

## Beslutsuppföljning från förbundsmötet 2018

Följande beslutsuppföljning beskriver kortfattat vad som skett med anledning av de beslut som fattades av förbundsmötet 2018.

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

Övriga rapporter som behandlades av förbundsmötet redovisas efter genomgången av motionerna. Avslutningsvis återfinns också en sammanställning av samtliga motioner som förbundsmötet avslog.

Mer information kring motionerna och en beslutsammanställning från förbundsmötet 2018 finns publicerade på vision.se <https://vision.se/Om-Vision/Forbundsmote/Tidigare-forbundsmoten-arsmote/forbundsmote-2018/>

### Utskott 1 – Hållbart arbetsliv

#### **Motion nr 1. Arbetstidskonto**

**Motion nr 66. Ersättning för sjukvårdskostnader och läkemedel** (från utskott 10)

**Motion nr 69. Friskvårdstimme** (från utskott 10)

När det gäller dessa motioner beslutade förbundsmötet att det skulle tas fram underlag till lokala intresseförhandlingar inom olika villkorsfrågor.

*Ett nytt material kring intresseförhandlingar har tagits fram och webbplatsen om intresseförhandlingar har utvecklats. Löpande stöd ges lokalt.*

[https://vision.se/globalassets/engagemangskiosken/trycksaker/vision\\_intresseforhandling\\_september-2019.pdf](https://vision.se/globalassets/engagemangskiosken/trycksaker/vision_intresseforhandling_september-2019.pdf)

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

#### Villkorsmotioner till beredning inför kommande avtalsrörelser

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

#### **Motion nr 1. Arbetstidskonto**

**Motion nr 2. Arbetstidsmätt - Kortare arbetsdagar med bibehållen lön**

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

**Motion nr 68. Fler semesterdagar för Visions medlemmar** (från utskott 10)

**Motion nr 70. Förbättrad tjänstepension** (från utskott 10)

**Motion nr 73. Tjänstepension: Höjd ersättning** (från utskott 10)

**Motion nr 75. Ändra tiden för OB tillägg nätter innan storhelger** (från utskott 10)

Motionerna 1, 2, och 5 berörde frågor om arbetstid och metoder för att sänka arbetstiden.

Motion 68 yrkade på fler semesterdagar i Visions kollektivavtal, motionerna 70 respektive 73 handlade om pensionsfrågor och motion 75 ville se ändrade tider för ob-ersättning nätter innan storhelger.

*Samtliga motioner har varit med i avtalsgruppernas arbete med framtagande av yrkanden inför 2020 års avtalsrörelse. Exempelvis har arbetstidsfrågorna med större inflytande till individen över arbetstidens förläggning har fått ett stort utrymme i samtliga yrkanden. Utvecklingen av tjänstepensionen har hanterats genom OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd) där förhandlingar om utökade premier till tjänstepensionen pågår med SKR (Sveriges Kommuner och Regioner).*

### **Motion nr 3. Framtidens arbetsmiljö**

Motionen handlade om att särskilt skulle fokusera på framtidens arbetsmiljö och utifrån arbetslivets förändringar samt att Vision i medlemsdialoger om detta särskilt skulle göra chefsmedlemmar delaktiga i medlemsdialogen. Motionen besvarades med hänvisning till arbetet kopplat till hjärtefrågan Framtidens arbetsliv.

*Förbundet har haft fortsatt fokus kring digitala skyddsronder. Under perioden har parternas gemensamma förening Suntarbetsliv, där Vision ingår, utvecklat ett nytt verktyg Digi-ronden. Visions arbete med digitala skyddsronder har till viss del legat till grund för de tre nya digitala skyddsronderna som nu återfinns i Digi-ronden. Suntarbetslivs verktyg har emottagits väl och är för tillfället ett av föreningens mest populära verktyg. Vision har även tillsammans med SKR uppmärksammat och informerat om digital arbetsmiljö i Bryssel på ett s.k. Fact Finding seminarium våren 2019.*

*Under 2019 producerades en FAQ på hemsidan med frågor och svar som rör aktivitetsbaserade arbetsplatser. Där kan man även läsa om vad man som förtroendevald bör tänka på om arbetsgivaren funderar på att införa en aktivitetsbaserad arbetsplats.*

*I slutet av 2019 publicerades rapporten IT-strul kostar välfärden miljarder. Rapporten fick relativ stor medial spridning och ett antal tidningar däribland DN uppmärksammade rapporten. Ett seminarium hölls i januari 2020 på MVTe-mässan (Mötesplats välfärdsteknologi och e-hälsa).*

*Under perioden har förbundet haft tät samarbete med en handfull forskare från olika universitet och högskolor i Sverige. Ett av dessa samarbeten handlar om digitala gränsdragningsstrategier och här har Vision (tillsammans med Learnways) utvecklat ett nytt testverktyg som erbjuder medlemmarna att uppmärksamma och testa vilken strategityp de är och vad man kan tänka på för att säkerställa en sund balans mellan jobb och privatliv. Verktyget var tänkt att lanseras under våren 2020 men på grund av situationen med Covid-19 har lanseringsdatumet skjutits fram till hösten 2020.*

*Forskare vid Kungliga Tekniska högskolan (KTH) har föreslagit fackförbundet Vision samt Sveriges kommuner och Regioner (SKR) att genom en pilot utveckla en kurs om IT-skyddsronder som metod för att förbättra arbetsmiljö och produktivitet. Pilotkursen (Digitalisering, arbetsmiljö och produktivitet, 3 hp) har utformats tillsammans med arbetsmiljöexperter på Vision och bygger bland annat på Visions arbete med att införa lokala IT-skyddsronder som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och i arbetet med att öka effektivitet och produktivitet i verksamheten. Inom ramen för pilotkursen kommer fyra organisationer från Visions avtalsområde bjudas in att delta med lokala team (bestående*

av förbundets förtroendevalda samt arbetsgivarrepresentanter) som både lär av varandra inom teamet och kan utbyta erfarenheter teamen emellan. Kursen skulle ges under våren 2020 men har på grund av situationen med Covid-19 skjutits fram ett år.

