och det medlemsantalet var inte så mycket färre än det vi har idag.

Kansliet har uppdraget att jobba behovsbedömt och konsultativt i stödet till de förtroendevalda och medlemmar. Kansliet har också förbundsstyrelsens uppdrag att ständigt anpassa och löpande anpassa resurserna till de aktuella behoven och samhällsutvecklingen. Det handlar dels om antalet anställda men framförallt att anpassa kompetenser, utvecklingsbehov och arbetssätt till en omvärld som blir allt mer digital och flexibel.

Vi har inte heller kunnat se att det totala medlemsantalet i sig är det som ökar på behovet av stöd utan det som påverkar mest är att många medlemmar numer finns inom de mindre privata områdena där man inte har lika många förtroendevalda. Förbundsstyrelsen har därför gett kansliet i uppdrag att inom ramen för ett särskilt tvåårigt projekt jobba med att bygga engagemang inom de mindre privata avtalsområdena.

Förbundsstyrelsen har också nyligen antagit en strategi för utveckling av kansliets stöd till förtroendevalda. Utvecklingen av stödet till förtroendevalda utgår från att den som är förtroendevald ska ha enkel, konkret och inspirerande tillgång till det som är viktigt i uppdraget.

Vi bidrar till att bygga engagemang genom att, sett från idag, förenkla stödet och därmed göra det mer tillgängligt. Vi utgår från ett digitalt stöd som gör att det är oberoende av strukturer samt tid och rum.

Vision behöver öka digitaliseringen av stödet till förtroendevalda och det är viktigt även med tanke på att omvärlden digitaliseras. Det innebär att vi använder oss av kanaler, funktioner och kommunikationsbeteenden som folk använder och kommer att använda sig av.

Stödet till förtroendevalda ska präglas av att det;
är enkelt och konkret
är inspirerande
är anpassat
inger trygghet

Förbundsstyrelsen har de senaste åren fattat många beslut som handlar om att förstärka och utveckla stödet från kansliorganisationen.

Det handlar dels om ytterligare ekonomiska resurser, men också om mer fokuserade satsningar inom olika områden. Kansliorganisationen har ett löpande uppdrag från förbundsstyrelsen att anpassa och utveckla resursfördelningen i kansliet för att nå resultat i de frågor förbundsmötet och förbundsstyrelsen beslutar om.

Förbundsstyrelsen följer detta arbete och beslutar varje år om förbundets och kansliorganisationens budget och verksamhetsplan. De följer också kansliets anpassning och arbete med att förbättra stödet till förtroendevalda. Kansliet kommer att fortsätta anpassa resurserna i de kommande budget- och verksamhetsplanerna som föreläggs förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

Utskott 5
Kommunikation
Motionerna 27-34

27. Artiklar i Visions medlemstidning inför pensionering

Motionär: Kerstin Sjöberg på uppdrag av Nätverket omfattande pensionärssektionerna i Enköping, Uppsala, Västerås och Örebro

Det är en stor omställning för den som närmar sig pensioneringen. Medlemmen vet inte vad som händer, klarar jag ekonomin, hur planerar jag mitt uttag av pensionen? Vart vänder jag mig för att få bästa informationen? Frågorna är många.

Vi anser att detta är viktig service till Visions medlemmar i slutet av deras arbetsliv och föreslår att ansvarig för pensionsfrågor inom förbundet lämnar in artiklar med aktuella informationer i dessa frågor minst två gånger per år till Tidningen Vision.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att hos utgivaren för Tidningen Vision beställa artiklar med information inför pensioneringen som service till medlemmarna.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Artiklar i Visions medlemstidning inför pensionering”

Pensionsfrågor är viktiga för Visions medlemmar i alla åldrar. Därför följer Tidningen Vision regelbundet pensionsfrågorna, framför allt ur ett ekonomiskt perspektiv.

Redaktionen skriver också artiklar om politiska beslut som påverkar nuvarande och kommande pensionärer. Med jämna mellanrum görs redaktionella artiklar med tips och råd om vad man ska tänka på inför pensioneringen. Regelbundet planeras också för temanummer där tidningen tar större grepp om komplicerade frågor som till exempel pensioner och försäkringar.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

28. Mallar för protokoll och kallelser

Motionär: Carin Ståbi Rinderud, Vision Region Västmanland

Som sekreterare i en avdelningsstyrelse saknar jag mallar för protokoll och kallelser. Jag vet att det ser väldigt olika ut i hela landet hur vi skriver kallelser till och protokoll från styrelsemöten, årsmöten, höstmöten osv och det är lite synd tycker jag när vi alla tillhör samma organisation. Att ha mallar med bl a Vision-loggan skulle göra det mycket mer enhetligt, det skulle se mer proffsigt ut men framförallt skulle det vara enklare för alla sekreterare i styrelserna som byts lite då och då.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision tar fram mallar med Vision-loggan för kallelser och protokoll att användas av alla inom Vision.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Mallar för protokoll och kallelser”

Förbundsstyrelsen tycker det är en mycket bra idé. Flera avdelningar och klubbar har redan bra mallar och förbundsstyrelsen ser bland annat i Facebookgruppen för förtroendevalda att de också delas. Kansliet har ett uppdrag att som ett komplement publicera mallar på förtroendevaldas sidor på vision.se.

<https://vision.se/for-dig-som-ar/Fortroendevald/styrelsesidorna/ledamot/formella-moten-och-motesordlista/>

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet

att bifalla motionen

29. Marknadsföring

Motionär: Jonas Ericsson, Vision Västra Götalandsregionen, Avdelning 282

Pressmeddelande 2 september 2011

”- Det är med stor glädje vi idag kan presentera vårt nya namn och vår nya logga för de 850 deltagarna på SKTF:s 75-årsjubileum i Stockholms Stadshus. Namnet Vision är ett uttryck för att medlemmarna vill ha ett bra arbetsliv, har visioner och planer för sin framtid.”

Där startar historien om ett ”nytt” fackförbund, en nystart.

Och fortfarande år 2018 ser vi att folk ute på gatan inte vet vad Vision är

Motionären vill att förbundet ser över den marknadsföringsstrategi man har, Vision måste synas på rätt platser och på ett sätt som gör att betraktaren med tydlighet ser vad Vision är och står för.

Våra kampanjer måste vara träffsäkra samt enkla och tydliga för att nå ut, motionären ser inte i dag att vi lyckas med detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

Att Förbundsstyrelsen i uppdrag att med hjälp av extern expertis ta fram ett starkt koncept för att marknadsföra förbundet över tid

Avdelningen eller klubbens kommentar

Avdelning 282, Vision Västra Götalandsregionen ställer sig bakom motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Marknadsföring”

Det här är ett uppdrag som förbundets kansli redan har och som det jobbas intensivt med. I början av 2016 lanserades Sätt tonen-initiativet vilket under hösten 2016 bland annat mynnade ut i Ingen Maskin-kampanjen. Det här var ett arbete som kansliet genomförde med hjälp av extern marknadsföringsexpertis (bland annat reklambyrån Garbergs Project). Kampanjen och Ingen Maskin-filmen gick i flera externa marknadsföringskanaler och resulterade i, förutom ett stort internt engagemang, att Vision under 2016 rekryterade framgångsrikt och blev Sveriges snabbast växande fackförbund. Kampanjen vann 2017 Silverägg i kategorin hantverk i den för reklambranschen prestigefyllda Guldäggstävlingen. Samtidigt visade utvärderingen av Ingen Maskin att den inte riktigt nådde ut till potentiella medlemmar på samma sätt som till redan befintliga medlemmar.

Den 2 april 2018 lanserades Visions nya marknadsföringskampanj ”Gör ditt jobb till din dröm”. Den här gången har förbundsstyrelsen gett kansliet i uppdrag att fokusera ännu mer på att nå ut till potentiella medlemmar och i viss mån även allmänheten. Syftet är att göra Vision mer känt, att öka intresset för att bli medlem och att hjälpa oss öka i facklig styrka. Kampanjen kommer bland annat synas i tv, på bio och i sociala medier. Även denna gång har kansliet vid utvecklingen av konceptet arbetat tillsammans med reklambyrån Garbergs. Arbetet med att ta fram det här konceptet inleddes dock redan i mitten av 2017, då kansliet tillsammans med extern expertis genomförde en omfattande drivkraftsanalys bland både medlemmar och potentiella medlemmar för att kartlägga vad som spelar störst roll vid valet av fackförbund. Analysen visade att de individuella nyttorna med ett fackligt medlemskap väger tungt vid valet av fackförbund och denna insikt har legat till grund vid framtagandet av det nya marknadsföringskonceptet.

”Gör ditt jobb till din dröm” och dess effekter kommer att utvärderas löpande under 2018 men ambitionen är att konceptet ska leva under en längre tid och i våra målgrupper bidra till ökad kännedom och ökat intresset för att bli medlem.



Mer om Sätt Tonen-kampanjen och låten Ingen Maskin.

<https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/aktuellt/satt-tonen2/>



Mer om den aktuella kampanjen ”Gör ditt jobb till din dröm”.

<https://vision.se/for-dig-som-ar/Fortroendevald/fvnyheter/2018/kampanj-2018/>

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

30. Nyttjande av medlemsförmåner för pensionärsmedlemmar

Motionär: Kerstin Sjöberg på uppdrag av Nätverket omfattande pensionärssektionerna i Enköping, Uppsala, Västerås och Örebro

Som medlem har vi möjlighet till olika rabatter, som förbundet förhandlat fram. Det kan dock vara väldigt svårt att utnyttja dessa, speciellt om man som pensionär kanske saknar dator. Bara svårigheten att få fram sitt medlemsbevis avskräcker många. Vi ser detta som en tillgänglighetsfråga. Vision måste ha ett enklare sätt för den enskilde medlemmen att kunna visa sitt medlemskap.

Ett enkelt kort, som visar medlemskapet i Vision, tas fram. Gärna i hållbart material. Detta kan distribueras i januariutskicket i tidningen eller tillsammans med inbetalningskortet för medlemsavgiften.

Vi anser också att medlemsrabatterna ska finnas med i Tidningen Vision.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att arbeta fram ett enkelt medlemskort för Visions medlemmar samt
- att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att se till att medlemsförmånerna finns med i Tidningen Vision.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Nyttjande av medlemsförmåner för pensionärsmedlemmar”

Förbundsstyrelsen har stor respekt för att de medlemmar som idag inte använder internet har det svårare att hitta kontaktvägar och se vilka erbjudanden förbundet har. Därför lyfts medlemserbjudanden på ”På gång-sidorna” i Tidningen Vision i olika nummer.

Om en medlem vill ha ett medlemsbevis och inte har tillgång till dator rekommenderar förbundsstyrelsen att ringa till medlemsenheten i kansliet så får man det skickat till sig per post. Medlemsenheten nås på telefon 0771 44 00 00. (Knappval 3).

Att ta fram ett fysiskt medlemskort med den administration och produktion som det innebär är inte en hållbar lösning.

**Förbundsstyrelsen föreslår besluta att
att avslå motionen**

31. Profilprodukter

Motionär: Seija Jokela Vision Skövde avd 054 och Ritva Rådefalk Vision Mariestad avd 055: Vision Skövde

Idag har Vision Wackes som leverantör för profilprodukter. Vi upplever att priserna är ganska höga även om kvalitén och villkor är säkrade.

Är syftet enbart kvalitén och villkor eller är det faktiskt så att vi ska synas och sprida vår profil?

Det finns klubbar och avdelningar som idag inte har råd att beställa dessa profilprodukter på grund av de höga priserna. Det skulle vara bra om det fanns ett komplement av profilprodukter till bra pris. Sortimentet är idag begränsat till ganska få produkter och skulle kanske behöva ses över.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att fatta beslut om att förbundsstyrelsen ser över sortimentet och priserna för att fler klubbar och avdelningar ska kunna ta del av profilprodukterna och göra Vision ännu mer synligt.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Vision Skövde, Vision Mariestad, Vision Vara och Vision Götene ställer sig bakom motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Profilprodukter”

Visions Profilbutik är en del av Visions varumärke och ska spegla hur vi vill uppfattas. Det är därför viktigt att vi bara har produkter som är tillverkade på ett schyst sätt för att vi ska leva som vi lär. Förbundsstyrelsen är väldigt stolt över att vi levererar profilprodukter som garanterar att vi lever upp till att vara en Fair Union.

Den leverantör som används är Wackes. Wackes arbetar med ansvarsfulla affärer, vilket innebär att de endast samarbetar med leverantörer som garanterar etik, miljö och arbetsförhållanden enligt Wackes 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.

Produkter som tas in i butiken måste ha en hög omsättning för att inte ge höga lagerkostnader. Detta gör att vi inte kan ligga på för stora lager med våra produkter. En nyhet som är på väg att lanseras är skapandet av en idébank i Profilbutiken. Syftet är att se hur stort intresse det finns för nya produkter, och man kan lägga en beställning på produkten om tillräckligt många är intresserade. Ju större intresse, desto bättre pris. Leveranstiden blir lite längre eftersom produkten först måste tas fram, men det kan vara ett bra sätt att få in nya användbara produkter.

Vi vill också påminna om att om vi förtroendevalda tycker att något saknas i Profilbutiken så går det bra att kontakta Wackes för att göra en egen beställning. Wackes säkrar då att produkten blir schyst tillverkad och att färg och Visions logga blir korrekt.

Riktlinjer för profilprodukter

https://vision.se/globalassets/om-vision/vision_riktlinjer_profilprodukter.pdf

Profilbutiken

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

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmeetet besluta

att avslå motionen

32. Tidningen Vision, reportage om pensionärsverksamheten

Motionär: Kerstin Sjöberg på uppdrag av Nätverket omfattande pensionärssektionerna i Enköping, Uppsala, Västerås och Örebro

Vi pensionärer är ca 35 000 medlemmar i Vision och för att hålla kvar intresset hos alla dessa medlemmar så måste det även finnas intressanta artiklar i tidningen Vision om pensionärssektionernas verksamhet. Känner medlemmen inte tillhörighet så minskar intresset bland pensionerade medlemmar för tidningen och även för Vision. Vision framhåller det ökande medlemsantalet bland yngre, och det är bra, men Visions pensionärsmedlemmar borde också vara viktiga för förbundet. Vad händer om de som går i pension säger upp medlemskapet i stället för att bli pensionärsmedlem?

Tänk på att medlemstidningen är ett språkrör för fackförbundet Vision och att man som medlem vill känna tillhörighet. Tidningen kan vara ytterligare en kanal att göra pensionärssektionerna kända. Vilket i sin tur kan medföra att fler väljer att vara kvar i Vision som pensionärsmedlem.

För att hålla kvar intresset hos pensionärsmedlemmarna måste det under året vid olika tillfällen finnas intressanta artiklar om vår verksamhet i Tidningen Vision.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att beställa artiklar om pensionärssektionernas verksamhet hos utgivaren för Tidningen Vision minst tre gånger per år.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Tidningen Vision, reportage om pensionärsverksamheten”

Det finns redan i dag möjlighet att mot en ganska liten kostnad skicka med information om pensionärssektionernas verksamhet som en bilaga till Tidningen Vision. Sektionen kan till exempel passa på att skicka med information med tidningen då det är dags för årsmöte eller andra större evenemang. Göteborgs pensionärssektions medlemmar får till exempel en sådan bilaga med Tidningen Vision en gång på våren och en gång på hösten. De sektioner som är intresserade av det uppmanas kontakta redaktionen.

redaktionen@vision.se.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

33. Tillgänglighetsanpassa Visions hemsida i enlighet med ny lagstiftning

Motionär: Charles Smalldridge Virgo, Vision Stockholms stad

Den 22 december 2016 beslutades om gemensam EU-lagstiftning vad gäller krav på tillgänglighet i offentlig sektors webbplatser och appar.

Direktivet, som trädde i kraft den 23 december 2016, ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 23 september 2018.

I regeringens förslag till genomförandet av webbtillgänglighetsdirektivet föreslås att Sverige får en ny lag om tillgänglighet. Denna lag berör i första hand myndigheter, landsting, kommuner och andra aktörer upphandlade av myndighet.

EU-direktivet innebär för webbplatser att de ska följa webbbriktlinje R1. WCAG 2.0 nivå AA. EU-direktivet gör några undantag, men vilka undantag (eller tillägg) som görs i svensk lag är ännu oklart.

IT-systemens/ digitala kanalers användarvänlighet inom kommun och landsting berör i allra högsta grad Visions medlemmar, oavsett om man har en funktionsnedsättning eller inte, och en förbättrad tillgänglighet och krav på det grafiska gränssnittet leder också till en bättre digital arbetsmiljö.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision uppmärksammar den nya lagstiftningens betydelse för en god digital arbetsmiljö. Detta genom att under 2018-2019 initiera en översyn av Visions egen hemsida för att säkerställa att den lever upp till minimumkraven i den kommande lagstiftningen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Tillgänglighetsanpassa Visions hemsida i enlighet med ny lagstiftning”

Under 2017 genomfördes en tillgänglighetsrevision på vision.se, WCAG 2.0 AA. Revisionen ledde till en rapport med åtgärder som Vision har jobbat med under 2017. Att genomföra dessa anpassningar kräver i vissa fall stora insatser inom kod och teknik, vilket gör att detta är ett långsiktigt och ständigt pågående arbete för att hela tiden utveckla webbplatsen så den följer dessa krav.

Den nya lagstiftningen som beräknas börja gälla i september 2018 gäller för webbplatser i offentlig service i första hand. Vision ingår inte i offentlig service men där men har ändå valt att tillgänglighetsanpassa webbplatsen.

Exempel på bristande tillgänglighet på vision.se enligt tillgänglighetsrevisionen 2017, samt åtgärder som gjorts eller som kansliet jobbar med just nu:

- Vissa bilder saknar möjlighet till sk alt-taggar som beskriver bilden. De bildfunktioner som saknar det får nu denna funktionalitet
- Filmer – alla filmer ska vara textade och innehålla en beskrivande text. Alla filmer kommer att vara textade. Det kommer att finnas möjlighet i filmfunktionen att lägga till en beskrivande text av filmen
- Minimum för kontraster – typsnittsstorlek och färgkontraster har inte rätt nivå på vissa ställen på sajten. Detta åtgärdas
- Surfa med bara tangentbordet – vissa element visar inte var på sajten man befinner sig. Detta är åtgärdat.
- På sajten finns sk slideshow som rullar automatiskt och inte går att pausa eller stoppa. Detta åtgärdas. Även förbättring av playspelaren som inte öppnas korrekt på sidan åtgärdas.
- Sidans titel – finns några sidor där titeln på sidan är lite otydlig. Detta har åtgärdats
- Funktionaliteten för att räkna ut medlemsavgiften följer inte rätt värden. Den kan förbättras genom att använda output-elementet och WAI-aria. Detta är åtgärdat
- All information ska vara på begriplig svenska. I sin helhet får sajten bra betyg för detta, men några påpekanden finns om för mycket text i punktlister och att texten på lätt svenska ska göras kortare. Detta åtgärdas
- Genomlysning av alla länkar på webbplatsen gås igenom så de håller webbplatsens standardutseende.
- Knapplänkar – vi byter länkar som kör script till knappar och använder CSS för att anpassa utseendet på knapparna.
- Rubriker i vissa sidmallar följer i rubrikstandard för H1-H6, detta åtgärdas
- Skriv tydliga länkar – länken ska vara tydlig även lyft ur sitt sammanhang. På vissa ställen använder vi ”Läs mer” tex, detta åtgärdas.

- Optimera webbplatsen för bästa prestanda. Startsidan har för lång laddningstid. En stor optimering är genomförd och ytterligare åtgärder görs nu
- Fältetiketter – alla formulärfält ska ha en label-text som förklarar vilken information som ska anges. Texten kan vara dold visuellt. Delvis genomfört
- Pdf-filer på webbplatsen behöver vara tillgängliga. Genomsyn av befintliga pdf-filer görs.
- Vi programmerar kritiska funktioner enligt "progressiv förbättring" så de fungerar utan Javaskript.
- Gör det möjligt att hoppa förbi delar på sidorna – sidorna har nu fått landmärken som förenklar tangentbordsurfing.
- Gör det enkelt att ringa upp telefonnummer – alla telefonnummer som finns på webben kommer snart vara klickbara för att ringas upp från en mobil.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

34. Varumärket Vision

Motionär: Annica Sundin på uppdrag av Region Uppsala, Landstinget Sörmland, Region Kronoberg, Landstinget i Kalmar län, Region Skåne, Västra Götalandsregionen, Landstingsavdelningen Värmland, Region Örebro län, Region Västmanland, Region Gävleborg, Västerbottens läns landsting, Landstingsavdelningen Dalarna, Vision Göteborg

Exempel. I bilden nedan finns inget som hänvisar eller på något sätt påtalar att vi talar om ett fackförbund. Hur ska någon inte insatt göra kopplingen mellan Vision och Fackförbund då?



Ett exempel på en förstärkt och tydligare bild av varumärket kan här vara att använda en hashtag, det både tydliggör vad vi är och ger en koppling till våra sociala forum



Med hänvisning till ovanstående förslår undertecknad

- att** under 2019 ta fram och presentera en grafisk profil som tydligare visar vad vi är
- att** under 2019 arbeta fram ett tydligare och fackligt anknutet varumärke

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Varumärket Vision”

Förbundsstyrelsen instämmer i att det är viktigt att vår marknadsföring tydligt visar vad vi är. I vår grafiska profil har kansliet valt att lyfta fram Visions logga på ett rent och därmed tydligt sätt. Igenkänningen finns i det rena typsnittet och pilarna som står för framåtlutningen, handlingskraften och viljan att ständigt utvecklas. Visions logga används i massor av olika sammanhang och det är väldigt viktigt att den är lätt att placera och alltid ser likadan ut. Därför är den rena loggan vald.

Tittar man på vår totala kommunikation och hur vi syns i externa marknadsföringskanaler framgår det att Vision är ett fackförbund. Förbundsstyrelsen har gett i uppdrag till kansliet att under 2018 öka den externa marknadsföringen med syfte att öka kännedomen och intresset för Vision. I den marknadsföring som nu görs, inte minst i den nyligen lanserade kampanjen ”Gör ditt jobb till din dröm”, kommuniceras det tydligt att Vision är ett fackförbund, vilket nedan annons exemplifierar.



Även i tv-reklamen kommuniceras det på samma sätt tydligt att Vision är ett fackförbund. I den marknadsföring som görs i sociala medier används hashtaggen Vision_Fack vilket också bidrar till att skapa ett varumärke med stark facklig anknytning. Kansliet genomför dessutom regelbundna uppföljningar av hur Visions grafiska profil uppfattas och hur stark kopplingen är mellan Vision och facket. Förbundsstyrelsen anser att det som motionären pekar på, dvs vikten av en tydlig koppling mellan Vision och facket idag uppnås i vår externa kommunikation och att en översyn av vår grafiska profil med det syftet därmed inte är aktuell.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmeetet

att avslå motionen

Utskott 6
Lön
Motionerna 35-43

35. Centrala löneavtal 1

Motionär: Eva Fagerhem, Vision Enskede–Årsta–Vantör, Vision Stockholms stad

Dagens pensionssystem förutsätter en bra löneutveckling. Eftersom kvinnor generellt sett har lägre lön och Vision som förbund har en stor del kvinnliga medlemmar borde det vara så att alla våra medlemmar får betalt efter sin skicklighet/sin prestation på jobbet och sin kompetens, oavsett kön. I enlighet med en av Visions hjärtefrågor ”Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje” står Vision för allas lika värde, inkludering och mångfald på jobbet. Utifrån resultaten de år som Vision tecknat sifferlösa avtal kan vi inte se att det gynnat medlemmarna i Vision Enskede – Årsta - Vantör som helhet.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision hädanefter tecknar centrala löneavtal med angivna lägstanivåer på individuell nivå samt säkerställer att dessa avtal medför en större reallöneökning än vad som har varit fallet de senaste åren.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Centrala löneavtal”

Visions lönepolitik utgår från att lön ska sättas individuellt och spegla vad medlemmar kan och gör på jobbet. Vision vill att medlemmar ska kunna påverka sin löneutveckling genom sitt arbete och att skillnader i lön ska bygga på sakliga grunder.

Både kvinnor och män inom kvinnodominerade sektorer har generellt sett lägre lön än personer som arbetar inom mansdominerade sektorer. Det påverkar inte minst pensioner som motionären tar upp. Strukturella löneskillnader är och har länge varit en viktig fråga för Vision.

Vision har relativt nyligen tecknat avtal utan angivna nivåer inom kommun och landstingssektorn. När Vision tecknar centrala avtal så ska det passa Sveriges samtliga kommuner och landsting/regioner. De senaste årens totala löneutfall har varit goda, men med regionala skillnader. Med en mycket begränsad inflation de senaste åren, har det inneburit bra reallöneökningar för Visions medlemmar.

Vision fattade beslut under 2001 om att träffa avtal utan garanterade individuella minimiutfall. Grunden var en undersökning som visade att det antal medlemmar, som under avtalsperioden dessförinnan endast fick det då garanterade minimiutfallet, var

mycket litet. Det rörde sig vid det tillfället om under hundra medlemmar i landsting och kommuner.

Förbundsstyrelsens slutsats är att garanterade minimiutfall inte har betydelse för en betydande majoritet av förbundets medlemmar. För de enskilda medlemmar som skulle beröras, är individuella handlingsplaner för en bättre löneutveckling för de som får svag eller ingen löneutveckling mer framåtsyftande. Det är förbundets erfarenhet att så länge garantier fanns i avtalen så vidtogs inga utvecklande åtgärder för berörda individer.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

36. Centrala löneavtal 2

Motionär: Roger Ahlér, Vision Blekinge landstingsavdelning 115

På Visions hemsida i artikeln ”Jämställda löner – om 32 år!” av 2018-03-07 står att läsa bland annat: ”Vision ser att det är genom den lokala lönebildningen ute på arbetsplatserna som vi kan göra mest skillnad. När våra medlemmar får betalt efter sin skicklighet, sin prestation på jobbet och sin kompetens, då får de högre lön. En ny studie från Arbetsmarknadsekonomiska rådet ger stöd åt den testen.”

Vi vill lyfta fram följande:

Arbetsmarknadsekonomiska rådet, vars ordförande är Lars Calmfors, finansieras av Svenskt Näringsliv. Beträffande detta råds studie som nämns ovan, Arbetsmarknadsekonomisk rapport – Hur fungerar kollektivavtalen?, kan man i densamma läsa: ”Analysen bygger huvudsakligen på de grupper som bytt från siffersatta till sifferlösa avtal under perioden 2008-13, det vill säga sjuksköterskor i kommuner och landsting.” Observera alltså viken grupps löner man har analyserat; sjuksköterskor, som ju inte heller ingår i Visions avtalsområde!

Vad säger då studien? Jo, bland annat att: ”Sifferlösa avtal tycks alltså inte vara generellt förknippade med högre löneökningar, i varje fall inte för sjuksköterskor i gemen och under den relativt korta period vi kan undersöka.” (s 154)

I samma rapport kan man även utläsa: ”Det finns åtminstone tre studier av sambanden mellan sifferlösa avtal och lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden: Arbetsgivarverket och Saco-S (2014), Medlingsinstitutet (2015) samt Granqvist och Regné (2016)” (s 150) och ”Samtliga tre studier drar slutsatsen att de sifferlösa avtalen haft liten påverkan på löneökningarna” (s 152).

Mycket intressant är även artikeln ”Företagens vinster ökar på lönernas bekostnad” på SCB:s hemsida. Här står att läsa om företagets bärkraft, hur man i Saltsjöbadsavtalet arbetsmarknadens parter emellan kom överens om löneökningar precis så stora så att företagets konkurrenskraft inte blev sämre. Men hur ser det ut nu? Jo, en minskning av lönernas andel men en ökning av vinsternas andel.

Studerar man till sist Medlingsinstitutets och SCB:s rapport ”Löner inom landstingskommunal sektor 2016” framgår det med tydlighet att det är en nedåtgående kurva vad gäller reallöneutvecklingen mellan år 2014 och 2016.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

Att Vision hädanefter tecknar centrala löneavtal med angivna lägstanivåer samt säkerställer att dessa avtal medför en större reallöneökning än vad som har varit fallet de senaste åren.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Centrala löneavtal”

Visions lönepolitik utgår från att lön ska sättas individuellt och spegla vad medlemmar kan och gör på jobbet. Vision vill att medlemmar ska kunna påverka sin löneutveckling genom sitt arbete och att skillnader i lön ska bygga på sakliga grunder.

De senaste årens totala löneutfall har varit goda, men med regionala skillnader. Det är sannolikt inte avtalskonstruktionen som endast bidrar till det utan snarare högre löneökningsbehov inom sektorn.

Låg inflation och ett gott samspel mellan arbetsmarknadens parter har givit reallöneökningar under de senaste 20 åren bortsett från något enstaka år.

Vision tror på en lokal lönebildning där parterna tillsammans utvecklar lönesättningen. Istället för att centralt fastslå en siffra som riskerar att uppta större delen av uppmärksamheten i lönesättningen, främjar dagens avtalskonstruktion ett större engagemang och ansvar bland lokala parter för löneprocesserna och för en löneutvecklingstakt som speglar behoven i verksamheterna.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

37. Förtroendevaldas påverkan i avtalsrörelsen

Motionär: Sonia Koppen, Vision Göteborg

I dagsläget så är konstruktionen sådan att det finns avtalsgrupper för respektive avtalsområde som väljs inför varje ny avtalsförhandling. Syftet med avtalsgruppen är att de förtroendevalda, som finns inom aktuellt avtalsområde och vet hur det fungerar ute på arbetsplatserna, ska kunna vara med och påverka. Gruppen är rådgivande åt förbundsstyrelsen som är ytterst ansvarig. Förhandlingarna med SKL sköts av anställda på förbundet och i dessa förhandlingar saknas direkt insyn för de som ingår i avtalsgruppen.

Ute bland våra medlemmar och förtroendevalda finns en stor frustration och känsla av att inte kunna påverka i löneprocessen. Det saknas verktyg för att kräva kvalitet och upplevelsen är även att påverkan i avtalsrörelsen är begränsad.

Under föregående avtalsrörelse för HÖK-Pacta fanns det, när avtalsgruppen kom till vårt första möte, redan ett färdigt dokument (det hade även skickats in till vår motpart SKL) som beskrev vilka frågor som Vision ville driva under avtalsrörelsen. Den rådgivande gruppen fick alltså inte vara med och påverka. Frågorna som beskrevs i dokumentet var det inte något fel på men syftet med gruppen blev otydligt.

Vi vill förtydliga och förstärka de förtroendevaldas och avtalsgruppens roll i avtalsrörelsen. Vi tror att det är värdefullt om förtroendevalda deltar vid förhandlingarna med SKL. Vi vill att avtalsgruppen får i uppdrag att utse en delegation som tillsammans med tjänstemännen träffar SKL och förhandlar fram våra olika avtal. Vidare vill vi att förbundsstyrelsen, om avtalsgruppen är enig, ska vara bunden att följa avtalsgruppens förslag till beslut.

Med hänvisning till ovanstående förslår undertecknad

- att** avtalsgruppen får i uppdrag att utse en delegation som tillsammans med tjänstemännen träffar SKL och förhandlar fram våra olika avtal
- att** förbundsstyrelsen, om avtalsgruppen är enig, är bunden att följa deras förslag

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förtroendevaldas påverkan i avtalsrörelsen”

Vision är inte ensam part i avtalsförhandlingar med SKL. Vision ingår i förhandlingskartellen OFR AKV (Offentliganställdas Förhandlingsråd, Allmän kommunal verksamhet). Kartellen består av Vision, Akademikerförbundet SSR, Teaterförbundet, Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet och Ledarna. Yrkanden tas fram och avtal träffas i samverkan mellan dessa förbund. Förbundet arbetar därutöver i tät samverkan med övriga på kommunala arbetsmarknaden förekommande organisationer när det gäller allmänna anställningsvillkor. Mycket av förberedelserna för förhandlingsarbetet syftar till att bli överens med våra samarbetspartners om de yrkanden som ska framställas till SKL. Avtalsarbetet påbörjas därför i mycket god tid innan de direkta förhandlingarna inleds.

Avtalsarbetet mot SKL bedrivs på så sätt att det mesta arbetet mellan parterna äger rum mellan två tjänstemän från AKV och två tjänstemän från SKL. I det direkta förhandlingsarbetet finns en antydd hierarki där vi först nyttjar tjänstemannanivån, och om förhandlingarna inte lyckas på den nivån förflyttas arbetet till förhandlingschefsnivå, och därefter till förbundsstyrelsens nivå och i sista hand till förbundsordförandens nivå. Vi väntar med att engagera förbundsstyrelsen i det direkta förhandlingsarbetet tills deras medverkan blir nödvändig. Förbundsstyrelsens direkta medverkan vid förhandlingsbordet har hittills inte blivit nödvändig.

Förbundets interna arbete med att ta fram yrkanden och förankra dessa genomförs i diskussioner på avtalsforum för SKL-området och i avtalsgruppen för SKL. Förbundsstyrelsen har den tydliga uppfattningen att det system vi i Vision valt för att diskutera och förankra våra yrkanden och vårt avtalsarbete, med forum för respektive avtalsområde, med särskilda avtalskonferenser och med avtalsgrupper som följer förhandlingsarbetet från början till slut, möjliggör för ett stort antal förtroendevalda att delta i och påverka Visions avtalsarbete. Inför avtalsrörelsen 2017 deltog ca 900 förtroendevalda i att diskutera och definiera våra avtalsyrkanden. Detta syftar till att fördjupa demokratin och deltagandet i avtalsprocesserna. Styrelsen vill utöka möjligheterna till information och diskussion med medlemmarna genom att fortlöpande och mer öppet beskriva förhandlingsförloppet på hemsidan och i sociala medier.

Uppdraget som ledamot i förbundets avtalsgrupp för SKL är ett viktigt uppdrag. Uppdraget innebär förutom att formulera yrkanden och argumentation för dessa, ha fortlöpande diskussion med förtroendevalda inom den egna regionen samt att fatta beslut om huruvida olika förhandlingslösningar är acceptabla eller ej. Förhandlingsförloppet är ofta oregelbundet så till vida att det under långa tider inte händer något alls, medan det vid andra tidpunkter händer väldigt mycket på väldigt kort tid. Detta kräver god insikt om avtalsituationen och förmåga att ha kontaktytor där man snabbt, ibland i stunden, behöver inhämta kommentarer och synpunkter från den egna regionen.

I Vision har vi valt att lägga förtroendet för avtalstecknande där direkt ansvar kan utkrävas – hos förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsen är även ansvarig för konfliktfonden som kan behöva nyttjas när avtalstecknande inte kan uppnås. Förbundsstyrelsen är övertygad om att arbetet i avtalsgruppen och i regionala nätverk av förtroendevalda under hela förhandlingsförloppet skapar en djup diskussion om vad som är önskvärt och möjligt i avtalsområdena och att det beslut som slutligen kan komma att fattas av förbundsstyrelsen om att anta eller förkasta ett avtalsförslag därför vilar på solid saklig och demokratisk grund.

Vision har valt att använda tjänstemän för arbetet med det praktiska genomförandet av respektive avtalsförhandling. Specialiserade tjänstemän med förhandling som yrke garanterar hög kompetens och effektivt arbete mot våra motparter. Tjänstemännen har mycket god kännedom om motparter och medparter och deras tjänstemän, och kan med utgångspunkt i det formulera strategier och metoder för att uppnå bästa möjliga resultat. Tjänstemännen arbetar under direkt ledning av förbundsstyrelsen och förbundets kansli- och förhandlingschef. De arbetar också i direkt samverkan med avtalsgruppen på respektive avtalsområde.

Förbundsstyrelsen vill också poängtera att förhandlingsarbetet mot våra motparter inte är bundet till specifik punkt i tiden, utan fortgår löpande i partsgemensamma arbeten och i aktivt opinionsbildningsarbete med kontakter på såväl tjänstemanna- som förtroendevaldanivå.

Frågan om medlemmars och förtroendevaldas inflytande i avtalsförhandlingar och vid avtalstecknande var en del av en utredning om förbundets demokratiska arbete inför förbundsmötet 2012. Inför detta formerades på uppdrag av förbundsmötet 2010 en arbetsgrupp bestående av 14 representanter som valdes regionalt, två representanter från förbundsstyrelsen samt två tjänstemän.

På förbundsmötet 2012 fastställdes i rapporten ”Vision och en utvecklad avtalsprocess” formerna för hur förbundet arbetar i samband med avtalsförhandlingar, med avtalsgrupper och kontaktpersoner. https://vision.se/globalassets/om-vision/forbundsmoten/2012/fm12_avtalsprocess.pdf

Det fastställdes också att förbundsstyrelsen har det avgörande ansvaret att besluta om ett avtalsförslag ska antas eller förkastas. Förbundsstyrelsens ställningstagande blir underlag för ett slutligt avgörande i styrelsen för OFR AKV.

Förbundsstyrelsen har stort förtroende för och stort behov av avtalsgruppens kompetens och engagemang. Förbundsstyrelsen har också stort förtroende för förbundets tjänstemannaorganisation i avtalsförhandlingarna.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen samt

att uppdra till förbundsstyrelsen att utarbeta effektivare metoder för kommunikation och samverkan med förtroendevalda och medlemmar i syfte att öka möjligheten till inflytande i förbundets avtalsarbete.

38. Kontrollfunktion för lönekartläggning

Motionär: Sonia Koppen, Vision Göteborg

Arbetsgivaren har en skyldighet enligt diskrimineringslagen att varje år göra en lönekartläggning men det finns ingen instans som säkerställer en god kvalitet på denna. Detta trots att diskrimineringslagen nyligen sågs över. 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 vi är ett feministiskt förbund och att lön är en av de viktigaste frågorna för våra medlemmar. De strukturella och osakliga 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 att utplåna osakliga löneskillnader.

Vi vet även att den undersökning som Tidningen Vision genomförde i samband med 2018 års löneöversyn, visar att endast var fjärde kartläggning hos de arbetsgivare där vi har medlemmar gjorts i samverkan med de fackliga.

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.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Vision Halmstad ställer sig bakom motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Kontrollfunktion för lönekartläggning”

Vision har under åren varit pådrivande i arbetet mot de osakliga löneskillnaderna och på olika sätt arbetat med frågan. Dels försökte vi genom opinionsbildning få genomslag för ökade kvalitetskrav i den utredning som resulterade i den nuvarande lagstiftningen (Diskrimineringslagen kap 3, aktiva åtgärder) och dels driver vi rättsliga tvister, samt stödjer det lokala arbetet.

Ojämställda löner är utan tvekan en prioriterad fråga och tar sin utgångspunkt i hjärtefrågan löner och villkor. I påverkansarbetet för att öka trycket ingår både strukturella och osakliga löneskillnader.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att det är en bra idé med ökad kontroll av kvalité och Vision ska därför bidra till att någon får ansvaret för just detta. En myndighet för jämställdhet är på gång och att kvalitetssäkra lönekartläggningar borde ligga i myndighetens intresse. Samtidigt vill styrelsen understryka att det lokala samverkansarbetet och lokala fackliga påverkansarbetet är nycklar till framgång. Här ska vi tillsammans bli ännu bättre på att rusta oss själva och bli bättre på att dra lärdomar inom organisationen så att vi blir starka tillsammans.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsområdet besluta

att bifalla motionen

39. Mjukvara för jämställda löner

Motionär: Roger Ahlér, Vision Blekinge landstingsavdelning 115

I Sverige har vi inte jämställda löner. Trots lagstiftning och olika verktyg har jämställda löner långt ifrån uppnåtts.