Vidare har ett antal tematräffar för medlemmar kopplat till Framtidens arbetsliv genomförts, framför allt under 2019. Dessa har bland annat handlat om konsekvenserna av en ökad digitalisering i arbetslivet, om förändrade arbetsuppgifter, nya tekniska hjälpmedel och system samt olika former av distansarbete. Kopplat till dessa träffar har deltagarna formulerat vilka frågor de ser som angelägna att Vision är med och driver och opinionsbildar kring. Att Vision ska driva digitaliseringsfrågor och arbeta för en god IT-miljö för våra medlemmar är återkommande. Att bevaka och säkerställa förutsättningarna för chefer i ett förändrat arbetsliv är också en angelägen uppgift.

Generellt sett framkommer en positiv syn på användning av ny teknik, men det finns också vissa farhågor. Här är arbetsmiljöfrågorna en viktig del och då inte minst psykosociala aspekter kopplat till tillgänglighetsfrågor och gränsen mellan arbete och fritid. Vikten av kompetensutveckling och medarbetarnas rätt till utbildningsmöjligheter och karriärvägar är också återkommande frågor som kommit upp i samband med tematräffarna.

En del chefsmedlemmar har deltagit i tematräffar och det också skett dialog med ett begränsat antal chefsmedlemmar. Men omfattningen bedöms inte vara tillräcklig för att uppfylla formuleringen om att chefsmedlemmar särskilt ska ha varit delaktiga i medlemsdialogen på det vis som uttrycks i att-satsen.

#### **Motion nr 4. Hjärtefråga Hållbart arbetsliv-mer arbetsglädje**

Motionen handlade om särskild kompetens inom arbetsmiljöområdet och förbundsmötet ansåg motionen vara besvarad med hänvisning till att Vision redan tillhandahåller det motionären efterfrågade.

#### **Motion nr 5. Hur ska vi orka arbeta full tid hela vägen fram till pension?**

För redovisning - se sid 2

#### **Motion nr 6. Medarbetares polisanmälningar och trygghet**

Förbundsmötet avslag två av motionens tre att-satser. Den tredje att-satsen som handlade om att tillvaratar medlemmars erfarenheter i förbundets opinionsarbete besvarades, då det var och är Visions hållning att opinionsarbete ska utgå från medlemmarnas verklighet.

**Motion nr 7. Sex timmars arbetsdag 1** – förbundsmötet avslag motionen.

**Motion nr 8. Sex timmars arbetsdag 2** – förbundsmötet avslag motionen.

#### **Motion nr 9. Stöd i att ta fram underlag kring aktivitetsbaserade kontor**

Förbundsmötet beslutade att en så kallad FAQ i dessa frågor skulle tas fram och göras åtkomlig för förtroendevalda

En FAQ finns publicerad på

<https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/Arbetsmiljo/aktivitetsbaserade-arbetsplatser-faq/>

#### **Utskott 2 – Ekonomi**

**Motion nr 10. Tidigarelägg utbetalning av medlemsavgifterna till pensionärssektionerna**

Motionen besvarades då det som efterfrågades redan var ett faktum och att medlemsavgifter till pensionärssektioner betalas ut i sin helhet redan under april månad.

### **Utskott 3 – Fair Union**

#### **Motion nr 11. Eget val av kost vid utbildningar och konferenser**

Förbundsstyrelsen ansåg motionen vara besvarad och uppdrog till förbundsstyrelsen att fortsätta utveckla arbetet inom hjärtefrågan Fair Union.

*En ny strategi för arbetet med Fair Union antogs av förbundsstyrelsen i mars 2019. Strategin utgår från Vision position som progressivt fackförbund inom hållbarhetsfrågor, och vårt oförtröttliga påverkansarbete som Fair Union under mer än 10 års tid. Både internt och externt hållbarhetsarbete (utifrån dimensionerna social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet) ingår i strategin. Några resultat från arbetet är att vi i avtalsrörelsen 2020 (som på grund av situationen med Covid 19 skjutits upp), yrkar på möjligheten att lokalt kunna skriva gröna avtal för att driva Agenda 2030-arbetet framåt på lokal nivå. Vision har även tagit en större position och blivit en av få synliga fackliga aktörer gällande klimat- och miljömässig hållbarhet. Som ett led i vår önskan att leva som vi lär samt ur trovärdighetssynpunkt, föreslår förbundsstyrelsen till förbundsstyrelsen 2020 att all kost som förbundet framöver bekostar, av klimathänsyn är vegetarisk/vegansk, samt att om någon önskar annan kost ska denne själv stå för sin egen kost.*

#### **Motion nr 12: Könsneutrala toalettskyltar på Visions förbundscenter och kontor**

Förbundsstyrelsen beslutade att bifalla motionen som efterlyste att införa könsneutrala toalettskyltar Visions center och förbundscenter.

*Detta är genomfört.*

#### **Motion nr 13: Ombudens och arbetsgivarens gemensamma insatser kring etnisk mångfald**

Motionen lyfte vikten av ett strategiskt arbete kring etnisk mångfald och innehöll ett flertal åtgärdsförslag, och förbundsstyrelsen valde att besvara vissa, avslå andra och bifalla en vilken handlade om att ta del av forskning på området.