I Frankrike planeras nu kraftåtgärder för att komma till rätta med lönediskrimineringen, genom att tvinga företag med mer än 50 anställda att i sina datorer installera en mjukvara som direktkopplas till lönesystemet och som ska upptäcka orättvisa löneskillnader.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

Att Vision framkräver en dylik åtgärd av arbetsgivarna för att komma till rätta med löneskillnaderna.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Mjukvara för jämställda löner”

Det finns flera metoder för att arbeta för jämställda löner. Ett engagerande arbete som många förtroendevalda tillsammans med sina arbetsgivare gör är årliga lönekartläggningar. Kvalitén på dessa kartläggningar varierar men de kan vara ett utmärkt redskap att systematiskt arbeta med frågan och se till att den ständigt återkommer. Som ett komplement till det arbetet kan vissa arbetsgivare behöva hjälpmedel. Vision behöver hela tiden bejaka ny teknik som kan förbättra arbetet för jämställda löner. Det är dock viktigt att notera att osakligheten i löneskillnader bygger på människors värderingar och kan inte ersättas eller upptäckas av ett datorprogram.

Vision ser inte att det idag är prioriterat att kräva att samtliga arbetsgivare köper in kompletterande mjukvara till sina lönesystem utan istället fokuserar på att arbeta för bättre lönekartläggningar och åtgärder när osakliga löneskillnader upptäcks.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

40. Resultatbaserade lönekriterier

Motionär: Bengt Franzino, Vision Göteborg

Motion om begreppet lönekriterier bilaga 5

Bakgrund

Under många år har vår arbetsgivare försökt att arbeta med löneprocessen för att få den så tydlig som möjligt. När vi pratar med våra medlemmar är de missnöjda med deras möjlighet att påverka sin löneutveckling. De upplever främst två saker. Dels att de inte vet varför de har den lön de har men också att de inte får en ordentlig återkoppling på det resultat de uppnått. Arbetsgivaren använder överhuvudtaget inte begreppet resultat när de pratar om lönen. De pratar mer om prestation. Prestationen står ju i paritet med resultatet. Att bara prata prestation utan att nämna resultat kan man inte göra. För att uppnå ett högre resultat behövs en högre prestation. Resultat är det jag uppnår och prestation är det som krävs för att nå ett resultat.

Bilaga 5 skall användas som vägledning för chefer att förstå vad som är framgångsfaktorer för en lyckad löneprocess.

Analys

I bilaga 5 används begreppet ”verksamhetsanpassade” lönekriterier, något som inte nämns i portalparagrafen § 1 i bilaga 1. Där det står att lönen skall ”avspegla uppnådda mål och resultat”. Om man istället ändrar begreppet lönekriterie i bilaga 5 från verksamhetsanpassade till ”Resultatbaserade eller resultatpassade” kan man få in fokus på att lönen skall sättas efter mitt resultat. Lönekriterierna skall mäta mitt resultat och det blir då konkret vad jag uppnått.

Det är begreppet lönekriterier som ställer till det hela. Det tolkas av arbetsgivaren som verksamhetsanpassade och tar inte fasta på det individuella resultatet av den enskilde medarbetaren. Min närmsta chef måste var mer aktiv i vad hen vill ha ut av mig som medarbetare, alltså mer kvalité, mer effektivitet och mer produktivitet. Får jag till mig det ökar också förståelsen min lön.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

Att i första hand driva frågan i nästa lönerörelse mot arbetsgivare om att få in en skrivning om detta i bilaga 1 § 1.

Att i andra hand få till en ändring till resultatbaserade lönekriterier i bilaga 5.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Avdelningen ställer sig bakom motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Resultatbaserade lönekriterier”

Förbundsstyrelsen delar motionärens intention om att få ett tydligare löneavtal som förenklar de lokala processerna. Vision har ambitionen att avtalet ska beskriva en kronologisk ordning för löneprocessens olika inslag. Det har tidigare föreslagits i avtalsrörelser men varit svårt att få gehör ifrån motparten.

För att undvika förvirring i lönesättningen och understödja öppenhet och förutsägbarhet är det viktigt att medlemmar vet varför de har den lön de har och vet vad som förväntas från arbetsgivaren. Medlemmar ska via sitt arbete kunna påverka sin lön. För att uppnå det är lönesättande chefer nyckelpersoner och dess förutsättningar. Goda förutsättningar för lönesättande chefer möjliggör en bra löneprocess.

Det är även viktigt att lokala parter ständigt har en pågående diskussion om vad lönekriterierna betyder. I bilaga 5 syftar de så kallade verksamhetsbaserade lönekriterierna till att medlemmar på arbetsplatsen engageras och får möjligheter att diskutera dessa så att de kan få en innebörd som är förankrad i den lokala verksamheten. Lönekriterierna syftar inte till att enbart vara resultatbaserade utan har som syfte att ange alla de grunder enligt vilka löner bestäms.

Det är viktigt för att lönebildningen ska få en ännu bredare legitimitet och att löneprocesserna blir öppna och förutsägbara. Därför har förbundsstyrelsen svårt att ställa sig bakom att-sats två i motionen.

Det är även värt att notera att bland de flesta av Vision medlemsgrupper är resultat en utmaning att mäta. Ofta bedöms vi utifrån kvalitet, engagemang och bemötande.

De specifika ändringar som motionären föreslår i första att-satsen behöver ytterligare förtydligas och diskuteras, men intentionen om ett tydligare löneavtal pågår redan.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

41. Stöd i att få till så bra lokala kollektivavtal som möjligt

Motionär: Sonia Koppen, Vision Göteborg

Vi är många avdelningar som arbetar med att få till lokala kollektivavtal och ofta är det samma typ av avtal vi förhandlar om. Några exempel är semesterväxling, 80/90/100, jouravtal, löneväxling m.m. För närvarande arbetar vi på var och en på eget håll. Detta eftersom det är svårt att få en överblick av hur de avtal som finns ser ut. Här hade det varit väldigt värdefullt om det på förbundet fanns en samlad bild av de avtal vi tecknat. För att vi ska teckna så bra avtal som möjligt för våra medlemmar utifrån deras önskemål, ska det vara lätt att ta reda på vad vi ska tänka på och kämpa för när vi tecknar ett lokalt avtal.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** Vision inrättar en funktion som får till uppgift att hålla koll på de lokala kollektivavtal vi tecknar inom strategiskt viktiga frågor.
- att** samma funktion får i uppgift att ge råd vid tecknandet av lokala kollektivavtal.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Stöd i att få till så bra lokala kollektivavtal som möjligt”

Lokala kollektivavtal är ett viktigt instrument för att anpassa förutsättningar i de centrala kollektivavtalen till den egna arbetsplatsen. Med hjälp av lokala kollektivavtal kan Vision få ett ökat inflytande över arbetsplatsens utveckling. Idag tecknas lokala kollektivavtal av avdelningar med, då det efterfrågas, stöd från regionala center.

Att arbeta med intresseförhandlingar och lokala kollektivavtal är ett utmärkt sätt att uppnå resultat i våra hjärtefrågor och arbeta med de mål som förbundsmötet fastställt.

Det ligger i allas intresse att lokala kollektivavtal blir så bra som möjligt och att erfarenhetsutbyte sker. Centren erbjuder redan idag i sitt stöd hjälp med 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 förtroendevalda bättre.

Om de förtroendevalda rapporterar in avtalen till centren kan centren sammanställa de avtal som skickas in och därmed ge möjlighet att vi alla kan kontakta varandra om innehållet och hur det lokalt jobbades för att uppnå resultat.

På vision.se finns sedan en tid tillbaka ett antal [mallar och argument för förhandlingsframställan](#), samt [möjligheter att dela med sig av förslag](#) man jobbat med lokalt. Avtal och förhandlingsframställningar, oavsett om de lyckats eller ej, kan också med fördel läggas in i [Engagemangskiosken](#) på vision.se så att fler får tillgång till dem.

Även facebookgruppen "Förtroendevald i Vision" är ett utmärkt forum där många delar med sig av sina tips och idéer.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

42. Utred den individuella lönesättningen

Motionär: Johanna Lagerberg och Kristian Schultz, Vision Göteborg

Vid individuella löner sätts prestationen i centrum och vi som medarbetare tvingas konkurrera för att få högre lön. Problemen med detta synsätt, från ett fackligt perspektiv, är många:

- De individuella lönerna skapar hemlighetsmakeri och osämja när vi förväntas tävla mot varandra, vilket försvårar det fackliga arbetet. Ju fler som går med i Vision desto starkare blir vi, men detta under förutsättningen att vi inte konkurrerar utan känner gemenskap.
- Det finns en risk att det skapas en tystnadskultur där medarbetarna medvetet eller omedvetet inte vågar ifrågasätta eller peka på missförhållanden i rädsla för att stöta sig med chefen och riskera att få lägre lönepåslag. Vi ser en koppling till detta då rekryteringen av förtroendevalda försvårats.
- Lönesättande chef sätts i en hopplös position – det är svårt att göra en objektiv bedömning av medarbetarnas prestation, särskilt om chefens förutsättningar är dåliga.
- Överprestationen har blivit norm. Ett vanligt argument för individuella löner är att det motverkar lathet och främjar personligt driv men bekymret i stort idag är inte att medarbetare drar benen efter sig utan att de överpresterar, stressar och går in i sjukskrivning.
- Medarbetare anpassar sig i stor grad efter vad arbetsgivaren belönar, såsom kortsiktiga projekt, snarare än kontinuerlig kärnverksamhet.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** förbundsstyrelsen utreder hur löneutveckling och arbetsmiljö påverkats av den individuella lönesättningen jämfört med tidigare lönemodeller.
- att** förbundsstyrelsen utreder hur den individuella lönesättningen påverkar den fackliga organiseringen och rekryteringen av förtroendevalda.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Avdelningsstyrelsen ställer sig positiv till individuell lönesättning även om vi ser att modellen behöver förbättras, därför har vi svårt att ställas oss bakom intentionen i motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utred den individuella lönesättningen”

Vision beslutade på ett extra förbundsmöte 2014 om en ny lönepolitik. Beslutet föregicks av breda medlemsdiskussioner om lön för att få så stor legitimitet som möjligt. Vision genomför även regelbundna medlemsundersökningar om lön. Signalerna är entydiga om att medlemmar vill ha betalt för vad de gör och hur de utför sitt arbete. De vill att lönen ska sättas av och i dialog med närmaste chefen.

Visions lönepolitik utgår därför från att lön ska sättas individuellt och spegla vad medlemmar kan och gör på jobbet. Vision vill att medlemmar ska kunna påverka sin löneutveckling genom sitt arbete och att skillnader i lön ska bygga på sakliga grunder.

Fördelarna med den individuella lönesättningen är att lönen sätts utifrån de arbetsuppgifter och arbetsresultat som individen har och att lönen bestäms i dialog mellan chef och medarbetare. Analyser av lönerrevisionernas utfall har visat på en mycket gynnsam utveckling för förbundets medlemmar med reallönehöjningar under många år.

Tack vare att de flesta av Visions medlemmar arbetar inom offentlig verksamhet är även deras löner offentliga. Det behöver inte bli något hemlighetsmakeri kring lön utan tvärtom finns goda förutsättningar till öppna och förutsägbara processer.

Med ett växande medlemsantal kan förtroendevalda i Vision säkerställa att förutsättningarna för en god lönebildning och en bra löneutveckling för Visions medlemmar finns.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

43. Återkoppling från avtalsarbetet

Motionär: Annica Sundin på uppdrag av Stockholms läns landsting, Region Uppsala, Landstinget Sörmland, Landstinget i Kalmar, Region Skåne, Region Halland, Västra Götalandsregionen, Landstingsavdelningen Värmland, Region Örebro län, Region Gävleborg, Region Västernorrland, Västerbottens läns landsting, Landstingsavdelningen Dalarna

Bakgrund

Med tanke på allt arbete våra medlemmar och förtroendevalda lägger på att motionera till förbundsstyrelsen med inspel till avtalsgruppen inför avtalsarbete önskar motionären en tydligare återkoppling från avtalsansvariga och avtalsgrupp.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att de som arbetar med avtalsrörelser gör en skriftlig återkoppling i rapportform där man återkopplar till respektive avtalsforum samt till motionär hur man omhändertaget motioner som gått till avtalsgruppen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Återkoppling från avtalsarbetet”

Engagemang från medlemmar och förtroendevalda i avtalstecknande är viktigt för att kollektivavtalen ska utvecklas och anpassas för verksamheten på arbetsplatserna. Hjärtefrågan om löner och villkor omfattar en tydlig ambition att efterfråga vilka villkorsfrågor som är viktiga för medlemmarna och aktivt arbeta med att förverkliga dessa. För att Vision ska fortsätta vara relevant för medlemmarna behöver behoven på den enskilda arbetsplatsen vara i fokus. Att få återkoppling på ett lämnat förslag kan stimulera fortsatt förslagsverksamhet.

En avtalsrörelse är mycket komplex och förhandlingar innebär i stor omfattning kompromisser. Inledningsvis arbetar avtalsforum med slutsatser från föregående avtalsperiod, därefter behandlar avtalsforumen förslag på yrkanden inför kommande avtalsförhandlingar. Här gör förbundet den första prioriteringen av vad som är viktigast och väljer bort vad som tar fokus från prioriteringarna. Slutsatser från avtalsforumen behandlas av avtalsgrupper som ger förslag till förbundsstyrelsen för slutliga yrkanden. Därefter behöver yrkanden behandlas tillsammans med förbundets medparter i förhandlingsarbete för att hitta gemensamma yrkanden att lägga fram. Slutligen behandlas yrkanden tillsammans med motparten för att hitta fram till ett nytt avtal. Förslag och yrkanden kan sorteras bort av många olika anledningar i många olika faser. Att

återkoppla varje förslag inför avtalsrörelsen skulle därmed kräva ett mycket omfattande arbete och riskerar att inte fullt ut förklara varför förslaget inte kom vidare.

Förbundsstyrelsens ambition är att det ska finnas en transparens om utvecklingen i avtalsrörelsen men återkoppling på individnivå är inte genomförbart. Istället föreslår förbundsstyrelsen att återkoppling även fortsättningsvis sker löpande under avtalsarbetet samt efter avslutade förhandlingar i avtalsforumen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

Utskott 7
Organisation
Motionerna 44-48

44. Att pensionärsmedlemmarnas företrädare får kontaktperson på tjänstemannanivå och i förbundsstyrelse, samt medverkan regionalt

Motionär: Gustav Nilsson på uppdrag av Nätverket omfattande pensionärssektionerna Uppsala, Västerås Enköping och Örebro

Pensionärsmedlemmar är medlemmar som ganska länge tappat inflytande och påverkan i den organisation vi tillhör. Aktiva pensionärsmedlemmar ibland pensionärssektioner skapar gemenskap, utveckling och samhörighet inom och för Vision efter att yrkeslivet upphört. Låt oss inte bara vara de antal av 10 000 tals medlemmar som bara utgör en siffra i hur många medlemmar vi är totalt. Låt oss vara kreativa, kunskapsbärande medlemmar med möjlighet att utveckla vår egen del av organisationen i samarbete med yrkesverksamma medlemmar och tjänstemän på region och förbunds nivå. Samarbetet fungerar utmärkt på lokal nivå i många fall. Vi måste få en modell där dialogen utvecklas även för pensionärsrepresentanter. Vi saknar även en kontaktperson på medlemsregistret, då den vi hade, har föräldradighet.

Vi kan konstatera att förbundsstyrelsen genomgått en förnygring, vilket var viktigt och nödvändigt, men en styrelse ska vara representativ för den föreningsverksamhet den verkar för. Vi önskar att någon i förbundsstyrelsen utses att ha kontakt med pensionärsmedlemmarna.

Vi har fått utse en representant som ska vara språkrör i vårt nätverk Uppsala Västerås Enköping och Örebro. Vi tror att en del av uppdraget innebär att förmedla information till och från förbundsstyrelse och pensionärsobservatörerna vid förbundsmöte, före och efter förbundsmötet. Vår utsedda representant från Örebro har försökt få förtydligande om uppdragets innehåll och i vilken struktur uppdraget ska tjäna. Han har varit utsedd i ca två år utan att få några förväntningar på sig, Den tjänsteman vilken mottog namn på utsedda i nätverken, har inte heller förmedlat vad representanten har för roll, trots påminnelser.

Förbundsstyrelsen välkomnas att föra dialog om justeringar i förslaget innan beslut.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att medlemsregistret utser kontaktperson gentemot pensionärsorganisationen, kontinuerligt

- att** förbundsstyrelsen utser en förbundsstyrelserepresentant och en tjänstemannarepresentant som kontakt gentemot pensionärsnätverkens kontaktpersoner, för viss period, till exempel mellan förbundsmöten
- att** företrädare för pensionärsnätverken utses som kontaktpersoner med möjlighet att kunna bjudas in till regionens samordningsgrupp (de är utsedda, mandattid regleras och utses därefter återkommande)
- att** utsedda pensionärsobservatörer till förbundsmötet ska delges pensionärsnätverkens kontaktpersoner för möjlighet till dialog före och efter förbundsmöte (utses återkommande)
- att** pensionärsnätverkens företrädare informeras om utsedda kontaktpersoner inom förbundet gentemot nätverken, att dialog utvecklas, gärna digitalt
- att** om de fyra närmast ovan stående attsatser rörande dialog mellan representanter för pensionärerna och förbund, regionnivå inte antas, uppdra till förbundsstyrelsen att se över pensionärsverksamhetens informationsflöden, organisation, och samordningseffekter mellan olika nivåer, i samråd med pensionärsnätverk.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Att pensionärsmedlemmarnas företrädare får kontaktperson på tjänstemannanivå och i förbundsstyrelse, samt medverkan regionalt”

I Vision erbjuds du möjlighet att bli pensionärsmedlem vid pensioneringen. Då erbjuds också möjlighet att bli medlem i en pensionärssektion utöver pensionärsmedlemskap i förbundet. Fokus för pensionärsverksamheten är den lokala samvaron med sociala aktiviteter och gemenskap med tidigare kollegor och visionsmedlemmar. På det sättet kan vänskap, gemenskap och engagemang mellan medlemmar i Vision fortsätta även när arbetslivet är över. Pensionärsmedlem blir du vid pensioneringen, bland annat för att försäkringarna ska fortsätta att gälla för dig som medlem.

Vill du efter några år ansluta pensioneringen till pensionärsverksamheten, så har sektionerna löst det genom att du är med på sektionens aktiviteter och betalar för dessa utan att vara pensionärsmedlem i förbundet.

Vision är en organisation för yrkesverksamma, men erbjuder ett fortsatt pensionärsmedlemskap för den som vill det som beskrivs ovan. Förutsättningarna för pensionärs- och seniorverksamheten diskuterades intensivt i förbundet under slutet av 2000-talet. Den diskussionen ledde till att förbundsmötet 2010 i Stockholm, fattade beslut om dagens förutsättningar för pensionärsverksamheten.

Den som vill läsa hela rapporten till förbundsmötet kan göra det på [vision.se](https://vision.se/globalassets/om-vision/forbundsmotet/2010/rapport_pensionarfram.pdf)
https://vision.se/globalassets/om-vision/forbundsmotet/2010/rapport_pensionarfram.pdf

Fokus i förändringen var att bygga det framtida pensionärsmedlemskapet på den lokala verksamheten och det lokala engagemanget. Och där förbundets uppgift är att hjälpa till att administrera medlemmarna och att distribuera tidningen Vision till medlemmarna.

Kontaktpersoner för pensionärsverksamheten finns på medlemsenheten oavsett föräldraledighet eller annan frånvaro. Sen är de pensionärerna som var utsedda till representanter på senaste förbundsmöte kontaktpersoner när det gäller själva verksamheten. Skulle det finnas övriga frågor är det staben som ska kontaktas. Oavsett var i kansliet frågorna ställs, så ser vi till att de landar på rätt ställe i organisationen, så det inte finns några otydliga kontaktvägar.