*Förbundsstyrelsen initierade efter förbundsstyrelsen ett projektarbete för att utveckla förbundets arbete inom mångfaldsområdet. Som en del i det arbetet har både kanslipersonal och förbundsstyrelsen träffat och tagit del av sakkunniga på området och Vision följer kontinuerligt utvecklingen. Detta har lett till att det under 2019-2020 genomförs en mängd insatser för att stärka stödet till förtroendevalda kopplat till kännedom om aktiva åtgärder och En arbetsplats för alla. Bland annat har webben utvecklats och en ny utbildning tagits fram.*

[https://vision.se/globalassets/fortroendevald/aktiva\\_atgarder\\_20190129\\_webb.pdf](https://vision.se/globalassets/fortroendevald/aktiva_atgarder_20190129_webb.pdf)

<https://vision.se/Din-utveckling/utbildning/E-utbildning/en-arbetsplats-for-alla/>

*En handbok för chefer om aktiva åtgärder har producerats och chefsseminarier har genomförts.*

*Mångfaldsperspektivet tas in i avtalsrörelserna, Vision har medverkat i flera olika events, t ex Pride, Järvaveckan, nationellt avtalsforum, Forum Jämställdhet etc.*

*Metoder och verktyg för integrering utvecklas utifrån aktuell forskning, bl a ett webbtest som lanserades under våren 2020.*

**Motion nr 14. Tillsätta ett Antidiskrimineringsråd** – förbundsstyrelsen avtog motionen.

#### **Utskott 4 – Hållbart engagemang**

**Motion nr 15. Avsaknad av dokumentationsmöjligheter som förtroendevald i Vision**

Förbundsstyrelsen biföll motionen som efterlyste ett ärendesystem, i vilket förtroendevalda har möjligheter att dokumentera.

*Detta är genomfört och tjänsten tillhandahålls via Mina sidor*

**Motion nr 16. En bra facklig arbetsmiljö**

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

*Förbundsstyrelsen och kansliet jobbar hela tiden i enlighet med strategin för stöd till förtroendevalda som antogs vid årsskiftet 2017/18.*

*Den app som tagits fram för förtroendevalda, utvecklingen av Carmas förtroendevalda funktioner, FV-majl och den särskilda supporten för förtroendevalda samt den särskilda förtroendevalda slingan hos Visions Direkt är exempel på digitala verktyg för förtroendevalda.*

*Här finns en sida där det finns massor med material och stöd samlat. <https://vision.se/for-dig-som-ar/Fortroendevald/>*

*Utöver detta kan också nämnas digitala avtalsforum och ett stort antal webinarier/filmer bl.a. satsningen kring "Hållbart engagemang". Då fler aktiviteter genomförs digitalt ges fler möjligheter att delta då de inte behöver resa.*

*Det finns också mycket material på <https://play.vision.se/> som kan ses när som helst.*

**Motion nr 17. En positiv möjlighet - till gagn för medlemmar och det lokala arbetet inom Vision** – förbundsstyrelsen avtog motionen

**Motion nr 18. Ett förbättrat stöd för förhandlande förtroendevalda**

Förbundsstyrelsen biföll motionen som handlade om att utveckla stödet till, främst förhandlande förtroendevalda.

*Förbundsstyrelsen och kansliet jobbar hela tiden i enlighet med strategin för stöd till förtroendevalda som antogs vid årsskiftet 2017/18.*

*Som exempel kan också pekas på att det nu finns en direktlinje för förtroendevalda till kansliet och det är den särskilda förtroendevalda-slingan hos Vision Direkt. Där finns det ombudsmän med bred kompetens för att stötta och vägleda förtroendevalda och behövs det mer eller annat stöd skickas frågan vidare inom kansliet.*

*I avvaktan på en större och mer genomgripande omstrukturering av Visions hemsida har några ytterligare hänvisningar till rättskällor och rättspraxis och andra beskrivningar av rättsläget inom arbetsrätten inte lagts upp. När turen kommer till en genomgång av denna information i den stora genomarbetningen av hemsidan kommer dock förbundets jurister att involveras i detta arbete. Arbetsdomstolens domar läggs ut på domstolens hemsida och i den mån det skulle vara intressant kommer vi kunna att länka till domar från AD för vidare läsning. Vision har under perioden sedan*

*senaste förbundsområdet inte drivit några mål som lett till refererade domar från Arbetsdomstolen, därför har inte heller några sådana kunnat läggas ut digitalt.*

*Förbundsjuristerna är kontinuerligt involverade i framtagandet av utbildningar till förbundets förtroendevalda. De fördjupande utbildningarna innefattar alltid arbete med olika case som i regel bygger på domstolspraxis som är intressant för det ämne som utbildningen berör.*

**Motion nr 19. Få bättre förutsättningar för att utföra uppdraget i centrala avtalsgruppen –**  
förbundsområdet avlog motionen

**Motion nr 20. Förtroendevaldas Löneutveckling –** förbundsområdet avlog motionen.

Förbundsområdet beslutade i ett tilläggsyrkande att uppdraga 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.

*Visions regionala center tillhandahåller individuellt stöd vid behov.*

**Motion nr 21. Gemensamma målbilder**

Förbundsområdet beslutade att Vision skulle ta fram ett arbetsmaterial att underlätta arbetet med våra gemensamma målbilder utifrån våra styrande dokument.

*Arbetsmaterial finns tillgängligt på [vision.se](https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/styrelsesidorna/) under sidorna för styrelsestöd. <https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/styrelsesidorna/>*

**Motion nr 22. Halv medlemsavgift för styrelseledamöter i klubbar och avdelningar –**  
förbundsområdet avlog motionen

**Motion nr 23. Hjärtefråga Chef**

Förbundsområdet ansåg motionen vara besvarad då det som efterfrågades redan fanns, vilket var en central resurs som sammankallar och arbetar tillsammans med regionala ombudsmännen för chefer.

**Motion nr 24. Stötta ensamarbete**

Förbundsområdet avlog motionens första att-sats med önskemål om att göra ensamarbete till ett fokusområde, men biföll den andra att-satsen om att förbundet ska ge ensamarbetande medlemmar möjlighet och stöd till gemenskap och utveckling i enlighet med Visions framtidsidé och värdegrund.

*Ensamarbetande medlemmar erbjuds på samma sätt som andra medlemmar möjlighet att delta i aktiviteter och utbildningar. All Visions medlemskommunikation utformas utifrån medlemmars specifika förutsättningar och villkor på arbetet. Vision Direkt innebär att vi erbjuder en omfattande rådgivningsverksamhet på individnivå och den är speciellt viktig för ensamarbetande medlemmar. Vision arbetar kontinuerligt med att uppmärksamma betydelsen av olika yrkeskategoriers roller och förutsättningar för en väl fungerande verksamhet.*

**Motion nr 25. Vision behöver återigen tala om organisering!**

Förbundsområdet avlog motionens första att-sats med önskemål om att revidera styrdokumentet *Vi är Vision* och där byta ut ordet ”rekrytering” till förmån för ”organisering”. Däremot gav förbundsområdet bifall till den andra-attsatsen som önskade att ordet ”organisering” alternativt ”medlemsorganisering” skulle kunna användas oftare och som synonym till rekrytering.

*Vision använder sig medvetet av olika uttryck beroende på situationen. Det viktigaste är att vi är överens om vad vi vill uppnå. Vikten av organisering är uttryckt i "öka i facklig styrka" och vikten av att rekrytera uttrycks ofta som "ställ frågan" och "fler medlemmar".*

#### **Motion nr 26. Vision växer**

Förbundsstyrelsen biföll motionen som handlade om att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda och säkerhetsställa resurser för att möta upp behov när antalet medlemmar ökar.

*Förbundsstyrelsen och kansliet jobbar hela tiden i enlighet med strategin för stöd till förtroendevalda som antogs vid årsskiftet 2017/18. Kansliorganisationen jobbar kontinuerligt också med att se till att kansliet är optimalt anpassat avseende resurser (både personal och verksamhet) för att svara upp mot uppdraget från Förbundsstyrelsen och behovet av stöd till förtroendevalda och medlemmar. Förbundsstyrelsen påverkar kontinuerligt kansliets arbete genom att fatta löpande beslut om verksamheten, inte minst i samband med verksamhetsplan och budget som förbundsstyrelsen fastställer varje år i december.*

*Förbundsstyrelsen har med anledning av beslutet kopplat till motionen också tagit fram en särskild rapport om stödet till förtroendevalda som mer i detalj redogör för hur läget ser ut.*

<https://vision.se/globalassets/om-vision/forbundsmoten/2020/handlingar/rapport-stod-till-fortroendevalda.pdf>

*Appen, den särskilda förtroendevalda-slingan-linjen på Vision Direkt med erfarna ombudsmän och fvsupporten för teknik och användarstöd är tre väldigt tydliga åtgärder för att utveckla stödet."*

*Här finns en sida där det finns en stor mängd material och stöd samlat för förtroendevalda*

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

#### **Utskott 5 – Kommunikation**

**Motion nr 27. Artiklar i Visions medlemstidning inför pensionering** – förbundsstyrelsen avslögs motionen.

#### **Motion nr 28. Mallar för protokoll och kallelser**

Förbundsstyrelsen biföll motionen som efterlyste ett mallar för protokoll och kallelser.

*Under sidorna för styrelsestöd finns tips och underlag för förtroendevalda. Mallar för kallelse och protokoll kan laddas ned på följande länk*

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

#### **Motion nr 29. Marknadsföring**

Förbundsstyrelsen ansåg motionen, som efterfrågade ett starkt koncept för att marknadsföra förbundet, vara besvarad med hänvisning till det arbete som genomförs och där t ex kampanjerna "Sätt tonen för framtidens arbetsliv" (2016) samt "Gör ditt jobb till din dröm" (2018) var tydliga exempel.

**Motion nr 30. Nyttjande av medlemsförmåner för pensionärsmedlemmar** – förbundsstyrelsen avslögs motionen.



### **Motion nr 31. Profilprodukter**

Förbundsområdet beslutade i enlighet med motionen att Vision skulle se över sortiment och priser på förbundets profilprodukter i syfte att göra Vision ännu mer synligt.

*Vision har haft ett långt och väl fungerande samarbete med leverantören Wackes. På förbundsområdet 2018 beslutades det att en ny upphandling skulle göras gällande leverantör av profilprodukter.*

*En upphandling gällande leverantör av profilprodukter har därför genomförts under våren 2020.*

*I den upphandlingen har ett omfattande arbete med att se över pris och sortiment gjorts. Ett tiotal olika leverantörer av profilprodukter bedömdes som intressanta. Alla förtroendevalda har bjudits in att komma med tips och idéer på möjliga leverantörer. Efter en första granskningsomgång valdes tre leverantörer ut till en mer noggrann genomlysning och offertförfarande, däribland den nuvarande leverantören Wackes. Därefter följde en gedigen process, där bland annat aspekter som hur de lever upp till krav på etik, miljö och arbetsförhållanden, referenser från andra kunder, flexibilitet och prisbild vägdes in i beslutet om vem som är bäst lämpad att få detta uppdrag.*

*Vision kopplade även på en extern part för att kunna bedöma hur de olika leverantörerna levde upp till Visions krav på etik, miljö och arbetsförhållanden. Den leverantör som vi valde, Topline, presterade bäst vad gäller dessa parametrar.*

*Flera av Visions avdelningar har samarbetat med denna leverantör, och har bra erfarenheter av detta. Upphandlingen avslutades i juni 2020.*

*Vision kommer framöver årligen att undersöka hur förtroendevalda som beställt produkter ur profilbutikerna upplevde detta. Detta för att kontinuerligt kunna förbättra utbud eller annat som efterfrågas.*

**Motion nr 32. Tidningen Vision, reportage om pensionärsverksamheten** – förbundsområdet avslag motionen.

### **Motion nr 33. Tillgänglighetsanpassa Visions hemsida i enlighet med ny lagstiftning**

Förbundsområdet beslutade i enlighet med motionen 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.