Motionären vill att den lokala pensionärsverksamheten på olika sätt ska kopplas till förbundets verksamhet för yrkesverksamma på ett sätt som liknar det som fanns innan besluten om den förändrade inriktningen fattades på förbundsmötet 2010. Förbundsstyrelsen vill även fortsatt att pensionärsverksamheten bygger på den lokala kraften och engagemanget och förslår ingen förändrad inriktning.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse första att-satsen besvarad

att avslå övriga att-satser

45. Chefsorganisation Vision

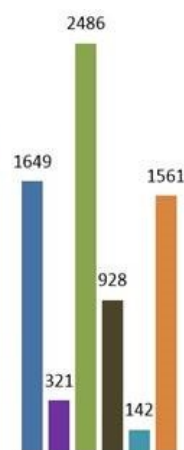
Annica Sundin på uppdrag av: Stockholms läns landsting, Region Uppsala, Landstinget Sörmland, Landstinget i Kalmar län, Region Skåne, Region Halland, Västra Götalandsregionen, Landstinget i Värmland, Region, Örebro län, Region Västmanland, Västerbottens läns landsting, Landstingsavdelningen Dalarna

Bakgrund Det har vid ett flertal tidigare förbundsmöten skrivits motioner om chefsmedlemmars organisering och förbundets behov att stärka vårt varumärke hos chefer och ledare är stort.

I bilden nedan från en presentation på Landstingsordförandenätverk från Jonas Karlsson, Ombudsman med ansvar för chef- och ledarskapsfrågor, ser vi att Vision organiserar knappt 7% av cheferna inom området.

Här jobbar cheferna och har sin fackliga medlemstillhörighet

■ Ledarna ■ Vision ■ Vårdförbundet ■ Läkare/LSR ■ SSR ■ Annat el oorg



Redan Förbundsmötet 2004 beslöt att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda hur chefsfrågan skulle hanteras. En utredning tillsattes och slutsatserna presenterades efterkommande förbundsmöte. Sammanfattningsvis visade utredning på att SKTF hade en stor riskgrupp med chefsmedlemmar som övervägt att lämna förbundet och att den största orsaken till detta var att de inte var nöjda med SKTFs lokala arbete. Och så ser det ut än i dag, i mindre Avdelningar och sektioner blir det svårt att klara de mest elementära delarna som att ha en god kontakt och ett bra grundläggande arbete i samverkan och andra forum med fokus på chefer och ledare då våra ombud och förtroendevalda sitter med dubbla roller

att företräda både chefer, ledare och medarbetare. Detta blir lätt en begränsande faktor och ger ett minskat förtroendekapital hos grupperna vi ska företräda.

Att arbeta fackligt i denna verksamhet blir därför mycket trögt och rekryteringen av chefer underlättas inte. Vi behöver se över vår organisation om vi ska locka chefer och ledare.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

Att förbundsstyrelsen får i uppdrag att till nästa förbundsmöte utreda och lägga fram ett förslag för beslut om hur Visions framtida organisation för chefer och ledare ska se ut på lokal nivå

Att förbundsstyrelsen får i uppdrag att till nästa förbundsmöte utreda och lägga fram ett förslag för beslut om hur Visions framtida organisation för chefer och ledare ska se ut på central nivå

Att förtydliga våra centers chefsföreträdares uppdrag gentemot de förtroendevalda i vår organisation

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Chefsorganisation Vision”

En av Visions styrkor ligger i att vi organiserar alla på arbetsplatsen, inklusive chefer. Visions arbete befästs i hjärtefrågan Förutsättningar för chef- och ledarskap. Vi arbetar för att chefer ska ha tid och resurser att leda och förbättra verksamheten. Chefers förutsättningar är en nyckel till arbetsplatsens möjligheter att fungera och utvecklas. När Vision driver att chefer ska ha goda förutsättningar för att kunna utöva och utveckla sitt ledarskap är det också bra och angeläget för övriga medlemmar.

Vision har utvecklat chefsorganisationen genom åren. Utifrån en snabbriktig omvärld är det ett utvecklingsarbete som måste ske löpande. I dag finns personliga ombudsmän för chefer på varje center som är experter på chefs roller och kan ge ett personligt stöd. Chef Direkt svarar på chefsfrågor, ger tips och råd under arbetstid på vardagar. Verktyg och metoder för arbetsmiljöarbete, utvecklingssamtal, lönesamtal och annat ligger på hemsidan. Chefstidningen Chefen i fokus bevakar området och stärker och peppar våra chefsmedlemmar. Allt är samlat under namnet Vision Chef.

I de personliga ombudsmännens roll ligger också att vara ett lokalt stöd till de förtroendevalda i vår organisation. Det arbetet görs bäst under flexibla former utifrån lokala behov och gemensamma prioriteringar.

Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att vi i samverkan och i andra forum inkluderar ett chefsperspektiv på ett sätt som också chefsmedlemmar känner sig tillfreds med. Det är också av stor vikt att vi kan locka nya chefer att välja Vision för att fortsätta vara ett

vertikalt förbund. Ett förbund som samlar många yrkesgrupper på en arbetsplats och därmed växer i facklig styrka.

För att nå högt ställda ambitioner inom chef- och ledarskapsområdet och rekrytera fler chefer behöver vi fortsätta att utveckla och intensifiera vårt arbete. Bland annat så att fler chefer kan engagera sig inom Vision och kan bidra till vad som behöver förbättras och förändras. Detta så att också chefsmedlemmar kan få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Och att Vision både kan ta tillvara och erbjuda engagemang för chefer.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen samt

att uppdra till förbundsstyrelsen att även fortsättningsvis utveckla arbetet och organisationen för stöd till chefsmedlemmarna.

46. Pensionärssektionernas koppling till Vision centret och förbundet

Motionär: Kerstin Sjöberg på uppdrag av Nätverket omfattande pensionärssektionerna i Enköping, Uppsala, Västerås och Örebro

Pensionärssektionerna saknar en central koppling, det närmaste är en till respektive centra. Sektionsstyrelserna har stort behov av stöd för att hålla intresset aktivt. Vi förtroendevalda är entusiastiska och lägger ned mycket ideellt arbete, men behöver påfyllnad.

Vi föreslår att centret får en sammanhållande funktion till sektionerna inom regionen.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att tillsammans med centra initiera en årlig träff för och med representanter för pensionärssektionerna och därmed ge styrelserna ökad motivation att bedriva verksamheten.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Pensionärssektionernas koppling till Vision centret och förbundet”

Vision är en organisation för yrkesverksamma men erbjuder ett fortsatt pensionärsmedlemskap för den som vill det. Förutsättningarna för pensionärs- och seniorverksamheten diskuterades intensivt i förbundet under slutet av 2000-talet. Den diskussionen ledde till att förbundsmötet 2010 i Stockholm fattade beslut om dagens förutsättningar för pensionärsverksamheten.

Den som vill läsa hela rapporten till förbundsmötet kan göra det på vision.se

https://vision.se/globalassets/om-vision/forbundsmoten/2010/rapport_pensionarfram.pdf

Fokus i förändringen var att bygga det framtida pensionärsmedlemskapet på den lokala verksamheten och det lokala engagemanget där förbundets uppgift är att hjälpa till att administrera medlemskapet och att distribuera tidningen Vision till medlemmarna.

Motionären vill ge förbundsstyrelsen i uppdrag att se till att det genomförs årliga regionala träffar för representanter för pensionärssektionerna. Förbundsstyrelsen vill även fortsatt hålla i förbundsmötesbesluten från 2010 om att pensionärsverksamheten ska bygga på den lokala kraften och engagemanget och föreslår ingen förändrad inriktning.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

47. Verksamhet för arbetslösa medlemmar

Motionär: Rainer Ripper, Visions allmänna klubb i Luleå

Även medlemmar i Vision kan bli arbetslösa, hur många det är idag, vet jag inte. Men varje person kan säkert berätta en egen historia. Hen måste anmäla sig hos arbetsförmedlingen, måste ”stå till arbetsförmedlingens förfogande”, söka självständig efter ett nytt arbete och mycket mer. Det blir en hel ny vardag, att inte kunna gå till jobbet. Också det sociala livet och identiteten som vi ofta grundar i vårt arbete kommer att bli skadad. Den arbetslöse kommer kanske träffa en handläggare på Arbetsförmedlingen som kan sitt jobb och hjälpa till – dock för mig har det sällan inträffat. Är man arbetslös, känns det snabbt, att man har inga rättigheter kvar. Att man inte får ställa krav på någon eller något. Det känns, att man inte längre har en röst. Vi i facket ska skaffa en röst åt varje arbetslös medlem! Vi skall ha en verksamhet med kunniga kollegor på det rättsliga planet om vad som gäller när man blir arbetslös. Och lika viktigt är att vi förstår vad som händer på det psykosociala planet med våran medlem när den blir arbetslös. Hen behöver stöttas och tröstas, hen behöver hjälp för att träna sin mänskliga styrka att visa upp sig för den hen är – en förutsättning för att komma tillbaka i arbete. Utifrån min egen erfarenhet måste jag säga att det inte finns detta nödvändiga stöd idag. Jag har varit arbetslös länge. Och i början var hoppet stort, att finna ett nytt arbete. Så hade jag också stort tillit att Arbetsförmedlingen skulle hjälpa till på många vis. Dock så var det inte för min del.

Jag var helt ensam att söka jobb. Handläggaren visade sällan till aldrig intresse vilka jobb jag hade sökt. Det visade sig om och om igen, att även en ny handläggare hade även efter ett år inte läst min CV. Vissa år fick jag inte mer en ETT förslag från Arbetsförmedlingen för ett jobb. Och denna ena förslag matchade i ett fall varken mina kunskaper eller arbetsgivarens krav... Samtidigt hände det flera gånger att handläggaren missade att skriva in mig hos försäkringskassan eller ge rätt information till a-kassan, så att jag fick problem utifrån detta. Visst, allt sådan löste sig efteråt, men ledde samtidigt till att jag tappade tillit till denna statliga myndighet. Om bristande bemötande – i ordval och tonfall – kunde jag skriva länge. Det förekom kränkande uttalande, olämpliga krav samt hot och felaktiga information. (”Nu ska vi se till hur vi fyller dina dagar...”, ...och nästa gång kommer du hit med en egen praktikplats, eller du får en av mig...”) Jag vill inte tro, att läget för alla arbetslösa är så illa, dock idag är jag övertygad, att jag inte är ensam med mina upplevelser – utom att detta är spetsen av ett isberg.

Med hänvisning till ovanstående förslår undertecknad

att Vision inrättar en ”Verksamhet för arbetslösa medlemmar”

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Verksamhet för arbetslösa medlemmar”

De arbetssökande tillhör sin avdelning eller klubb i nio månader efter att de avslutat sin anställning. Detta dels för att kunna hålla kontakten med yrkesverksamma kollegor och är då en del i den verksamhet som bedrivs för andra medlemmar, dels handlar det också om att kunna bevaka medlemmens företrädesrätt till återanställning hos arbetsgivaren.

Därefter förs arbetssökande medlemmar till allmänna klubben tills de får ett nytt arbete. Visions lokala/regionala aktiviteter för medlemmar är också till för de arbetssökande, och inbjudningarna går ut till alla medlemmar med uppdaterad mailadress. Det kan handla om temaföreläsningar såväl som om yrkesträffar. Detta blir en naturlig mötesplats där arbetssökande kan återknyta kontakt med de fackliga frågor som finns i yrket, samt ta del av de tjänster som finns i Visions vanliga utbud för medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

48. Ändra regler och stadgar så att de medger rätten att återansluta före detta SKTF/ Visionsmedlemmar till pensionärsorganisationen

Motionär: Gustav Nilsson på uppdrag av Nätverket omfattande pensionärssektionerna Uppsala, Västerås Enköping och Örebro: Pensionärsavdelningen

Har vår organisation till syfte att minska på pensionärsmedlemmarna? Ska vi vara en exkluderande organisation? Ska vi vara en organisation som inte hjälper de svagaste? Ska vi vara en organisation som gör sig av med medlemmar då de är sjukskrivna i slutet av sitt arbetsliv?

Ja då ska vi inte ändra på reglerna.

Ska vi ta emot medlemmar som vill komma in i vår gemenskap, som anser att vi är bra? Eller ska vi bedriva exkluderande och ålderssegregerad bedömning.

På Visions hemsida står det att, i fokus står jag som medlem. Värva en kollega och få ett presentkort, men det gäller inte alla medlemmar. Arbetsaktiva medlemmar går ut och in i Vision och SACO med tre betalningsfria månader medan pensionärer förvägras att återkomma, det finns många pensionärsföreningar att välja på, vi har ett rykte att värna.

De som varit sjukskrivna ett till två år eller mer, innan de går i pension tappas tydligen alltid bort, de får aldrig veta om att de kan gå med i vår pensionärsorganisation, de får ingen inbjudan, vi vet bara att före detta medlemmar är säkra på att de aldrig fått någon inbjudan.

Den som får en längre sjukhusvistelse, då betalningsavin kommer ligger illa till. Om anhöriga inte vet att den ska betalas kan det uppfattas som något erbjudande om en vision, sedan får man inte vara kvar.

Om en gammal arbetskompis inte får komma tillbaka, så är det bättre att avsluta medlemskapet i Vision och gå med i den organisationen som välkomnar båda.

Om någon tycker att vår lokala pensionärsorganisation är bra och vill söka återinträde, blir det nej.

Enligt stadgarna som inte alla pensionärssektioner känner till, står det att man inte får ansluta medlemmar lokalt i en pensionärssektion, detta görs, och kommer säkert att göras så länge pensionärer behandlas exkluderande och ålderssegregerande.

I stadgarna står det däremot ingenting om att en medlem som brustit i betalning, som har varit psykiskt eller fysiskt sjuk, varit fattig, eller bara tycker att Vision inte varit bra, inte ska medges återinträde som medlem, att det faktiskt gäller för pensionärsmedlemmar och i vissa fall möjliga sådana kan i några fall vara en tolkning av §2, det är en regel som skapats i vår centrala organisation.

Det går säkert att skylla på försäkringsförmånerna, men det är inte Visions problem. Försäkringsbolag, är mycket snabba med att införa reduktionsfaktorer, om man ens godtar ett återinträde i en försäkring.

Det är fritt för förbundsstyrelsen att i samband med arbetet med motionerna kontakta motionären, för att finna en gemensam lösning.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** Vision godkänner återinträde av tidigare medlemmar som pensionärsmedlem
- att** ändra stadgarna för Visions Pensionärsverksamhet § 2 gällande medlemskap i pensionärssektion och i övrigt se över stadgarna för att uppnå syftet med att återansluta medlemmar som söker inträde som pensionärsmedlem
- att** representanter för pensionärssektionerna deltar i ändringsarbetet
- att** om ovanstående attsatser av någon anledning inte kan antas föreslås förbundsmötet uppdra åt förbundsstyrelsen att på delegation snarast ändra regler och stadgar i denna fråga så att syftet med denna motion uppfylls gärna i samarbete med motionären eller annan pensionärsföreträdare

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Ändra regler och stadgar så att de medger rätten att återansluta före detta SKTF/Visionsmedlemmar till pensionärsorganisationen”

I Vision erbjuds du möjlighet att bli pensionärsmedlem vid pensioneringen. Då erbjuds möjlighet att bli medlem i en pensionärssektion utöver pensionärsmedlemskap förbundet. Fokus för pensionärsverksamheten är det lokala samvaron med fokus på sociala aktiviteter och gemenskap med tidigare kollegor och visionsmedlemmar. På det sättet kan vänskap, gemenskap och engagemang mellan medlemmar i Vision fortsätta även när arbetslivet är över. Pensionärsmedlem blir du vid pensioneringen bland annat för att försäkringarna ska fortsätta att gälla för dig som medlem.

Vill en medlem ansluta till den lokala pensionärsverksamheten, några år efter pensioneringen, så har sektionerna löst det genom att de som vill är med på sektionens aktiviteter och betalar för dessa utan att vara pensionärsmedlem.

Vision är en organisation för yrkesverksamma men erbjuder ett fortsatt pensionärsmedlemskap för den som vill det precis som beskrivs ovan. Förutsättningarna för pensionärs- och seniorverksamheten diskuterades intensivt i förbundet under slutet av

2000-talet. Den diskussionen ledde till att förbundsområdet 2010 i Stockholm fattade beslut om dagens förutsättningar för pensionärsverksamheten.

Den som vill läsa hela rapporten till förbundsområdet kan göra det på vision.se

https://vision.se/globalassets/om-vision/forbundsmoten/2010/rapport_pensionarfram.pdf

Fokus i förändringen var att bygga det framtida pensionärsmedlemskapet på den lokala verksamheten och det lokala engagemanget där förbundets uppgift är att hjälpa till att administrera medlemmarna och att distribuera Tidningen Vision till medlemmarna. Förbundsstyrelsen vill även fortsatt hålla i beslutet ifrån förbundsområdet 2010 om att det är vid pensioneringen som pensionärsmedlemskap erbjuds.

Det är också så att i och med införandet av den nya dataskyddsförordningen, GDPR, vilken börjar gälla den 25 maj 2018, kommer Vision att regelbundet behöva gallra ut uppgifter om före detta medlemmar. Det innebär att Vision inte heller kommer att kunna identifiera tidigare medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsområdet besluta att:

att avslå motionen

Utskott 8
Samhälle
Motionerna 49-54

49. Krav på kollektivavtal i offentliga upphandlingar

Motionär: Sonia Koppen, Vision Göteborg

Vision är en fair Union. För Vision är det viktigt att alla människor har bra villkor och förutsättningar på sitt arbete. För Vision är goda anställningsvillkor ett viktigt verktyg, och vi vill att alla verksamheter där vi har medlemmar tecknar kollektivavtal för sina medarbetare. Detta borde också gälla för människor som tillverkar de varor eller tjänster som vi använder ute på våra arbetsplatser.

Offentliga upphandlingar omsätter många miljarder kronor varje år. Vi vill att krav på kollektivavtal ska kunna ställas i alla offentliga upphandlingar för att våra offentliga medel ska användas schysst. Idag är det möjligt att ställa krav på kollektivavtalsliknande villkor men vi önskar att ambitionsnivån höjs och att vi som fackförbund driver på utvecklingen och verkar för att krav på kollektivavtal för de anställda ska kunna ställas i alla offentliga upphandlingar.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision ska verka för en lagändring som möjliggör att vi kan ställa krav på kollektivavtal vid offentlig upphandling.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Krav på kollektivavtal i offentliga upphandlingar”

Idag är det möjligt att ställa krav på anställningsvillkor i nivå med kollektivavtal. Det är en reell möjlighet som vi som fackförbund borde kunna använda oss mer av, inte minst i vårt eget arbete med att driva frågor som en Fair Union.

Motionären vill att Vision ska driva på för att krav på kollektivavtal för alla anställda ska kunna ställas i alla offentliga upphandlingar. Att anställda på svensk arbetsmarknad ska omfattas av kollektivavtal är självklart oerhört viktigt för Vision. Men det skulle dessvärre inte vara en framgångsrik väg att återigen riva upp den EU-lagstiftning som finns på plats om offentlig upphandling idag.

Det finns flera skäl för att Vision inte kommer att driva på för obligatorisk prövning av kollektivavtal för anställda i offentliga upphandlingar.

För det första är det inte alls säkert att vi skulle få behålla de nuvarande möjligheterna att ställa krav på villkor i nivå med kollektivavtal. En revidering av EU-direktivet om offentlig upphandling skulle öppna upp för att försvaga det regelverk som finns idag. Många europeiska fackliga organisationer har varit pådrivande i att det nu går att ställa både miljömässiga och sociala krav i upphandlingar. Det är inte självklart att denna möjlighet skulle finnas kvar om regelverket öppnades för förändringar.

För det andra är möjligheterna att ställa arbetsrättsliga krav något nytt och relativt oprövat. EU:s lagstiftning har skärpts så att alla medlemsstater måste se till att leverantörer tar hänsyn till arbetsrättsliga skyldigheter, som bland annat fastställs i kollektivavtal. Ändå är det sällsynt att upphandlande myndigheter ställer denna typ av krav. Glädjande nog har några kommuner ändå börjat ställa krav på anställdas löner och villkor när det upphandlar tjänster eller byggtreprenader. Denna möjlighet ska Vision lyfta fram och driva på ett tydligare sätt.

För det tredje skulle krav på att leverantörer ska ha kollektivavtal i offentliga upphandlingar strida mot både den så kallade proportionalitetsprincipen och likabehandlingsprincipen i EU:s regelverk. Krav på kollektivavtal skulle i praktiken förhindra många aktörer som vill lämna anbud och det skulle strida mot EU:s grundläggande princip om fri rörlighet.