*Genomfört – all ny funktionalitet tillgänglighetsanpassas i enlighet med gällande lagstiftning.*

**Motion nr 34. Varumärket Vision** – förbundsområdet avslag motionen.

### **Utskott 6 – Lön**

**Motion nr 35. Centrala löneavtal 1** – förbundsområdet avslag motionen.

**Motion nr 36. Centrala löneavtal 2** – förbundsområdet avslag motionen.

**Motion nr 37. Förtroendevaldas påverkan i avtalsrörelsen** – förbundsområdet avslag motionen.

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



*En sammanhållen plan för ett ökat engagemang och inflytande från medlemmar och förtroendevalda i alla avtalsrörelser togs fram i december 2018.*

*Drömkampanjen återlanserades och gick ut på att skapa en diskussion kring vad som utgör framtidens arbetsliv på de lokala arbetsplatserna. Syftet var att ge förtroendevalda ökad förståelse om vad som utgör viktiga frågor för medlemmarna i framtidens arbetsliv och att dessa kunskaper skulle förmedlas vidare i avtalskonferenser inom respektive avtalsområde. Sociala medier har också utgjort en plattform för inhämtande av åsikter om villkorsfrågor bland medlemmar. En medlemsundersökning genomfördes våren 2019 för att få en bred värdemätare av medlemmarnas uppfattning om löneprocessen. Vidare har avtalskonferenser och lönebildningskonferenser hållits med fokus på lön och villkorsfrågor inför avtalsrörelsen och avtalsgrupper har tillsatts för att öka inflytandet över avtalsförhandlingarna.*

### **Motion nr 38. Kontrollfunktion för lönekartläggning**

Förbundsstyrelsen beslutade i enlighet med motionen att Vision ska driva frågan om att det ska inrättas en fristående instans som får i uppgift att kontrollera kvaliteten på lönekartläggningarna. En sådan instans ska kunna återremittera de lönekartläggningar som ej fyller kvalitetsmålet

*Kontakter med motionärerna har skett för att diskutera hur Vision på mest effektivt vis kan arbeta med frågan. En ny informationssida kring lönekartläggningar har tagits fram: <https://vision.se/for-dig-som-ar/Fortroendevald/Avtal-och-lon/lon/Lonekartlaggning/>*

*Riksrevisionens (RR) genomlysning under våren 2019, där Vision var med och svarade, gav ett nedslående resultat, då RR menade att lönekartläggning har begränsade möjligheter att minska oskäliga löneskillnader i mindre företag och föreslog att lagstiftningen skulle ses över. Sedan dess har regeringen tillsatt en utredning för att se över hur tillsynen över diskrimineringslagen kan bli mer effektiv och också skärpa sanktionerna. I det sammanhanget nämns också arbetsgivarens ansvar för att undanröja löneskillnader mellan könen. Vision följer utredningens arbete via TCO.*

**Motion nr 39 Mjukvara för jämställda löner** – förbundsstyrelsen avsåg motionen.

**Motion nr 40. Resultatbaserade lönekriterier** – förbundsstyrelsen avsåg motionen.

**Motion nr 41. Stöd i att få till så bra lokala kollektivavtal som möjligt** – förbundsstyrelsen avsåg motionen.

Förbundsstyrelsen beslutade i ett tilläggsyrkande om att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram en digital lösning där lokalavdelningar/klubbar kan lägga in lokala avtal.

*Lokala avtal kan nu läggas upp via ärendehanteringssystemet och när avtalet är klart ska det läggas in i Arbetsgivarregistret. Det kommer på så sätt att kopplas till arbetsgivaren och alla som är berörda.*

**Motion nr 42. Utred den individuella lönesättningen** – förbundsstyrelsen avsåg motionen.

**Motion nr 43. Återkoppling från avtalsarbetet** – förbundsstyrelsen avsåg motionen.

## **Utskott 7 - Organisation**

**Motion nr 44. Att pensionärsmedlemmarnas företrädare får kontaktperson på tjänstemannanivå och i förbundsstyrelse, samt medverkan regionalt** – förbundsmötet avslag motionen.

Förbundsmötet beslutade i ett tilläggsyrkande om att uppdra till förbundsstyrelsen att utvärdera utredningen angående pensionärsverksamheten från förbundsmötet 2010 i samråd med representant från pensionärsnätverket.

*Utvärderingen är genomförd i enlighet med de riktlinjer som förbundsstyrelsen fastställde i december 2018. Utvärderingen visar att pensionärsverksamheten i stort fungerar på det sätt som förändringarna 2010 syftade till, vilket innebär att det är i sektionerna som engagemanget kanaliseras. Sektionerna fungerar självständigt och kontakterna med kansliorganisationen sker via Vision Direkt eller Visions medlemsenhet. Utvärderingen är publicerad på [vision.se](http://vision.se) och finns [här](#).*

*Utvärderingen lyfte dock att en del vissa insatser som skulle kunna bidra till att verksamheten skulle fungera ännu bättre. Det handlar för kansliorganisationens del främst om att tydliggöra information och se över en del administrativa rutiner, men det faller också ett stort ansvar på pensionärssektionernas företrädare att uppdatera sektionernas kontaktuppgifter. Informationsbrev till sektionerna om detta har skickats ut och en kommunikationsstrategi kring information till pensionärsmedlemmar har tagits fram.*

**Motion nr 45. Chefsorganisation Vision** – förbundsmötet avslag motionen.

Förbundsmötet beslutade i ett tilläggsyrkande att uppdra till förbundsstyrelsen att även fortsättningsvis utveckla arbetet och organisationen för stöd till chefsmedlemmarna.

*Förbundsstyrelsen har drivit på för att kontinuerligt utveckla stödet till chefsmedlemmarna. Bland annat har samverkan mellan chefsrådgivare och personliga ombudsmän stärkts. Nationell resurs och regionala ombudsmän för chefer finns. Arbetet samordnas direkt av kansliorganisationens ledningsgrupp genom en av verksamhetscheferna.*

*Utbudet av chefs- och ledarskapsseminarier har kvalitetssäkrats genom en mer sammanhållen process. Vision erbjuder idag chefer ett medlemskap laddat med flera tjänster för att stärka dem i deras roll och personliga utveckling. Tjänster som erbjuds är bland annat personlig rådgivning och stöd från personlig ombudsman för chefer, nätverk, chefsseminarier runt om i hela Sverige och nationella ledarskapsutbildningar, se <https://vision.se/chef/>*

*Visions [seminarier](#) och [utbildningar](#) för chefer täcker in de flesta områden som chefer behöver. Många är helt konstadsfria och andra erbjuds till ett mycket förmånligt medlemspris. Exempel på ämnesområden är arbetsrätt, arbetsmiljö och utvecklande ledarskap. Utvärderingar visar att utbudet är relevant, efterfrågat och uppskattat bland Visions chefsmedlemmar. Utvärderingar visar att verksamheten är uppskattad inom målgruppen. Styrelsen betonar samtidigt att utvecklingsarbetet måste fortsätta.*

*Vidare har Vision tillsammans flera andra fackliga organisationerna och SKR låtit Suntarbetsliv utveckla verktyget [Chefoskopet](#). Chefoskopet är komplett verktyg för att ta reda på det, och jobba systematiskt med chefers förutsättningar. Verktyget är öppet och tillgängligt för alla arbetsgivare.*

**Motion nr 46. Pensionärssektionernas koppling till Vision centret och förbundet** – förbundsmötet avslag motionen.

#### **Motion nr 47. Verksamhet för arbetslösa medlemmar**

Förbundsområdet ansåg motionen vara besvarad utifrån att de lokala och regionala aktiviteter som förbundet anordnar också är till för arbetssökande och inbjudningar går ut till alla medlemmar med uppdaterad mejladress.

#### **Motion nr 48. Ändra regler och stadgar så att de medger rätten att återansluta före detta SKTF/Visionsmedlemmar till pensionärsorganisationen** – förbundsområdet avslag motionen.

Förbundsområdet beslutade i ett tilläggsyrkande att Vision godkänner återinträde av tidigare medlemmar som pensionärsmedlem vid synnerliga skäl.

*Möjligheten att godkänna återinträde vid synnerliga skäl regleras genom Visions stadgar §2 Mom. 8*

### **Utskott 8 – Samhälle**

**Motion nr 49. Krav på kollektivavtal i offentliga upphandlingar** – förbundsområdet avslag motionen.

#### **Motion nr 50. Situationen för fackliga förtroendemän/arbetsgivarens kompetens**

Motionen efterfrågade att Vision skulle initiera 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 och att en sådan utbildning skulle vara obligatorisk. Vidare fanns en att-sats som menade att förbundet med kraft skulle agera för att klargöra facklig förtroendemans juridiska ställning i syfte att förhindra negativ särbehandling och kränkningar.

Förbundsområdet avslag motionen i den delen som handlade om en särskild utbildning för chefer, men ansåg motionens tredje att-sats vara besvarad utifrån att förbundet ska ge individuellt stöd vid kränkningar och att förbundet kan tillhandahålla verktyg, tips och stöd för att hantera sådana situationer.

#### **Motion nr 51: Vision fullvärdig medlem i PTK**

Förbundsområdet beslutade att förbundsstyrelsen ska ansöka om medlemskap i PTK för att samverka och påverka för privatanställda Visionsmedlemmars räkning.

*Frågan var inte ny, utan förbundet hade tidigare vid upprepade tillfällen lyft frågan om medlemskap. Under 2019-2020 har förutsättningarna för förnyade diskussioner varit små och det finns i dagsläget inga öppningar för att Vision ska kunna bli medlem i PTK.*

**Motion nr 52: Vinster i välfärden** – förbundsområdet avslag motionen.

Förbundsområdet beslutade i ett tilläggsyrkande att Vision aktivt ska verka för en god kvalitet i välfärden med trygga anställningsvillkor och en god löneutveckling för de anställda oavsett organisationsform.

*Uppdraget från förbundsområdet är ett pågående arbete och tas främst hand om genom kontinuerligt avtalsarbete och kontakter med arbetsgivarorganisationerna samt inom ramen för det vardagliga och kontinuerliga arbetet med privata arbetsgivare.*

**Motion nr 53: Vision måste hålla sig neutrala till vinster i välfärden** – förbundsområdet avslag motionen.

Förbundsområdet beslutade i ett tilläggsyrkande att Vision aktivt ska verka för en god kvalitet i välfärden med trygga anställningsvillkor och en god löneutveckling för de anställda oavsett organisationsform.

*Uppdraget från förbundsmötet är ett pågående arbete och tas främst hand om genom kontinuerligt avtalsarbete och kontakter med arbetsgivarorganisationerna samt inom ramen för det vardagliga och kontinuerliga arbetet med privata arbetsgivare.*

#### **Motion nr 54: Vision ska ta tydlig ställning för strejkrätten**

Motionen yrkade på att Vision i media och i kontakten med andra förbund och beslutsfattare tydligt tar ställning för strejkrätten och för alla förbunds rätt att teckna kollektivavtal.