Vision har fördelen att både organisera upphandlare som yrkesgrupp och många anställda som hanterar upphandlade tjänster och varor i sin dagliga profession. Vi kan vara pådrivande för att se till att de som arbetar med upphandling får goda möjligheter att göra sitt jobb. Vi kan ställa krav på verksamhetens kvalitet och arbetsvillkoren hos leverantörer.

Vision ska fortsätta att driva på för att huvudmän i offentlig sektor ställer tydliga kvalitetskrav i upphandlingar och anställningsvillkor i nivå med kollektivavtal. I det lokala arbetet med upphandlingar kan Vision göra skillnad och vi gör mycket här redan idag. Det kan handla om att ha koll på verksamhetens policys för upphandling och att de följs. Det finns många sätt att driva på för en schyst upphandling, till exempel att medverka i Fair Trades Cities.

TCO har gjort opinionsundersökningar som visar att det finns ett starkt stöd för att ställa krav på löner och arbetsvillkor i offentliga upphandlingar. Våra resurser används bäst till att använda de befintliga möjligheterna i lagstiftningen. Det är mer effektivt än att arbeta för förändringar som kommer att vara svåra att nå framgång i.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsområdet besluta att avslå motionen

50. Situationen för fackliga förtroendemän/arbetsgivarens kompetens

Motionär: Annica Sundin på uppdrag av Stockholms läns landsting, Region Uppsala, Landstinget Sörmland, Landstinget i Kalmar län, Region Halland, Landstingsavdelningen Värmland, Region Västmanland, Region Gävleborg, Region Västernorrland, Västerbottens läns landsting

Den svenska modellen bygger bland annat på kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden. Kollektivavtal förutsätter en fungerande kommunikation mellan arbetsgivare och facklig organisation.

De flesta av oss möter en positiv attityd och vänligt bemötande på de högsta nivåerna inom våra regioner/landsting/kommuner (även om undantag finns). Arbetsgivaren uttrycker ofta på denna nivå önskan att ha fackliga representanter att prata med då detta förenklar hela medbestämmandeprocessen. Dock upplever flera av oss att ju längre ner i organisationen vi rör oss så blir ofta synen på fackligt arbete och därmed de fackliga representanterna mer negativ. Det är inte heller helt ovanligt att facken på de lägsta nivåerna i organisationerna till och med aktivt undanhåller information och hindras delaktighet i frågor som enligt avtal ska samverkas.

Trots den relativt positiva synen på det fackliga arbetet, åtminstone från ledningen, upplever vi som regel en ovilja mot att verkligen vilja låta de fackliga ombuden få ta den tid som uppdrag och ärende kräver. Här upplever vi att det ofta föreligger otydligheter om vad som är uppdragstid enligt förtroendemannalagen och vad som är ”arbetsgivarstid”, dvs tid som åtgår pga att arbetsgivaren kallar till möte.

För ett bra och konstruktivt samtal mellan arbetsgivare och arbetstagare behövs också att det fackliga ombudet inte bara är engagerat utan också har en reell möjlighet att kunna tillgodogöra sig ett visst mått av kompetens i de frågor som avhandlas.

Om ombud blir tystade genom att inte få tid till sina uppdrag och när ombud känner sig förbigångna och kränkta i kompetensutveckling så blir det svårare och svårare att rekrytera nya fackliga ombud vilket på sikt också medför att den svenska modellen hotas att urholkas.

Då säger vän av ordning som har koll på allt: Har ni inte läst de partsgemensamma kommentarerna till Avtal om samverkan och arbetsmiljö?

(<https://skl.se/download/18.55ed7ed715ffdf9330b1a9d8/1511857501231/Partsgemensam%20kommentar%20till%20avtal%20om%20samverkan%20och%20arbetsmilj%C3%B6.pdf>)

Jo, vi har läst och blir glada, stärkta och hoppfulla. När vi läser vackra ord som: ”Parterna ser samverkan som mer än en metod och ett arbetssätt. Det är ett förhållningssätt för att ta tillvara medarbetares kompetens, initiativ och engagemang. Samverkan bygger på en övertygelse om att alla kan och vill bidra till att utveckla verksamheten och hitta lösningar på problem.” Så blir man nästan tårögd..... Det finns så många vackra passager i den texten som med lätthet skulle kunna citeras men vi nöjer oss med bara ett till:

”För att åstadkomma ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete är det viktigt att såväl chefer, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud som medarbetare har den kompetens som krävs inom arbetsmiljöområdet samt om hur ett bra samverkansarbete utövas. Utbildning för chefer, fackliga företrädare och skyddsombud tillhandahålls med fördel genom Suntarbetslivs partsgemensamma utbildningar. Förutom grundutbildning för chefer och skyddsombud krävs också kontinuerlig kompetensutveckling.”

Det är just här vi ser de största bristerna; arbetsgivarens brist på kompetens i hela samverkansmodellen inklusive arbetsmiljöfrågorna. Efterlevnaden av det här dokumentet måste bli en prioriterad fråga! Vi vill att förbundet initierar ett arbete med arbetsgivaren (SKL) där målet är att skapa en form av certifiering av chef/ledare inom offentlig verksamhet med avseende på kompetens inom samverkan och arbetsmiljöarbetet. En obligatorisk utbildning, gärna gemensam för chefer och fackliga ombud skulle kunna vara en lösning på många av de problem vi upplever idag

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** Förbundet initierar en diskussion med SKL för att skapa en gemensam utbildning av chefer i syfte att certifiera ledarskapet med avseende på arbetsmiljö och arbetsrätt inom offentlig verksamhet
- att** Förbundet verkar för att en överenskommelse med arbetsgivarorganisationen att en utbildning/certifiering enligt ovan ska vara obligatorisk
- att** Förbundet med kraft agerar för att klargöra facklig förtroendemans juridiska ställning i syfte att förhindra negativ särbehandling och kränkningar

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Situationen för fackliga förtroendemän/arbetsgivarens kompetens”

För att Vision ska kunna verka på bästa sätt för medlemmarna är lokal representation genom förtroendevalda en oerhört viktig fråga. Förtroendevalda ska ges bästa förutsättningarna för att klara av sina uppdrag. Det nya avtalet om samverkan och det arbete som utförs inom ramen för Suntarbetsliv är två exempel på strävan att ge rätt förutsättningar för förtroendevalda. Utöver detta så finns arbetet med avsiktsförklaringen samt den förändring som gjorts i AB §1 för att ännu tydligare visa på vikten av en god arbetsmiljö.

De utbildningar som finns att tillgå via Suntarbetsliv är utformade på ett sådant sätt att de med fördel genomförs partsgemensamt. Här finns verktyg som är utformade för att fungera på det sätt motionären beskriver. Det handlar om allt från den grundläggande arbetsmiljöutbildningen (i sex moduler) till ”Chefoskopet”. Förutom dessa finns flera verktyg inom olika områden för att öka kompetensen om hur man bör arbeta med dessa frågor.

Motionären tar upp förslaget om en obligatorisk utbildning/certifiering.

Förbundsstyrelsen anser inte att detta är en framkomlig väg. Frågor om såväl grund- som vidareutbildning för chefer bör helst ske tillsammans med skyddsombuden för att skapa så bra förutsättningar som möjligt.

Problematiken som motionären tar upp i den tredje att-satsen är inte av generell karaktär. Det är istället ett individuellt problem knutet till ett antal enskilda förtroendevalda inom Vision. Skälen till varför dessa förtroendevalda upplever problem kan vara många. Alltifrån att arbetsgivaren säger sig inte kunna bedöma dem lönemässigt till att ett mindre antal kanske straffas för sitt fackliga engagemang, för att ha varit ”krångliga” eller upplever att arbetsgivaren inte lyssnar på dem. Inget av detta är på något vis acceptabelt och ställer krav på Vision som organisation att genom olika åtgärder stödja dem som upplever problem så att förhållandena kan rättas till och att liknande situationer kan undvikas i framtiden. Stödet ges på individnivå och åtgärder anpassas till den omständighet som råder för den enskilda förtroendevalde. En förtroendevalds rättigheter att agera på arbetsplatsen definieras i FML och i avtal om fackliga förtroendemäns ställning så som AFF/LAFF (Avtal om Facklig Förtroendevald/Lokalt Avtal om Facklig Förtroendevald) inom kommuner och landsting.

Men precis som motionären också skriver räcker det inte med vackra ord. Vi måste också göra verkstad av det hela. Men för att detta ska fungera behöver man göra det till en lokal fråga. Från centralt håll kan vi leverera verktyg, tips och råd (se suntarbetsliv.se) men för att få saker att hända måste initiativet tas lokalt.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionens första och andra att-satser samt

att anse motionens tredje att-sats besvarad

51. Vision fullvärdig medlem i PTK

Motionär: Magnus Sällström, Vision vårdföretagarna (Stockholm)

Visions medlemsantal ökar stadigt och har snart passerat 200.000. Med detta ökar antalet medlemmar inom privat sektor och närmar sig 25% av det totala medlemsantalet.

Vision är ett av de 14 medlemsförbunden i TCO, Tjänstemännens centralorganisation, men inte ett av de 27 medlemsförbunden i PTK, Privattjänstemannakartellen. TCO består av 14 medlemsförbund med drygt 1,3 miljoner medlemmar varav hälften är privatanställda tjänstemän. Vision var 2016 det tredje största medlemsförbundet inom TCO med den överlägset största tillväxttakten av alla medlemsförbund. TCOs medlemsförbund samverkar framförallt inom arbetsmarknads- och utbildningsområdet. I TCOs styrelse är Vision är representerat av ordförande Veronica Magnusson. Ändå är Vision inte ett av PTKs 27 medlemsförbund som representerar 860.000 privatanställda tjänstemän (2017). PTKs huvudområden är arbetsmiljö, pension och försäkring, omställning och arbetstagarinflytande.

PTK är sedan 1974 delägande arbetstagarpart i Trygghetsrådet, TRR, vars uppgift är att stötta privatanställda tjänstemän som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist till nytt jobb. PTK och LO är tillsammans delägande arbetstagarpart i Prevent, en ideell förening som förmedlar kunskap och utbildar inom arbetsmiljöområdet. PTK utbildar också fackliga företrädare i olika roller i egen regi.

Vision är ett stort fackförbund vars medlemsantal växer konstant. Vi ser det som en självklarhet att ett fackförbund av Visions storlek ska vara med i PTK för att samverka och påverka för privatanställda Visionmedlemmars räkning.

Det går utmärkt för ett fackförbund att vara med i både TCO och PTK. Av TCOs medlemsförbund är 5 även medlemmar i PTK: Unionen, Lärarförbundet, Vårdförbundet, Journalistförbundet och Teaterförbundet och av dessa är endast Unionen och Lärarförbundet större med.

Representation i PTKs styrelse och utnämning till PTKs överstyrelse avgörs av medlemsförbundens medlemsantal. Vision skulle som medlemsförbund i PTK tillhöra de största förbunden oavsett om man ser till antalet privatanställda eller totala antalet medlemmar. Även det anser vi visar på vikten och nödvändigheten att Vision ansöker om medlemskap i PTK.

Det är en brist att förtroendevalda inom Vision på privata sidan som vill utbilda sig via PTK, vilket vårt förbund uppmuntrar och även står för kursavgiften, kan få vänta på en sådan utbildningsplats då PTKs medlemsförbunds medlemmar har automatisk förtur till dessa utbildningar.

Vi vill att Vision ska bli ett av PTKs medlemsförbund för att samverka och påverka för privatanställdas Visionsmedlemmars räkning.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att förbundsstyrelsen ansöker om medlemskap i PTK för att samverka och påverka för privatanställda Visionmedlemmars räkning.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision fullvärdig medlem i PTK”

Vision har idag ca 20 000 medlemmar som påverkas av villkor som förhandlas av PTK. Det gäller pensioner, omställning och samverkan på många privata avtalsområden. Förbundet har en självklar strävan att bli medlem i PTK för att därigenom ha möjlighet att påverka dessa villkor.

Förbundet har också vid två tillfällen haft långtgående diskussioner med PTK och PTKs förbund om att Vision ska bli medlem i kartellen. Dessa diskussioner har vi de tillfällena inte resulterat i medlemskap, men vi har alltjämt den ambitionen. Förbundet behöver bedöma när det är lämpligt att återuppta diskussionerna om medlemskap med PTK.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen

52. Vinster i välfärden

Motionär: Sonia Koppen, Vision Göteborg

Vid Vision Göteborgs Representantskap 2016 var frågan om vinster i välfärden uppe i form av en motion. Motionären yrkade på att Vision skulle arbeta för att förbjuda vinster i välfärden. Efter dialog på representantskapet i vilken det bland annat lyftes att Vision organiserar många medlemmar som arbetar i den privata sektorn kom en ny en ny att-sats fram, vilken bifölls. Eftersom vi organiserar medlemmar med olika politisk åskådning, behöver vi hålla oss neutrala. Upplevelsen idag är att Vision ställer sig positiva i frågan kring vinster i välfärden. Den nya att-satsen handlar om att vi ska vara neutrala i frågan om vinster i välfärden.

Med hänvisning till ovanstående förslår undertecknad

att Vision ska inta en neutral hållning i frågan om vinster i välfärden.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vinster i välfärden”

Motionären föreslår att Vision ska inta en neutral hållning i frågan om vinster i välfärden. Ungefär 19 procent av Visions medlemmar jobbar inom verksamheter som drivs av privata aktörer. Det är inte rimligt att vara neutral i frågor som berör så många medlemmars vardag och förutsättningar. Tvärtom är det viktigt att vi på ett sakligt sätt tar ställning till förslag som kan påverka våra medlemmars arbetsliv.

Vision är positivt till en mångfald av utförare av välfärdstjänster. All skattefinansierad verksamhet måste gå runt ekonomiskt – det är en förutsättning för att utveckla välfärden. En ansvarsfull hantering av offentliga medel måste gälla för alla driftsformer. Vi vill ha ett större fokus på kvalitet, uppföljning och transparens i verksamheten. För oss är verksamhetens kvalitet och anställdas villkor viktigare än vinst- eller utdelningsbegränsning.

Det är inte lämpligt att reglera nivåer på vinstutdelning i förhållande till omsättning eller kapital. För det första skulle en sådan reglering vara relativt enkel att kringgå, framförallt för större organisationer och företagskoncerner i välfärden. För det andra har de organisationer som verkar i vård, skola och omsorg mycket olika storlek och förutsättningar. Här finns allt från idéburna och ideella föreningar till globala vårdkoncerner. Ett vinsttak enligt den här modellen skulle ge en snedvriden och

obalanserad effekt på dessa organisationer. Vision har istället föreslagit en översyn av regelverken för ersättningsystem, valfrihetsmodeller och etableringsregler.

Dessutom tycker Vision att det ska ställas krav på bemanning, arbetsmiljö, anställningsvillkor och kompetensutveckling för medarbetare innan nya verksamheter etablerar sig i välfärdssektorn. Vi vill att det ska ställas krav på meddelarfrihet och kollektivavtal för privata verksamheter. Vision anser också att det behövs ökade resurser för stöd och hjälp för schystare upphandlingar.

Visions fokus är en god kvalitet i välfärden med moderna anställningsvillkor och bra löneutveckling för de anställda. Både privata och offentliga verksamheter måste leva upp till högt ställda krav på kvalitet. Förbundsstyrelsen anser att Visions ställningstaganden är balanserade och ska ligga fast.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

53. Vision måste hålla sig neutral vad gäller vinster i välfärden om vi ska vara trogna vår värdegrund och våra hjärtefrågor

Motionär: Britta Eriksson, Vision Göteborg

Jag är stolt och nöjd över Visions värdegrund och ställningstagande i socialpolitiska frågor (tex att säga nej till privat sjukförsäkring av solidariska skäl) och det är därför jag engagerat mig fackligt i just Vision.

Jag anser att vinster i välfärden står i motsats till att ”stå under demokratins kontroll” och likvärdighet. Det handlar både om att värna likvärdighet resursmässigt och att man inte kan se medborgarna som kunder i välfärden – det är inte vilken tjänstemarknad som helst.

Det har stor betydelse hur en verksamhet drivs ekonomiskt och det är skillnad på överskott och vinst. Välfärd i offentlig regi garanterar inte kvalitet i stunden och vi behöver verkligen se över hur vi organiserar våra välfärdsystem utifrån nya samhällsvillkor. Men vi har en möjlighet till både insyn och påverkan för att förändra som saknas vad gäller privata bolag. Tanken att marknaden ska sanera sig själv eller att hänvisa till att kvalitetsuppföljning löser problemet är inte realistiskt. Det finns en anledning till att vi är ensamma om vår modell.

Om jag ska kunna företräda Vision så är det viktigt att Vision åtminstone håller sig neutral i denna fråga.

Med hänvisning till ovanstående förslår undertecknad

att med hänvisning till ovanstående förslår undertecknad att förbundsmötet slår fast att Vision ställer sig neutral vad gäller vinster i välfärden.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision måste hålla sig neutral vad gäller vinster i välfärden om vi ska vara trogna vår värdegrund och våra hjärtefrågor”

Motionären föreslår att Vision ska inta en neutral hållning i frågan om vinster i välfärden. Ungefär 19 procent av Visions medlemmar jobbar inom verksamheter som drivs av privata aktörer. Det är inte rimligt att vara neutral i frågor som berör så många medlemmars vardag och förutsättningar. Tvärtom är det viktigt att vi på ett sakligt sätt tar ställning till förslag som kan påverka våra medlemmars arbetsliv.

Vision är positivt till en mångfald av utförare av välfärdstjänster. All skattefinansierad verksamhet måste gå runt ekonomiskt – det är en förutsättning för att utveckla välfärden. En ansvarsfull hantering av offentliga medel måste gälla för alla driftsformer. Vi vill ha ett större fokus på kvalitet, uppföljning och transparens i verksamheten. För oss är verksamhetens kvalitet och anställdas villkor viktigare än vinst- eller utdelningsbegränsning.

Det är inte lämpligt att reglera nivåer på vinstutdelning i förhållande till omsättning eller kapital. För det första skulle en sådan reglering vara relativt enkel att kringgå, framförallt för större organisationer och företagskoncerner i välfärden. För det andra har de organisationer som verkar i vård, skola och omsorg mycket olika storlek och förutsättningar. Här finns allt från idéburna och ideella föreningar till globala vårdkoncerner. Ett vinsttak enligt den här modellen skulle ge en snedvriden och obalanserad effekt på dessa organisationer. Vision har istället föreslagit en översyn och av regelverken för ersättningssystem, valfrihetsmodeller och etableringsregler.

Dessutom tycker Vision att det ska ställas krav på bemanning, arbetsmiljö, anställningsvillkor och kompetensutveckling för medarbetare innan nya verksamheter etablerar sig i välfärdssektorn. Vi vill att det ska ställas krav på meddelarfrihet och kollektivavtal för privata verksamheter. Vision anser också att det behövs ökade resurser för stöd och hjälp för schystare upphandlingar.

Visions fokus är en god kvalitet i välfärden med moderna anställningsvillkor och bra löneutveckling för de anställda. Både privata och offentliga verksamheter måste leva upp till högt ställda krav på kvalitet. Förbundsstyrelsen anser att Visions ställningstaganden är balanserade och ska ligga fast.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

54. Vision ska ta tydlig ställning för strejkrätten

Motionär: Sonia Koppen, Vision Göteborg

Regeringen genomför för närvarande en utredning av strejkrätten. Ett av syftena är att titta på om de ska begränsa möjligheterna för ett förbund som inte tecknar kollektivavtal för området att vidta strejkåtgärder.

Detta är bland annat utifrån situationen i Göteborgs Hamn där det finns två konkurrerande förbund (Hamnfyrans och Transport) varav arbetsgivaren har tecknat avtal enbart med Transport.

Skulle förändringen bli verklighet kan det innebära att arbetsgivaren kan välja att enbart teckna kollektivavtal med den part de önskar. Kanske den part som inte ställer krav.