Förbundsmötet beslutade att bifalla första att-satsen om att tydligt tar ställning för strejkrätten samt avslag andra att-satsen om att stå upp för alla förbunds rätt att teckna kollektivavtal.

Förbundsmötet beslutade i ett tilläggsyrkande att Vision ska verka för att förhindra arbetsgivare att teckna kollektivavtal med sämre villkor än vad som är gängse på svensk arbetsmarknad.

*Utöver partsarbete och internfackligt arbete såväl nationellt som internationellt, skrev också Vision ett eget remissvar på utredningen om strejkrätten för att tydliggöra att förbundet tar ställning för strejkrätten. Remissvaret var en komplettering av det remissvar som skickats in av TCO som förbundet i övrigt stod bakom.*

### **Utskott 9 – Utbildning**

#### **Motion nr 55. Antalet utbildningsplatser**

Förbundsmötet avslag den första att-satsen om att utbildningsplatser skulle fördelas utifrån antal förtroendevalda med hänvisning till det fortsatta arbetet utifrån förbundsstyrelsens förslag till övergripande principer för Visions utbildningsstöd. Vidare ansågs den andra att-satsen vara besvarad utifrån pågående utvecklingsarbete som syftar till att skapa förutsättningar för att erbjuda rätt utbildning för förtroendevalda inom rimlig tid.

Vidare uppmanade förbundsmötet via ett tilläggsyrkande att intentionerna i motionen omhändertas av referensgruppen för det fortsatta arbetet med de övergripande principerna.

*För en redovisning av detta arbete se sid 15*

**Motion nr 56. Arbetsmiljö – hälsokunskap** – förbundsmötet avslag motionen.

#### **Motion nr 57. Bidra till ökad arbetsmarknadskunskap hos skolelever**

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

Förbundsmötet beslutade att anse motionen besvarad utifrån Visions medverkan i projektet Arena Skolinformation. Ett framgångsrikt projekt där Vision varit drivande i det arbetet som syftar till att nå ut med kunskap om arbetsmarknaden, kollektivavtal och den svenska partsmodellen.

<https://arbetslivskoll.se/>

**Motion nr 58. E-utbildning etnisk mångfald** – förbundsmötet avslag motionen.

#### **Motion nr 59. Förtroendevald som vice ordförande i en styrelse inom Vision**

att avslå första att-satsen om att göra en översyn av uppdraget för vice ordförande samt att anse andra att-satsen om att tillhandahålla utbildning för vice ordförande som besvarad och att intentionerna i andra att-satsen kan omhändertas av referensgruppen för det fortsatta arbetet med de övergripande principerna. *För en redovisning av arbetet med Visions utbildningsstöd, se sid 15*

### **Motion nr 60. Lärarledd kassörsutbildning**

Förbundsområdet beslutade att anse motionen besvarad utifrån tidigare erfarenheter om att lärarledda utbildningar inte är en effektiv form av utbildning för målgruppen samt att intentionerna i motionen kan omhändertas av referensgruppen för det fortsatta arbetet med de övergripande principerna.

*För en redovisning av arbetet med Visions utbildningsstöd, se sid 15*

### **Motion nr 61: Utbildning och kompetensutveckling för förtroendevalda**

Förbundsområdet beslutade att anse första och tredje att-satserna besvarade med hänvisning till det fortsatta arbetet utifrån förbundsstyrelsens förslag till övergripande principer för Visions utbildningsstöd. Dessa att-satser handlade om att utbildning ska kvalitetssäkras och uppdragshandlingar för Visionsombud och skyddsombud vara uppdaterade.

Förbundsområdet beslutade att avslå de andra och fjärde att-satserna med hänvisning till det fortsatta arbetet utifrån förbundsstyrelsens förslag till övergripande principer för Visions utbildningsstöd. Dessa att-satser handlade om att förbundet skulle erbjuda ytterligare färdigt fördjupningsmaterial för redan utbildade förtroendevalda samt stå för alla ekonomiska utlägg för kursledaren.

*För en redovisning av arbetet med Visions utbildningsstöd, se sid 15*

**Motion nr 62. Utbildningsinsatser i jämställdhet** – förbundsområdet avslag motionen.

### **Motion nr 63. Utvecklings- och utbildningsplan för ombud**

Förbundsområdet beslutade att bifalla motionen med hänvisning till det fortsatta arbetet utifrån förbundsstyrelsens förslag till övergripande principer för Visions utbildningsstöd och att en utbildningsplan ska göras tillgänglig digitalt.

*En översikt över alla Visions utbildningar och en checklista där förtroendevalda kan bocka av vilka utbildningar hen har gått finns tillgänglig här <https://vision.se/Din-utveckling/utbildning/utbildningar-for-fortroendevalda/>*

### **Motion nr 64. Visionskörkort**

Motionen handlade om att Vision ska inkludera mjuka värden i sitt utbildningsutbud samt att ta fram ett underlag till "Visionkörkort".

Förbundsområdet ansåg att-satsen som efterfrågade mjuka värden i utbildningsutbudet som besvarad utifrån att Visions värdegrund är utgångspunkten och genomsyrar Visions utbildningsutbud, i synnerhet utbildningen Ideologi och ledarskap Förbundsområdet avslag att-satsen om att förbundet borde ta fram underlag för ett "Visionkörkort", då detta skulle motverka anpassning till individuella behov och kompetenser.