Vi kan inte låta vår rädsla för konkurrens från nya mindre förbund göra att vi inte vågar höja rösten i den här viktiga principfrågan. Vision ska stå upp för strejkrätten och för alla förbunds rätt att teckna kollektivavtal.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** vi i Vision i media och i kontakten med andra förbund och beslutsfattare tydligt tar ställning för strejkrätten
- att** vi i Vision i media och i kontakten med andra förbund och beslutsfattare tydligt tar ställning för alla förbunds rätt att teckna kollektivavtal

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision ska ta tydlig ställning för strejkrätten”

Konflikträtten är av avgörande betydelse för att upprätthålla den svenska modellen där parterna på arbetsmarknaden i avtal avgör villkoren i branscher och på arbetsplatser. Konflikträtten har även betydelse för att en rimlig maktbalans mellan parterna ska kunna råda.

Situationen i Göteborgs hamn är besvärlig på så sätt att den skapat problem för partsmodellen genom att den inneburit en debatt om konflikträtten och om att den behöver inskränkas för att inte oroa viktiga samhällsliga värden. Det har i Göteborgs hamn visat sig att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen inte har kunnat bära det ansvar som statsmakten gett dem.

Partsmodellen innebär att om en arbetsgivare träffar avtal för en viss verksamhet med en viss organisation, så resulterar det i att arbetsgivaren köpt arbetsfred mot rimliga villkor på arbetsplatserna. Om då en utbrytarorganisation vill teckna avtal med andra villkor än de som redan finns avtalsbundna så skapar det problem, för såväl arbetsgivare som anställda i den verksamheten. Vision skulle ha svårt att acceptera att ett annat förbund skulle göra anspråk på att teckna avtal för verksamheter och yrken som tillhör vårt organisationsområde. Det skulle vara ett intrång i vår relation med våra motparter och i vårt arbete för bästa möjliga villkor för våra medlemmar. Vi skulle inte stödja den organisation som har sådana ambitioner.

Vision har därför tillsammans med övriga organisationer i TCO, Saco och LO överenskommit med centrala arbetsgivarorganisationer om ett förslag till ny lagstiftning gällande rätten att vidta konfliktåtgärder. Strejk skulle vara tillåten i syfte att uppnå kollektivavtal för en viss verksamhet, men otillåten för att undantränga ett redan tecknat avtal. Detta anser vi vara en rimlig kompromiss för att undvika att statsmakten gör allvarliga ingrepp i konflikträtten. Förhoppningen är att det framförhandlade förslaget kan verkställas som lagstiftning inom ramen för MBL.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

- att** bifalla första att-satsen samt
- att** avslå andra att-satsen

Utskott 9
Utbildning
Motionerna 55-64

55. Antalet utbildningsplatser

Motionär: Sonia Koppen, Vision Göteborg

Vision Göteborg har de senaste åren mer och mer upptäckt att vårt behov av utbildningsplatser till förtroendevalda inte tillgodoses.

Göteborgsavdelningen har varje år nya förtroendevalda vilka är i behov av utbildning.

Vårt behov av utbildning är stort då vi varje år exempelvis har 10 - 15 nya huvudskyddsombud. Utbildningar som arrangeras centralt bör erbjudas till alla förtroendevalda på lika premisser, Göteborgsavdelningen ska inte behöva bekosta och arrangera en utbildning på egen hand, vilken egentligen ska ordnas centralt, enbart för att vi har många nya förtroendevalda.

Vision behöver se över antalet utbildningsplatser för att säkerställa kompetensen hos våra förtroendevalda. Detta i syfte att säkerställa ett kompetent företräde för våra medlemmar. Region väst får lika många - eller lika få utbildningsplatser på de regionala utbildningarna som andra regioner. Detta anser vi blir en snedfördelning av platser utifrån mängden förtroendevalda. Region väst har de två största avdelningarna med Göteborgsavdelningen och VGR. Vilket påverka såväl stora som små avdelningars förutsättningar till utbildningsplatser. Trots ett ökat antal e-utbildningar, kommer det ändå att fortsatt behövas utbildningar med fysiska träffar. Vi vill att våra förtroendevalda ska kunna få förutsättning att utbildningar som ideologi och ledarskap, arbetsrätt m.m.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** förbundsmötet beslutar att utbildningsplatser per region fördelas lika utefter antalet förtroendevalda
- att** Vision arbetar för att alla förtroendevalda ska erbjudas relevant utbildning inom 6 månader.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Antalet utbildningsplatser”

Förbundsstyrelsen är medveten om att behovet av utbildning har ökat och över tid varit större än förmågan att leverera. Olika vägar har prövats för att hantera befintliga behov med begränsade resurser. Bland annat har en princip för fördelning av utbildningsplatser utifrån regional storlek tillämpats men detta har inte fungerat fullt ut. Det här är också en av de frågor som utbildningsutredningen arbetat mycket med – hur säkrar vi att utbildning är tillgänglig i rätt tid, i rätt form, på rätt plats och till rätt målgrupp?

Det är detta som är målsättningen i förbundsstyrelsens förslag till övergripande principer för Visions utbildningsstöd och främst uttrycks i principerna 3 och 4. Om vi arbetar utifrån dessa principer menar vi att vi kan möta de samlade behoven på ett betydligt bättre sätt och skapar förutsättningar för att erbjuda rätt utbildning för förtroendevalda i rimlig tid. En viktig del kommer att vara e-lärande och blandade lärmiljöer.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

- att** avslå den första att-satsen med hänvisning till det fortsatta arbetet utifrån förbundsstyrelsens förslag till övergripande principer för Visions utbildningsstöd samt
- att** anse den andra att-satsen besvarad

56. Arbetsmiljö - hälsokunskap

Motionär: Marie Pantzar, Jönköpingsavdelningen

Gränslöst arbetsliv – ostörd fritid

Förbundsmötet beslutade 2016 om rätten att stänga av sin mobiltelefon/tillgänglighet samt att man skall kunna göra ett val om hur flexibel man vill vara utifrån arbetstidens förlängning. Motion 22 och 23.

Motion att lyfta hälsorelaterade frågor som ett eget ämne i Vision.

Forskning visar tydligt att det är viktigt med kunskap för att kunna fatta rätt beslut. Kunskap är en färskvara och gör att den hela tiden måste uppdateras och hålla jämntakt med forskningen.

Visions medlemmars stöd och kunskap i hur man kan arbeta med hälso frågorna kring hur man ser på flexibilitet och möjlighet att kunna arbeta tillgängligt flexibelt är viktigt. Ibland tillåts medlemmar att få arbeta sig sjuka utifrån argumentationen att man har valt detta själv. Vem bestämmer kraven i arbete? Mycket grundas i normsystem inom arbetsgrupper och professioner krav från lagar, myndigheter och de klientel som anser att man ska prioritera utifrån deras behov. Individens egna värderingar, personlighet och kunskap

När våra medlemmar driver hälsorelaterade avtal så behöver man kunskap. Oftast tror man sig ha den kunskap som behövs. Forskningen visar att ska man arbeta i ett gränslöst arbetsliv med en ostörd fritid är kunskap för att kunna ta bra beslut avgörande. För att kunna vara trygg i argumentationen och för att medlemmarna skall kunna driva dessa frågor optimalt i avtal osv och kunna påverka hälsa och arbetsmiljö behöver Vision arbeta fram ett kunskapsunderlag som medlemmarna kan ta stöd och hjälp av.

Hälsokunskapen tycker jag skall innehålla det salutogena förhållningssättet och utgå från varje medlems unika förmåga att själv utifrån varje unik arbetsplats kunna driva de hälsorelaterade frågorna.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** Vision skall ha egna utbildningar i hälsofrämjande arbetsmiljö för att våra medlemmar skall kunna driva hälsorelaterade avtal.
- att** Vision definierar mera tydligt vad innebär hälsa för medlemmarna i Vision och arbetar fram ett kunskapsunderlag i hälsofrågor.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Arbetsmiljö - hälsokunskap”

Utgångspunkten för Visions arbete är att alla ska ha en hälsosam arbetsbelastning och god arbetsmiljö. En hälsosam arbetsbelastning innebär en balans mellan krav och kontroll samt ett gott stöd. En hälsosam arbetsmiljö är att ha inflytande över hur de egna arbetsuppgifterna ska göras och när det är dags för paus men också att kunna känna ett inflytande över större beslut som påverkar arbetsplatsen.

Ett sätt att driva hälsorelaterade avtal är att genomföra en intresseförhandling. Många tips och idéer på hur man gör finns på Vision.se. Där återfinns tips på intresseförhandlingar som är hälsorelaterade. Exempelvis att få friskvårdsinsatser på arbetstid, att arbetsgivaren kontinuerligt bjuder på frukt och att verka för fler semesterdagar. På Facebook ges möjlighet att dela erfarenheter och få konkreta tips via Visions grupp.

Vision har sedan flera år en engagemangskiosk. I engagemangskiosken återfinns diskussionsunderlag för medlemsträffar som ger möjlighet till att diskutera sin arbetsplats utifrån ett hälsoperspektiv.

Suntarbetsliv drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med Sveriges Kommuner och Landsting samt Pacta. Suntarbetsliv, där Vision är en part, har artiklar, verktyg och ger tips/råd hur andra gör med hälsofrämjande arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna. Suntarbetsliv samlar också forskning och kunskapsunderlag inom området, då allt fler forskare uppmärksammar arbetsmiljö som en framgångsfaktor för friska arbetsplatser.

Vision ska inom sitt samarbete i Suntarbetsliv driva och påverka så att kunskap, vägledning och andra erfarenheter för hälsofrågor inom arbetsmiljöområdet, lätt finns tillgängliga för Visions medlemmar och förtroendevalda i digitaliserad form.

Vision har också egna utbildningar som tar upp arbetsmiljö och hälsa. På Vision.se finns e-utbildningar som tar upp hur man får ett schyst arbetsliv, koll på hur man kan påverka arbetsmiljön, karriär och förutsättningar på jobbet. I sammanhanget bör också En arbetsplats för alla, vår e-utbildningen i mångfald nämnas. Utbildningen tar upp hur mångfald påverkar hela arbetslivet. Genom filmer, frågor och övningar får man utforska och fundera på hur mångfald kan bidra till ett öppnare arbetsliv.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

57. Bidra till ökad arbetsmarknadskunskap hos skolelever

Motionär: Charles Smalldridge Virgo, Vision Stockholms stad

Kommuner och landsting har stora utmaningar framför sig.

Faktorer som en åldrande befolkning, kompetensbrist och digitalisering innebär att välfärden behöver utvecklas för att möta framtida utmaningar.

SKL rapporterar att välfärden kommer att behöva öka antalet anställda med 200 000 personer fram till 2026 för att klara kompetensförsörjningen. Utöver detta beräknas pensionsavgångar på upp till 300 000 personer under perioden. För arbetsgivarnas del innebär det bland annat att fler unga måste lockas till att arbeta inom välfärdssektorn. Flera av våra framtida kollegor sitter nu vid skolbänken och kommer inom några år möta arbetslivet för första gången.

I Fryshuset rapport ”Unga röster 2017” har ungdomar i åldrarna 13-24 från hela landet besvara frågor som rör jobb, framtid och skola. Det är slående att i rapporten har 68 % svarat ”nej” på frågan: ”Känner du att du genom skolan har fått tillräcklig information om hur jobbmarknaden fungerar och dina möjligheter?”

Här kan Vision göra skillnad. TCO har tillsammans med Arenagruppen tagit fram utbildningsmaterial om arbetslivet och arbetsmiljö som riktar sig till skolan.

Skulle Vision ta fram utbildningsmaterial avsett för skola, med särskilt fokus mot våra organisationsområden, skulle vi bidra till att stärka ungdomarnas kunskaper om arbetsmarknaden inom kommun, kyrka och landsting men också synliggöra Vision.

Genom att satsa på unga kan vi på ett tidigt stadium bygga en bra grund för generationsväxlingen i förbundet och öka kunskapen om fackets betydelse.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att undersöka hur Vision skulle kunna bidra till att öka skolelevers kunskap om arbetsmarknaden, kollektivavtal och facket

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Bidra till ökad arbetsmarknadskunskap hos skolelever”

Det är en viktig fråga som motionären lyfter. Vision har därför också sedan starten 2009 varit aktivt drivande i arbetet med Arena Skolinformation i syfte att nå ut med kunskap om arbetsmarknaden, kollektivavtal och facket till skolungdomar. Vi har bidragit både med tid, kompetens och ekonomiska resurser.

Genom att samarbeta med andra fackförbund inom ramen för Arena Skolinformation, får vi större kraft och räckvidd än vad vi skulle kunna uppnå på egen hand. I mars 2018 nåddes 1 miljon distribuerade exemplar av utbildningsmaterial till skolor runt om i landet! Samtliga material och lärarhandledningar som tagits fram inom ramen för projektet finns tillgängliga på följande webbplats

<https://vision.se/Din-utveckling/utbildning/arena-skolinformation/>

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

58. E-utbildning etnisk mångfald

Motionär: Mariela Ferré Hofman, Fanny Born, Mojtaba Ghafari, Malmö avdelningen, Hamdi Goxhuli Landskrona avdelningen Yllka Sfishta, Båstadsavdelningen

Då etniskt mångfaldsarbete är ett prioriterat område i Vision anser vi att detta även ska genomsyra Visions utbildningskrav.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** vi föreslår därför att: en obligatorisk e-utbildning inom etnisk mångfald tas fram som förkunskapskrav för alla förtroendevalda
- att** e-utbildningen inom etnisk mångfald finns att genomföra för alla medlemmar
- att** RIM (rådet för integration för etnisk mångfald) är med i framtagandet av e-utbildning inom etnisk mångfald

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”E-utbildning etnisk mångfald”

En arbetsplats för alla, ett samlingsnamn för Visions mångfaldsarbete och ett koncept för utbildningar för förtroendevalda och medlemmar. Webbutbildningen ”En arbetsplats för alla” rymmer alla sju diskrimineringsgrunder och sätter fokus på de normer och maktstrukturer vi tillsammans måste förändra. Utbildningen tar upp hur mångfald påverkar hela arbetslivet. Deltagarna kommer genom filmer, frågor och övningar få utforska och fundera på hur mångfald kan bidra till ett öppnare arbetsliv.

Utmaningen är att arbeta mer samlat med de olika diskrimineringsgrunderna och se till att det inte blir konkurrens om utrymme och resurser mellan grunderna. Målet är att samla arbetet och engagemanget mellan de olika grupperna/grunderna på ett bättre sätt. Alla vill ha en arbetsplats med lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön; könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det är en förutsättning för att alla ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Ambitionen är att alla förtroendevalda, och medlemmar, ska gå webbutbildningen ”En arbetsplats för alla” och det ger en bra gemensam grund för att kunna arbeta vidare med mångfaldsfrågorna i det fackliga arbetet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

59. Förtroendevald som vice ordförande i en styrelse inom Vision

Motionär: Annica Sundin på uppdrag av: Stockholms läns landsting, Region Uppsala, Landstinget i Sörmland, Landstinget i Kronoberg, Landstinget i Kalmar län, Region Halland, Västra Götalandsregionen, Landstingsavdelningen Värmland, Region Västmanland, Region Gävleborg, Västerbottens läns landsting

Det finns uppdragshandlingar inom Vision som beskriver de olika uppdrag som förtroendevald i Vision; ombud, skyddsombud, huvudskyddsombud, ordförande, kassör, ledamot, valutskott.

Vision har även utbildningar för dessa ovanstående uppdrag. Vi ser att det är en brist att Vision som fackförbund saknar uppdragshandling för vice ordförande samt adekvat utbildning. Enklarest vore att ge vice ordförande möjlighet att gå Visions utbildning för ordförande.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** se över vad som ingår i uppdraget som vice ordförande
- att** det inom Vision finns utbildning för vice ordförande

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förtroendevald som vice ordförande i en styrelse inom Vision”

Uppdraget som vice ordförande avviker inte i jämförelse med ordförande utan hen ska träda in när ordförande är frånvarande. Uppdraget som vice ordförande ser samtidigt väldigt olika ut inom förbundet. Ett stort antal lokala varianter finns som svårligen kan passas in i samma mall. En särskild uppdragshandling för vice ordförande är därför inte motiverad.

Vad gäller utbildning ser vi att erbjudandet idag helt är riktat mot den som redan har uppdraget ordförande. Vice ordförande eller för den delen den som är intresserad av att eventuellt ta på sig uppdrag som ordförande har inte någon konkret utbildning att tillgå. Att ta fram särskild utbildning för dessa målgrupper är troligen inte det mest effektiva. Ett arbete har gjorts med att förtydliga och utöka innehållet på styrelsesidorna. Detta kan ses som ett första steg i att tillgängliggöra kunskap om uppdraget utanför målgruppen ordförande.

Principerna 2, 3, 4 och 5 i förbundsstyrelsens förslag till övergripande principer för Visions utbildningsstöd ger oss också förutsättningar att utveckla rätt stöd till rätt målgrupper på viktiga områden. Ett möjligt nästa steg skulle kunna vara att se över strukturen för ordförandebildning i linje med dessa principer.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

60. Lärarledd kassörsutbildning

Motionär: Thomas Lund, Anette Johansson, Ann-Louise Strömbom, Bror Sandberg, Esteri Nilsson, Lotta Johansson, Vision Region Västmanland, Eskilstunaavdelningen, Vision Region Uppsala, Tierpsavdelningen, Vision Karlstad, Landstinget i Värmland

2014 bildades kassörsnätverket SVEA av tre kassörer i region Västerås. Nätverket har med tiden blivit större, vi träffas för att dela kunskap och erfarenhet. Syftet är att öka vår möjlighet att göra ett bra jobb med medlemmarnas pengar.

Att vara kassör i Vision innebär ett ansvar som många av de förtroendevalda kassörerna inte har rätt förutsättningar för. Kassörerna i nätverket upplever ett problem med att säkerställa en säker hantering av medlemmarnas medel, vilket ofta handlar om ansenliga belopp.

Idag erbjuds nya kassörer endast en E-utbildning för att klara sitt uppdrag. Då vi är en icke allmännyttig ideell förening med specifika skatte- och bokföringsregler är enbart en E-utbildning inte tillräcklig.

Vi har efterfrågat en lärarledd kassörsutbildning både centralt och regionalt utan respons. E-utbildningen är ett utmärkt komplement, men vi anser att en lärarledd utbildning är nödvändig för att inte skapa svåröverskådliga fel och kostnader för extern konsult hjälp. Medel som istället kunnat användas till rekrytering och medlemsaktiviteter.

Idag drivs nätverket av kassörer i region Västerås, som upplever svårigheter med att nå ut med information och att finna gehör för det arbete som läggs ner i nätverket. Vi ser med oro på ev. konsekvenser beroende på avsaknaden av lärarledd kassörsutbildning. Vi ser stora vinster med vårt nätverkande och genom att anordna lärarledd utbildning och organisera kassörsnätverk på central/regional nivå, därmed höjs också statusen på kassörsuppdraget. Samordning på central/regional nivå synliggör uppdraget i flera forum och skapar nödvändiga förutsättningar för nuvarande och framtida kassörer i Vision.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision skapar en lärarledd kassörsutbildning, som tydliggör uppdraget samt kvalitetssäkrar nuvarande och framtida kassörer i deras uppdrag.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Vision Region Västmanland står bakom motionen Vision Eskilstunaavdelningen står bakom motionen Vision Tierpsavdelningen står bakom motionen Vision Landstinget i Värmland står bakom motionen Vision Karlstad står bakom motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Lärlarled kassörsutbildning”

Visions tidigare erfarenhet från lärlarleda utbildningar för kassörer visar att enstaka lärlarleda utbildningsinsatser av traditionellt snitt inte är en effektiv form för kompetensutveckling för målgruppen. En enkätundersökning genomfördes 2016 för att utreda behov och önskemål på området och endast tio procent av respondenterna efterlyste någon form av traditionell utbildningsinsats. Istället efterfrågades flexibelt stöd i form av en webbsida med tips, mallar och checklistor, webinarier i samband med återkommande händelser under året samt annat stöd i form av nätverk och rådgivning via VisionDirekt.

En satsning har, utifrån detta resultat, gjorts på en e-utbildning som finns tillgänglig där och när den behövs med stöd för den som är ny i rollen som kassör. Kombinerat med ett relativt omfattande innehåll på styrelsesidorna på vision.se erbjuds ett bredare stöd även för den som varit i rollen en tid. <https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/styrelsesidorna/>

Principerna 2, 3, 4 och 5 i förbundsstyrelsens förslag till övergripande principer för Visions utbildningsstöd ger oss också förutsättningar att utveckla rätt stöd till rätt målgrupper på viktiga områden.

Ett möjligt nästa steg utifrån enkätundersökningen skulle kunna vara att bygga på befintligt stöd till kassörer med ett begränsat antal webbseminarier kopplat till centrala moment i årscykeln, där uppdatering och påfyllning kan erbjudas på ett tillgängligt och effektivt sätt.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

61. Utbildning och kompetensutveckling för förtroendevalda

Motionär: Annica Sundin på uppdrag av: Stockholms läns landsting, Region Uppsala, Landstinget Sörmland, Landstinget i Kalmar län, Region Skåne, Landstingsavdelningen Värmland, Region Gävleborg, Västerbottens läns landsting, Landstingsavdelningen Dalarna

Vision ställer krav på att arbetsgivaren ska vara mycket väl insatt i arbetsrätt och arbetsmiljö. Med detta tycker motionären att även Vision behöver se över kompetensen för Visions förtroendevalda. Motionären tycker att Vision behöver ha en riktlinje kring vad som ska ingå i Vision- och skyddsombudsutbildningarna. Då Vision har en utbildningsenhet som kan tillhandahålla utbildade kursledare så anser motionären att dessa ska anlitas. Motionären tror även att de förtroendevalda känner en annan dignitet på uppdraget om det är utbildade kursledare/ombudsmän från förbundet som får uppdraget att utbilda, än om avdelningen själva håller utbildning. Vi behöver lyfta och stärka de förtroendevalda, utan dem kan Vision inte vara en stark facklig organisation. Oavsett hur stora avdelningarna är eller vilken arbetsgivare de förtroendevalda har, så går vi alla under samma lagar. Detta möjliggör att alla inom Vision kan utbildas med samma utbildningsmaterial för Vision- och skyddsombud.

Tyvär har några avdelningar lyft ekonomiska perspektiv för att anlita kursledare. Avdelningen behöver idag bekosta logi för kursledare vilket de kanske inte skulle behöva bekosta om avdelningen själv höll utbildningen.

Arbetsrätt och föreskrifter för arbetsmiljön är något som alltid behöver utvecklas och diskuteras. Många förtroendevalda önskar en fortsättning på utbildningarna skyddsombud och Visionombud. Motionären ser därmed ett värde i tex utvecklingsdagar för våra förtroendevalda. Dessa skulle lättare anordnas om förbundet ger avdelningarna färdigt utbildnings- och diskussionsmaterial för vad som är aktuellt, tex OSA.

Därmed så tycker motionären att vi som facklig organisation ska stå i framkant och ha en enhetlig utbildningsplan för våra förtroendevalda och även erbjuda fortsatt kompetensutveckling inom det aktuella området.

Med hänvisning till ovanstående föreslår förbundsstyrelsen besluta

- att** utbildningarna Vision- och skyddsombud genomförs av utbildade kursledare
- att** förbundet ska erbjuda färdigt material som avdelningarna lokalt själva kan foga över som fördjupningsmaterial för redan utbildade förtroendevalda
- att** uppdragshandlingarna till skyddsombud och Visionsombud ses över
- att** förbundet står för alla ekonomiska utlägg för kursledaren

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utbildning och kompetensutveckling för förtroendevalda”

Förbundsstyrelsen håller med motionären om vikten av att Vision-ombud och skyddsombud får en kvalitetssäkrad utbildning. Vision har ett väl utvecklat utbildningserbjudande för förtroendevalda. Den nationella utbildningsgruppen tillhandahåller kvalitetssäkrade utbildningsmaterial såväl som möjligheten att beställa utbildade kursledare. Om Visions kursledare används säkras vi en god pedagogisk och innehållslig kvalitet på de utbildningar som genomförs i förbundet.

I arbetet med utredningen om det framtida utbildningsstödet i Vision har arbetsgruppen bland annat resonerat kring kursledarfrågan. Här har arbetsgruppen sett att det är viktigt att förutsättningarna ses över inom ramen för förbundsstyrelsens förslag till övergripande principer för Visions utbildningsstöd. Kursledarna är en viktig faktor för att säkra såväl den pedagogiska kvaliteten som det lokala perspektivet, vilket i många fall kan vara minst lika viktigt.

Utbildningsutredningen har också sett vikten av att vi tillhandahåller utbildning på flera nivåer. Oavsett om du är ny som ombud eller har arbetat i många år ska det finnas utbildningsinnehåll i olika form för dig, vilket även innefattar påbyggnad och uppdatering. Här är det viktigt att se att det inte alltid är Vision som bäst tillhandahåller sådan påbyggnad. Många aktörer utanför förbundet producerar innehåll som på ett bra sätt förstärker våra egna utbildningar, som exempel kan Sunt arbetsliv och TCO nämnas. Det fortsatta arbetet utifrån förbundsstyrelsens förslag till principer för Visions utbildningsstöd blir här centralt och bör få visa vägen framåt.

Uppdragshandlingarna ses regelbundet över så att de stämmer överens med fattade beslut i Vision.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

- att** anse första och tredje att-satserna besvarade med hänvisning till det fortsatta arbetet utifrån förbundsstyrelsens förslag till övergripande principer för Visions utbildningsstöd
- att** andra och fjärde att-satserna avslås med hänvisning till det fortsatta arbetet utifrån förbundsstyrelsens förslag till övergripande principer för Visions utbildningsstöd

62. Utbildningsinsatser i jämställdhet

Motionär: Ingegerd Hermansson, Niki Blomqvist, Monica Hansson, Mary Foss, Cecilia Lundberg Ydrefalk, Gunnar Hansén, Susanne Arvidsson, Mari Johansson, Nicklas Foresti, Tanja Wiemer, Vision Västra Götalandsregionen - Jämställdhetsgruppen

Jämställdhetsgruppen i avdelning 282 anser att jämställdhet är väldigt viktigt och kommer tyvärr i skymundan ibland.

För att alla förtroendevalda ska få en chans till att lära sig mer om jämställdhetsarbete så behövs utbildningsinsatser.

Utbildningsinsatser behöver vara årligen återkommande med både grund- och fortsättningskurser.

Jämställdhetsgruppen föreslår förbundsområdet besluta:

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Förbundet genom centrala utbildningsgruppen anordnar årligen återkommande utbildningsinsatser i jämställdhet med både grund- och fortsättningskurser.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Vision Västra Götalandsregionen ställer sig bakom motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utbildningsinsatser i jämställdhet”

”En arbetsplats för alla” är ett samlingsnamn för Visions mångfaldsarbete och ett koncept för utbildningar för förtroendevalda och medlemmar. En arbetsplats för alla rymmer alla sju diskrimineringsgrunder och sätter fokus på de normer och maktstrukturer vi tillsammans måste förändra.

Kön är en av diskrimineringsgrunderna och också aktuell för många medlemmar i Vision eftersom huvuddelen av förbundets medlemmar är kvinnor. Därför har vi ett bra arbete just med att hela tiden arbeta för att förbättra löner, villkor och arbetsmiljö i de kvinnodominerade sektorerna.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

63. Utvecklings- och utbildningsplan för ombud

Motionär: Britt-Marie Hellström, Vision Västra Götalandsregionen

Vision erbjuder olika utbildningar, för medlemmar och förtroendevalda, på vår hemsida. Där finns en lista med länkar till olika utbildningar, men de verkar inte stå i någon särskild ordning.

<https://vision.se/for-dig-som-ar/Fortroendevald/Utbildningsverksamhet/utbildningsutbudFV/>

Jag saknar en mall/tabell att fylla i för att göra en individuell utvecklingsplan för ombud. Denna ska bekräfta ombudets utbildningsprofil och visa hur långt ombudet kommit med sina utbildningar.

Visst finns det uppgifter i vårt medlemsregister, men ett komplement med en individuell utvecklingsplan känns mer påtagligt. I denna plan kan också de olika stegen/nivåerna beskriva de fackliga uppdragens innehåll och mandat.

Utbildningsutbudet behöver presenteras, på ett mer lockande sätt. Använd Visions inspirerande visuella identitet - med Visions design och färger. <https://vision.se/Om-Vision/Designmanual/> Det kan också med fördel framgå i vilken ordning som förtroendevalda bör gå utbildningarna - detta för att skapa lust att ta vara på möjligheterna att fortsätta utveckla sig i sin ombudsroll.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision arbetar fram en utvecklings- och utbildningsplan, som kan fyllas i för att visa ombudets individuella nivå i en kompetensutvecklingstrappa.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utvecklings- och utbildningsplan för ombud”

Det motionären pekar på är en viktig del i all utbildningsverksamhet och också en central del i det som beskrivs i kommentaren till princip 4 i förbundsstyrelsens förslag till övergripande principer för Visions utbildningsstöd: ”Enkelheten syns i att det är lätt att förstå vilken/vilka utbildningar som är lämpliga för dig...”

Dock ser vi att en utbildningsplan bör vara digital och finnas lätt tillgänglig på Mina sidor. Naturligtvis ska den som så vill kunna skriva ut planen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen med hänvisning till det fortsatta arbetet utifrån förbundsstyrelsens förslag till övergripande principer för Visions utbildningsstöd.

64. Visionskörkort

Motionär: Annica Sundin på uppdrag av: Region Uppsala, Landstinget Sörmland, Region Kronoberg, Landstinget i Kalmar län, Region Halland, Västra Götalandsregionen, Landstingsavdelningen Värmland, Region Gävleborg, Region Västernorrland, Västerbottens läns landsting

Bakgrund

Vi har många förtroendevalda och ombud i våra led som i de flesta fall arbetar helt fantastiskt med både att företräda, arbeta i samverkan och sprida Visions värdegrund. Vi har också en stor utbildningsbank, dock skulle jag önska en utbildning i våra mjuka värden där man även diskuterar hur man som värdebärare för vision för sig i olika forum. Tillsammans med detta skulle jag även önska ett sammanfattat dokument där vi som förbund tydligt spaltar upp vad man som ombud/ förtroendevald ska ha för utbildningar och vilka man gått för att företräda för Vision, ett Visionkörkort. Ett Visionkörkort säkerställer en god minimumgräns för alla som representerar Vision och en viktig del i detta är att vara ”värdebärare vision”.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** Vision inkluderar mjuka värden, ”värdebärare vision” i sitt utbildningsutbud
- att** Vision tar fram ett underlag till ”Visionkörkort”

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Visionskörkort”

Visions värdegrund är redan idag den absoluta utgångspunkten och genomsyrar samtliga utbildningar i utbudet och i synnerhet utbildningen Ideologi och ledarskap. Om vi med tanken på ett körkort utgår från att alla ska ha samma utbildningsstöd så tappar vi den viktiga anpassningen till individuella behov och kompetenser. Att däremot tydligt beskriva vilka utbildningar som är tillgängliga, i vilken ordning utbildningar bör genomföras och vad som eventuellt är förutsättning för olika uppdrag är ett naturligt och viktigt inslag i en väl fungerande utbildningsverksamhet. Detta är också del i det som avses med princip 4 i förbundsstyrelsens förslag till övergripande principer för Visions utbildningsstöd: ”Enkelheten syns i att det är lätt att förstå vilken/vilka utbildningar som är lämpliga för dig...”

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

- att** anse den första att-satsen besvarad samt
- att** avslå den andra att-satsen

Utskott 10
Villkor
Motionerna 65-76

65. Etnisk mångfald i valordningen

Motionär: Mariela Ferré Hofman, Fanny Born, Hamdi Goxhuli, Landskrona avdelningen.

Idag står det i stadgarnas valordning: ”Särskild hänsyn skall tas till: jämställdheten mellan kvinnor och män samt behovet av en åldersmässigt jämn fördelning.

Hänsyn ska också tas till: representation från olika yrkeskategorier och arbetssökande, att representanter finns från olika arbetsgivare (kommun, landsting, privat, bolag, kyrkan etc.) samt att mångfalden främjas.”

Då etniskt mångfaldsarbete är ett prioriterat område i Vision anser vi att detta även ska genomsyra valordningen i stadgarna.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att nedanstående ändring i valordningen verkställs.

Hänsyn ska också tas till: representation från olika yrkeskategorier och arbetssökande att representanter finns från olika arbetsgivare (kommun, landsting, privat, bolag, kyrkan etc.) samt att mångfalden främjas och då med särskild hänsyn till etnisk mångfald.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Etnisk mångfald i valordningen”

En arbetsplats för alla, är ett samlingsnamn för Visions mångfaldsarbete och ett koncept för utbildningar för förtroendevalda och medlemmar. En arbetsplats för alla rymmer alla sju diskrimineringsgrunder och sätter fokus på de normer och maktstrukturer vi tillsammans måste förändra.

Alla vill ha en arbetsplats med lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön; könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det är en förutsättning för att alla ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Vision har som mål att arbeta aktivt med att stärka mångfalden och säkra generationsväxlingen i styrelserna. Det är vårt gemensamma ansvar och här har också valutskotten en viktig roll i att bedriva en uppsökande verksamhet för att bidra till detta mål.

Vision ska arbeta mer samlat med de olika diskrimineringsgrunderna och se till att det inte blir konkurrens om utrymme och resurser mellan de sju olika diskrimineringsgrunderna. Målet är ett mer koncentrerat arbete med engagemang mellan de olika grupperna/grunderna på ett bättre sätt snarare än att peka ut etnisk mångfald särskilt i valordningen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsområdet besluta

att avslå motionen

66. Ersättning för sjukvårdskostnader och läkemedel

Motionär: Filip Filipsson, Upplands Väsby avdelningen

Syfte med motionen

Så som det ser du idag har anställda inom staten, exempelvis Kriminalvården, Försäkringskassan, Skatteverket mm förmåner som anställda inom exempelvis kommun inte har. Någon rimligt anledning eller förklaring till denna avsaknad av dessa förmåner hittar vi inte. Av allt att döma bidrar dessa förmåner till att göra statlig anställning som en mer förmånlig och attraktiv anställning gentemot kommun. Detta är inte rimligt och bör utjämnas.

Mot bakgrund av detta föreslår vi följande:

Ersättning för sjukvårdskostnader

Arbetsgivaren ersätter vissa läkemedel och viss läkarvård m.m. En förutsättning för att kostnader ska ersättas är att registrering i förekommande fall har skett i högkostnadskortet och att det framgår av apotekskvittot att det rör sig om egenavgift. Om du fått vård av en vårdgivare som inte har avtal med landstinget får du alltså inte ersättning för dina kostnader av din arbetsgivare.

Ytterligare en förutsättning för att få ersättning är att denna begärts senast två år efter utgiften.

En arbetstagare som är ledig med helt löneavdrag har rätt till ersättning för läkarvård m.m.

- under de 30 första dagarna av ledigheten,
- under sådan föräldraledighet då föräldralön betalas, samt
- under ledighet för sjukdom eller ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Läkarvårdsersättning

För att arbetsgivaren ska betala ut ersättning för läkarvård ska du ha fått vård av en vårdgivare som har avtal med landstinget. Vid ansökan om kostnadsersättningen ska mottagningens kassakvitto med ditt namn eller personnummer bifogas för att styrka att det är dig vården gäller samt visa vilken typ av behandling du har fått.

- Läkarvård ersätts med 95 kronor per besök
 - Sjukvårdande behandling, så som besök hos sjukgymnast eller sjuksköterska, ersätts med 55 kronor
 - Sjukhusvård ersätts med 70 kronor för varje styrkt vårddag
- Vattengymnastik eller träning efter remiss ersätts som sjukgymnastik. Ersättning enligt

ovan lämnas även för behandling av sjuksköterska/distriktssköterska samt behandling vid svenska psoriasisförbundets anläggningar.

En förutsättning för att kostnader ska ersättas är att registrering i förekommande fall har skett i högkostnadskortet.

Vårddagarna på sjukhus ska kunna styrkas med underlag från sjukhuset. (faktura)
Sjukhusvård i samband med barnafödelse ersättes ej.

Läkemedelsersättning

Medarbetares kostnader för läkemedel m.m. som omfattas av läkemedelsförmåner ersätts av arbetsgivaren. Det ska då röra sig om egenavgift eller läkemedel som ryms inom högkostnadsskyddet. För att kunna få ersättning måste receptspecifikationen, som medföljer kassakvittot, bifogas som styrker att det är dina läkemedel och om läkemedlen går inom högkostnadsskyddet.

I de fall apoteket inte har uppgiften om egenavgift på kassakvittot får man begära en kostnadsspecifikation - Receptbelagda läkemedel - som ska bifogas. Ersättningen är skattepliktig.

Ersättning för läkarvård, tandvård och psykologbehandling

Kostnader för läkarvård, tandvård i form av oralkirurgisk behandling samt psykologbehandling ersätts av arbetsgivaren med högst 95 kronor per besök.

Med läkarvård avses

- undersökning och behandling som vid sjukdom ges av den som är behörig att utöva läkaryrket i Sverige samt
- utfärdande av sådant läkarintyg (läkarutlåtande) som arbetsgivaren inforrar.

Med oralkirurgisk behandling avses behandling som utförs på sjukhus eller vid odontologisk fakultet.

Med psykologbehandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad psykiater, legitimerad psykolog eller legitimerad psykoterapeut.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att anta motionen.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Förslag till beslut Härmed föreslår avdelning 161 i Upplands Väsby att förbundsmötet beslutar att anta motion gällande ersättning för sjukvårdskostnader och läkemedel, så som det framgår av ovanstående framställningen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Ersättning för sjukvårdskostnader och läkemedel”

Frågan om ersättning för sjukvårdskostnader och läkemedel ser olika ut i olika centrala kollektivavtal. På flera ställen finns också frågan reglerad i lokala kollektivavtal eller i arbetsgivares policys.

De regleringar som finns beskrivna i motionen är detaljrika med såväl reglerade summor som vilka som ska omfattas av regleringen. Att i centrala avtalsförhandlingar gå in med så detaljerade yrkanden riskerar i värsta fall förstöra för de arbetsplatser där man lyckats reglera frågan i lokala kollektivavtal.

Frågan som sådan lämpar sig mycket väl för att ta upp vid intresseförhandlingar med arbetsgivaren. Förbundsstyrelsen anser att det finns behov av att ytterligare utveckla stödet till förtroendevalda för att teckna avtal i lokala intresseförhandlingar.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

- att** avslå motionen samt
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att fortsätta utveckla arbetet med lokala intresseförhandlingar

67. Extra ledighet vid klämdagar och innan aftnar

Motionär: Annika Malmberg, Kommunförbundets klubbsamling (Malmö)

Jag vill att förbundet arbetar för att medlemmarna får extra ledighet på sk klämdagar och dagar innan aftnar (ex. alla helgons afton, trettonhelgsafton etc.) Då det är väldigt svårt att få igenom ledighet lokalt behövs detta förhandlas centralt.

Andra fackliga föreningar har detta ex Unionen, Handels.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att bifalla motionen om extra ledighet vid klämdagar och innan aftnar och arbeta för ett centralt avtal

Avdelningen eller klubbens kommentar

Klubben (Vision Burlövs styrelse) bifaller motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Extra ledighet vid klämdagar och innan aftnar”

Vision arbetar ständigt för att minska tiden som arbetstagarna ska stå till arbetsgivarens förfogande. Många arbetstagare har idag jour eller beredskap i stor omfattning utöver sin ordinarie arbetstid. Den totala tiden som arbetsgivare gör intrång i privatlivet för arbetstagare ska minskas genom ökat individuellt inflytande över arbetstiden eller genom begränsningar av arbetsgivarens ensidiga rätt att bestämma arbetstidens förläggning och omfattning.

Detta kan ske på flera olika sätt och extra ledighet vid klämdagar och innan aftnar kan vara ett sätt. Målet är ett hållbart arbetsliv. Förbundsstyrelsen anser dock att extra ledighet vid klämdagar och innan aftnar enbart skulle kunna fungera för de medlemmar som arbetar så kallad rak vecka (det vill säga helgfri måndag till fredag) och inte heller har någon form av myndighetsutövning som ingår i arbetsuppgifterna. Medborgarna ställer idag krav på att den offentliga servicen ska vara tillgänglig alla vardagar och i vissa verksamheter även under kvällar och helger. Förbundsstyrelsen anser inte att det mot

bakgrund av detta är realistiskt att kunna träffa överenskommelse om avtalsbunden ledighet på klämdagar och innan aftnar.

Idag finns hos vissa arbetsgivare ensidiga arbetsgivarutfästelser som ger ledighet vid nämnda dagar. Det finns en uppenbar risk att vi förstör för de av våra medlemmar som omfattas av sådana policys om vi ställer krav på att alla ska omfattas.

Förbundsstyrelsen ser också att den samhällsutveckling som sker med ett allt mer ökat tryck på tillgänglighet gör att det blir allt svårare att hävda att vissa verksamheter kan ”stänga ner” hela dagar. Det pris vi skulle behöva betala för att få ett centralt kollektivavtal i denna fråga skulle bli mycket högt.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

68. Fler semesterdagar för Visions medlemmar

Motionär: Tanja Wiemer, Vision Västra Götalandsregionen

Inom ramen av kollektivavtalet önskar våra medlemmar fler semesterdagar i enlighet med ”Ett hållbart arbetsliv”.

Idag är det en tuff arbetsmiljö på våra arbetsplatser och pensionsåldern höjs ständigt. Visions avtalsgrupp behöver arbeta för att anpassa våra kollektivavtal och därmed skapa förutsättningar för att våra medlemmar ska orka arbeta fram till pensionen.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att ge Visions avtalsgrupp i uppdrag att arbeta för fler semesterdagar i våra kollektivavtal.

Avdelningen eller klubbens kommentar

VGR sektion 6 Primärvård - Tandvård står bakom motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Fler semesterdagar för Visions medlemmar”

Vision arbetar ständigt för att minska tiden som arbetstagarna ska stå till arbetsgivarens förfogande. Många arbetstagare har idag jour eller beredskap i stor omfattning utöver sin ordinarie arbetstid. Den totala tiden som arbetsgivare gör intrång i privatlivet för arbetstagare ska minskas genom ökat individuellt inflytande över arbetstiden eller genom begränsningar av arbetsgivarens ensidiga rätt att bestämma arbetstidens förläggning och omfattning. Detta kan göras på flera sätt där antalet semesterdagar är ett sätt, en minskning av arbetstidsmättet ett annat sätt.

Frågan om antalet semesterdagar utöver de lagstadgade är reglerade på olika sätt i olika kollektivavtal. I flera centrala kollektivavtal får man fler semesterdagar när man blir äldre. Frågan har också drivits i centrala förhandlingar om kollektivavtal och med framgång på till exempel Svenska kyrkans område.

En vanlig beräkningsmodell är att varje semesterdag kostar ca 0,5 % av löneutrymmet och arbetsgivarna kommer med all säkerhet att vilja ha betalt för detta. Därför är det mycket viktigt att frågan bedöms inför avtalsförhandlingar och att vi alltid gör en avvägning utifrån vad vi bedömer är framkomligt utan att behöva betala ett alltför högt pris.

Förbundsstyrelsen vill särskilt påpeka att fler semesterdagar inte får bekostas av en sämre arbetsmiljö. Vi måste ständigt jobba med arbetsmiljöfrågorna och inte minst frågan om inflytande över schemaläggning och möjlighet till återhämtning.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen och därefter överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete.

69. Friskvårdstimme

Motionär: Filip Filipsson, Upplands Väsbyavdelningen

Syfte med motionen

Så som det ser du idag har anställda inom staten, exempelvis Kriminalvården, Försäkringskassan, Skatteverket mm förmåner som anställda inom exempelvis kommun inte har. Någon rimligt anledning eller förklaring till denna avsaknad av dessa förmåner hittar vi inte. Av allt att döma bidrar dessa förmåner till att göra statlig anställning som en mer förmånlig och attraktiv anställning gentemot kommun. Detta är inte rimligt och bör utjämnas.

Regelbunden friskvård är ett sätt att bibehålla och utveckla fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och friskvård är en av flera hälsofrämjande insatser som arbetsgivaren bör stödja.

Mot bakgrund av detta föreslår vi följande:

Friskvårdstimme

Exempel på formulering:

Du som anställd har rätt till friskvård 60 minuter per vecka då du arbetar heltid. Arbetar du deltid har du rätt till friskvård i proportion till din tjänstgörings omfattning. Det betyder att om du arbetar 50 % har du rätt till 30 minuters friskvård per vecka. Tiden det tar för dig att ta dig till och från din aktivitet, samt andra eventuella förberedelser ingår i din friskvårdstid.

Aktiviteten kan delas upp i kortare pass, till exempel tre tillfällen om 20 minuter eller två tillfällen om 30 minuter.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att anta motionen.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Avdelning 161 i Upplands Väsby föreslår att förbundsmötet beslutar att anta motion gällande friskvårdstimme.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Friskvårdstimme”

Regelbunden friskvård är som motionären mycket riktigt beskriver ett sätt att bibehålla och utveckla fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande.

Många arbetsgivare erbjuder idag möjlighet till friskvårdstimme. Friskvårdstimmen är ibland reglerad i lokala kollektivavtal och ibland i form av ensidiga utfästelser av arbetsgivaren. De lokala avtalen som finns kan ha lite olika upplägg och innehåll. Det är inte helt ovanligt att dessa lokala avtal samtidigt reglerar någon form av ”friskvårdspeng”, det vill säga ett ekonomiskt bidrag som kan användas för till exempel inköp av gymkort eller liknande mot uppvisande av kvitto.

Det är inte alla medlemmar som skulle uppfatta en friskvårdstimme som positiv. Ibland förekommer det även diskussioner om definitionen av friskvård. För någon kan det vara en promenad, för andra ett pass på gymmet eller något helt annat. När under arbetstiden ska friskvården förläggas? Behöver den schemaläggas? Detta är exempel på frågor som bäst hanteras lokalt.

Vision har många gånger nått framgångar i lokala intresseförhandlingar i dessa frågor. Förbundsstyrelsen vill uppmana fler förtroendevalda att genomföra lokala intresseförhandlingar i denna typ av frågor.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** avslå motionen samt
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att fortsätta utveckla arbetet med lokala intresseförhandlingar

70. Förbättrad tjänstepension

Motionär: Susanne Rydéhn, Vision Region Örebro län

Följande avdelningar antar den också som sin egen: Stockholms läns landsting, Region Uppsala, Landstinget Sörmland, Region Kronoberg, Landstinget i Kalmar län, Region Skåne, Region Halland, Västra Götalandsregionen, Region Västmanland, Region Gävleborg, Region Västernorrland, Västerbottens läns landsting, Landstingsavdelningen Dalarna, Landstingsavdelningen Värmland

Många av Visions medlemmar har låglöneyrken som t.ex. medicinska vårdadministratörer, tandsköterskor, ekonomiassistenter m.f.

Efter ett långt arbetsliv måste man kunna leva på sin pension. Och det som Vision kan påverka arbetsgivarna i, är just att höja tjänstepensionen.

Motionären föreslår förbundsstyrelsen att besluta

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision bör verka för att förbättra villkoren för medlemmarnas tjänstepension

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förbättrad tjänstepension”

Förbundsstyrelsen instämmer med motionären om att fortsätta arbeta för en förbättrad tjänstepension genom framförallt en ökad avsättning. Arbetet med att uppnå en pensionsnivå som ska gå att leva på blir än mer viktigt då den allmänna pensionen över tid kommer att sjunka. Att stärka tjänstepensionen bidrar till att balansera den totala pensionsnivån.

Vid föregående avtalsrörelse, 2017, infördes ytterligare pensionsavsättningar på ett av Visions kollektivavtal, KFS Energi. Förbundsstyrelsen instämmer med motionären att arbetet behöver fortsätta med att öka tjänstepensionsavsättningarna.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen att besluta

att bifalla motionen

71. Lika rättigheter semesterdagar

Motionär: Cecilia Johansson, Vision Kommunavdelning Kalmar

Idag har medlemmar i Vision olika förutsättningar till återhämtning och semester utifrån vilken ålder personen har. Detta är en åldersdiskriminering. Vision är ett modernt fackförbund som strävar efter att alla ska lika rättigheter och möjligheter. Medlemmar ska inte ha olika rättighet till semester bara beroende på ålder.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att förbundet verkar för att alla Visions medlemmar oavsett ålder har rätt till 30 semesterdagar

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Lika rättigheter semesterdagar”

Vision arbetar ständigt för att minska tiden som arbetstagarna ska stå till arbetsgivarens förfogande. Många arbetstagare har idag jour eller beredskap i stor omfattning utöver sin ordinarie arbetstid. Den totala tiden som arbetsgivare gör intrång i privatlivet för arbetstagare ska minskas genom ökat individuellt inflytande över arbetstiden eller genom begränsningar av arbetsgivarens ensidiga rätt att bestämma arbetstidens förläggning och omfattning. Detta kan ske på flera olika sätt och en ökning av antalet semesterdagar kan vara ett sätt. Målet är ett hållbart arbetsliv.

Förbundsstyrelsen delar inte motionärens uppfattning om den nuvarande ordningen med fler semesterdagar efter ålder är åldersdiskriminerande. Av förarbetena till diskrimineringslagen framgår att det är tillåtet med kollektivavtalsbestämmelser som syftar till att underlätta för äldre att jobba fram till ålderspensionen. Att äldre personer genom ett större antal semesterdagar ges större möjlighet till mer återhämtning ska ses som ett led i strävan att fler ska ha möjlighet till att orka förvärvsarbeta längre.

Motionärens förslag innebär dessutom en sänkning av antalet semesterdagar för en stor del av våra medlemmar. Självfallet arbetar förbundet för att öka antalet semesterdagar även för yngre medlemmar, men detta kan inte ske på bekostnad av antalet semesterdagar för äldre medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

72. Reglera i AB när arbetsgivaren (chefen) senast måste handlägga en semesteransökan som handlar om enstaka vecka eller dagar

Motionär: Västerklubben, Vision Göteborg

Bakgrund

Som förtroendevald möter man medlemmar som har problem att få besked om den semester som de ansökt om. Chefen dröjer med besked i frågan och vi kan inte göra något åt saken då vi saknar stöd för detta i lag och kollektivavtal. Skräckexemplet var en medlem som bokat en weekendresa till Barcelona och ansökte om semester 18 dagar innan. Hen fick avslag på sin ansökan dagen innan.

Problem

Frågan har blivit allt vanligare de senare åren då personalgrupperna blir alltmer bantade och det är problem att undvara personal. Det finns frånvaroorsaker som har en angiven ansökans tid. Studieleidigheten skall du ansöka om sex månader i förväg om du vill vara säker på att arbetsgivaren inte skjuter upp din ledighet. Civil- och värnplikt, enskild angelägenhet, alla har karaktären av att något annat styr när jag skall, eller måste vara ledig. Så är det inte med Semestern. Likheter med studieleidigheten finns där då jag själv bestämmer när jag vill studera.

Förslag

Det är mycket påfrestande för våra medlemmar att inte veta om deras semester kommer att beviljas eller inte. Vi behöver reglera detta i vårt kollektivavtal. Kanske med en liknande konstruktion som med studieleidighetslagen, d.v.s. att arbetsgivaren har rätt att skjuta upp semestern med ett visst antal dagar eller veckor. Detta för att markera att vi har rätt till vår semester men att arbetsgivaren äger frågan om dess förläggning.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att** Förbundet tar med sig frågan i nästa förhandling, med SKL kring AB
- att** Förbundet lämnar ett yrkande i frågan för att komma tillrätta med problemet
- att** Överenskommelsen skall vara bindande för arbetsgivaren och gå att tvista på.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Vision Göteborgs representantskap 2017 antar motionen och skickar den vidare till förbundsmötet för beslut.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Reglera i AB när arbetsgivaren (chefen) senast måste handlägga en semesteransökan som handlar om enstaka vecka eller dagar”

Som motionären mycket riktigt påpekar är det arbetsgivaren som slutligen bestämmer om semesterns förläggning, detta oavsett om det handlar om huvudsemestern eller enstaka veckor eller dagar. Många arbetsgivare har en stor semesteraskuld som man skjuter framför sig. För Vision är det av yttersta vikt att vi tillser att bemanningen är tillräcklig för att inte bara kunna täcka huvudsemestern, bemanningen måste även räckta till den övriga semestern och annan korttidsfrånvaro.

I AB finns regleringar för i vilken tid huvudsemestern ska meddelas. Samma regler saknas för enstaka vecka eller dagar. Semesterlagens regler om semesterns förläggning (SemL § 10) anger att förläggningen av den semester som motionären åsyftar ska ske i samråd med arbetstagen. Detta samråd ska ske utan dröjsmål.

Vid avtalsförhandlingarna 2017 utfäste sig SKL att arbetstagen i större utsträckning skulle beviljas semester enligt de önskemål som finns.

Förbundsstyrelsen anser att en avtalsreglering av frågan riskerar att begränsa möjligheterna till ett tidigt besked om semestern för många medlemmar som idag beviljas semester med kort varsel. En sådan reglering som motionären åsyftar skulle rimligtvis innehålla regleringar åt bägge håll. Det vill säga att om arbetsgivaren skulle åläggas att ge besked exempelvis senast två veckor innan semestern, kommer också arbetstagen åläggas att inkomma med önskemål inom en god tid innan denna frist. Det kommer i praktiken att förhindra önskemål om semester med väldigt kort varsel.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

73. Tjänstepension: Höjd ersättning

Motionär: Angelika Holmberg, Landstingsavdelningen i Kalmar Län

Med tanke på att Vision har så många lågavlönade yrkesgrupper med låg pension vill vi att Vision arbetar för att förbättra tjänstepensionen.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att detta är ett sätt att locka medarbetare till landstingen. Attraktiva arbetsplatser.

att möjlighet att få medarbetarna att vilja stanna kvar, erfarenhet och lojalitet värdesätts.

att det är nödvändigt för våra ungdomar att få en dräglig pension när de blir äldre.

Avdelningen eller klubbens kommentar

Avdelningsstyrelsen har godkänt

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Tjänstepension: Höjd ersättning”

Förbundsstyrelsen instämmer med motionären om att tjänstepensionen blir allt viktigare för medlemmarna. Den allmänna pensionen förutspås i framtiden inte ge samma kompensationsgrad i förhållande till slutlönen som tidigare. Att stärka tjänstepensionen bidrar till att balansera den totala pensionsnivån. Idag finns en ökad konkurrens om arbetskraften och tjänstepensionen blir en allt viktigare förmån för att välfärdssektorn ska kunna behålla och rekrytera personal. Förbättringar av tjänstepensionsförmånen kan ske på flera sätt där ökade premieavsättningar är den största faktorn. För unga är ökad premieavsättning extra viktigt.

Vid föregående avtalsrörelse, 2017, infördes ytterligare pensionsavsättningar på ett av Visions kollektivavtal, KFS Energi. Förbundsstyrelsen instämmer med motionären att arbetet behöver fortsätta med att öka tjänstepensionsavsättningarna.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen samt

att uppdra till förbundsstyrelsen att verka för högre tjänstepensionsavsättningar

74. Tjänstepension även vid vård av barn, vård av allvarligt sjukt barn

Motionär: Sanna Wikström, Vision Region Kronoberg

När man är sjukskriven eller hemma med föräldraledigt i dag tjänar man ändå in tjänstepension men om du är hemma med vård av barn (VAB) får du inte det. De flesta är kanske inte hemma så långa perioder med VAB att man tycker att det är nödvändigt men det finns undantag. När min dotter var 1,5 år gammal fick hon cancer. Jag behövde vara hemma och vabba med henne i över 2,5 år. Under hela denna tiden var jag utan tjänstepension. Det är rätt påtagligt när jag väl ska gå i pension. Jag tycker att det ska vara samma regler vid långvarig VAB som vid sjukskrivning eller föräldraledighet.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att det i kollektivavtalet ska stå att man intjänar tjänstepension även vid vård av barn/vård av allvarligt sjukt barn.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Tjänstepension även vid vård av barn, vård av allvarligt sjukt barn”

Vård av barn, oavsett tidslängd, är en ledighet som omfattas av Föräldraledighetslagen. Alla ledigheter enligt Föräldraledighetslagen är redan pensionsgrundande enligt de tjänstepensionsavtal som Vision tecknar. Exempelvis framgår detta av § 9 mom 3 i KAP-KL. Därmed intjänas tjänstepension som om full lön hade utgivits för motsvarande period.

Det är arbetsgivaren som ansvarar för att rapportera in de uppgifter som krävs för att pensionsavsättningen ska bli korrekt även vid ledighet för vård av sjukt barn. Vision har sett till att motionären får hjälp i det enskilda ärendet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

75. Ändra tiden för OB tillägg nätter innan storhelger

Motionär: Linda Berg, Vision klubb Göteborgs Räddningsmission

De som arbetar vaken natt får enligt nuvarande avtal endast storhelgstillägg från kl 06, t.ex. natten till julafton, vilket upplevs som orättvist.

Vi föreslår därför att OB tillägget natten före storhelger ändras till att gälla från kl 00 i stället för kl 06. Med motiveringen att vaket arbete på natten i hög grad påverkar efterföljande afton då man behöver tid för sömn och vila.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att ändra till att OB tillägget natten innan storhelger gäller från kl 00 istället för kl 06.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Ändra tiden för OB tillägg nätter innan storhelger”

Tidpunkten för när så kallade OB tillägg utbetalas och i vilka nivåer skiljer sig åt mellan de olika kollektivavtal som Vision tecknar. Motionären omfattas av Arbetsgivaralliansens avtal för Vård och omsorg.

Förbundsstyrelsen är för en utökad tidsperiod för då storhelgs-OB utgår.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen och därefter överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete.

76. Ändring i avtalet kring sovande jourtjänstgöring

Motionär: Linda Berg, Vision klubb Göteborgs Räddningsmission

Som avtalet ser ut för närvarande är den sovande jouten beräknad utöver ordinarie arbetstid, vilket innebär många extra timmar på arbetsplatsen.

Med hänvisning till ovan vill vi motionera om att vårt avtal i stället ska likna kommun och landstings bilaga J till AB, där hälften av arbetspasset anses utgöra ordinarie arbetstid och hälften räknas som jour.

Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att ändra i avtalet då det främjar våra medlemmar som därmed inte behöver vara på arbetsplatsen mer än vad arbetstidslagen säger, dvs 40 timmar/vecka

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Ändring i avtalet kring sovande jourtjänstgöring”

Motionären önskar att Arbetsgivaralliansens kollektivavtal för Vård och omsorg ska införa regleringar för sovande jour liknade dem Kommunal har på kommun- och landstingssidan. Denna reglering innebär att för den delen av arbetspasset som infaller under jourtid (hur lång denna tid är får man överenskomma lokalt) anses hälften av jourpasset utgöra ordinarie arbetstid och hälften jourtid. När man utför arbetsuppgifter under jourpasset får man inget extra betalt.

Detta är ett system som Kommunals medlemmar tjänar på om man inte behöver utföra några eller bara någon enstaka arbetsuppgift under jourpasset. Om man har ”oturen” att bli störd flera gånger under jourpasset är det tvärt om.

Vision har hittills valt att inte teckna Bilaga J centralt. Förbundsstyrelsen anser inte att den schabloniseringen av arbete och ersättning som sker i Bilaga J är optimal. Förbundsstyrelsen anser att när man utför arbete under jourtid ska ersättning för övertid utgå, vilket inte är fallet i Bilaga J. Visserligen kan tiden på arbetsplatsen minska något

med hjälp av bilagan, men fortfarande kan arbetsgivaren enligt arbetstidslagen lägga ut 40 timmars ordinarie arbete och 8 timmars jour per vecka för att ta ett exempel (eller enligt Bilaga J istället lägga ut 32 timmars ordinarie arbete och 16 timmars jourpass per vecka) utan att bryta mot arbetstidslagen.

Som ett led i målsättningen om ett hållbart arbetsliv arbetar Vision ständigt för att minska den totala tiden som medlemmarna behöver stå till arbetsgivarens förfogande.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsområdet besluta

att avslå motionen