### **Utskott 10 – Villkor**

**Motion nr 65. Etnisk mångfald i valordningen** – förbundsområdet avslag motionen.

**Motion nr 66. Ersättning för sjukvårdskostnader och läkemedel** – förbundsområdet avslag motionen.

Förbundsområdet beslutade i ett tilläggsyrkande att uppdraga åt förbundsstyrelsen att fortsätta utveckla arbetet med lokala intresseförhandlingar. *Genomfört – se sid 1*

**Motion nr 67. Extra ledighet vid klämdagar och innan aftnar** – förbundsstyrelsen avslog motionen.

**Motion nr 68. Fler semesterdagar för Visions medlemmar**

Förbundsstyrelsen beslutade bifalla motionen och därefter överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete. *För redovisning – se sid 2*

**Motion nr 69. Friskvårdstimme – förbundsstyrelsen avslog motionen.**

Förbundsstyrelsen beslutade i ett tilläggsyrkande att uppdraga åt förbundsstyrelsen att fortsätta utveckla arbetet med lokala intresseförhandlingar. *Genomfört – se sid 1*

**Motion nr 70. Förbättrad tjänstepension**

Förbundsstyrelsen beslutade i enlighet med motionen att Vision bör verka för att förbättra villkoren för medlemmarnas tjänstepension. *För redovisning – se sid 2*

**Motion nr 71. Lika rättigheter semesterdagar** – förbundsstyrelsen avslog motionen.

**Motion nr 72. Reglera i AB när arbetsgivaren (chefen) senast måste handlägga en semesteransökan som handlar om enstaka vecka eller dagar** – förbundsstyrelsen avslog motionen.

**Motion nr 73. Tjänstepension: Höjd ersättning** – förbundsstyrelsen avslog motionen.

Förbundsstyrelsen beslutade i ett tilläggsyrkande att uppdraga till förbundsstyrelsen att verka för högre tjänstepensionsavsättningar. *För redovisning - se sid 2*

**Motion nr 74. Tjänstepension även vid vård av barn, vård av allvarligt sjukt barn**

Förbundsstyrelsen beslutade att anse motionen vara besvarad utifrån att det som efterfrågades redan var fallet, m a o att alla ledigheter enligt föräldraledighetslagen är pensionsgrundande.

**Motion nr 75. Ändra tiden för OB tillägg nätter innan storhelger**

Förbundsstyrelsen beslutade bifalla motionen och därefter överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete. *För redovisning – se sid 2*

**Motion nr 76. Ändring i avtalet kring sovande jourtjänstgöring** – förbundsstyrelsen avslog motionen.

## **Rapporter och övriga beslut**

### **Förbundsstyrelsens förslag till ekonomi och medlemsavgifter (utskott 2)**

Förbundsstyrelsen beslutade enligt utskottets förslag <https://vision.se/globalassets/om-vision/forbundsmoten/2018/beslut/-11-forslag-till-ekonomi.pdf>

### **Fastställande av arvoden för centrala uppdrag i Vision (utskott 2)**

Förbundsstyrelsen beslutade enligt utskottets förslag <https://vision.se/globalassets/om-vision/forbundsmoten/2018/beslut/-12-faststallande-av-arvoden-for-centrala-uppdrag-i-vision.pdf>

### **Rapport: 6 övergripande principer för ett utbildningsstöd i världsklass (utskott 9)**

Förbundsstyrelsen beslutade att godkänna de sex övergripande principerna för Visions utbildningsstöd och ge förbundsstyrelsen i uppdrag att i enlighet med dessa fortlöpande utveckla utbildningsverksamheten samt beslutade via tilläggsyrkande att tillsätta en referensgrupp för utbildningsenheten, att avsätta resurser för att förverkliga de sex principerna och att arbetet ska följas upp via årsredovisningar samt att ordet ”världsklass” ersätts med orden ”som gör skillnad”.

*En plan för det fortsatta arbetet antogs av förbundsstyrelsen i november 2018, en referensgrupp tillsattes och arbetet för att utveckla utbildningsverksamheten i enlighet med de övergripande principerna pågår.*

*En ny reviderad utbildningspolicy beslutades av förbundsstyrelsen i mars 2019 och med huvudfokus att nå fler med mer utbildning fortskrider arbetet med att utveckla utbildningsverksamheten. I detta ingår bland annat att effektivisera administrationen, ta fram nytt systemstöd (LMS) och utveckla nya utbildningar och upplägg med ökad flexibilitet och tillgänglighet.*

*Den övergripande tidsplanen innebär att 2019 har fungerat som ett uppbyggnadsår och att det under 2020-21 kommer att ske mer märkbara förändringar. Redan under 2019 har vi ändå kunnat se resultat av effektivisering i form av fler planerade och levererade utbildningstillfällen och fler hanterade kursledarbeställningar till avdelningars egna utbildningar.*

*För en mer ingående beskrivning av arbetet med att utveckla utbildningsverksamheten och dess verksamhet under 2019 hänvisas till sid 13 i Årsrapporten för 2019 som finns [här](#)*

### **Utvecklad organisation för inflytande och engagemang**

Rapporten ”[Utvecklad organisation för inflytande och engagemang](#)” innehöll ett antal beslutspunkter med syfte att utveckla Visions demokratiska och parlamentariska processer och bidra till att fler engagerar sig i Visions aktiviteter. Det handlade bland annat om att fokusera förbundsmötets syfte och innehåll, att utveckla fler arenor för inflytande, öka digitaliseringen och förändra mandatfördelning till Visions parlamentariska arenor. Ett av rapportens förslag handlade också om att ändra frekvensen för förbundsmöten till vart fjärde år och förbundsstyrelsen fick i uppdrag att till nästa förbundsmöte möjliggöra för organisationen att kunna fastställa frekvensen. Det innebär att förbundet under kommande år ska testa nya mötesformer och arenor, för att senare ta upp frågan om det fysiska förbundsmötets frekvens.

Förbundsstyrelsen beslutade enligt samordningsutskottets förslag <https://vision.se/globalassets/om-vision/forbundsmoten/2018/beslut/samordningsutskottets-betankande.pdf>

*Gällande förändrad mandatfördelning till Visions parlamentariska arenor, genomfördes detta direkt efter förbundsmötet och fick genomslag vid 2019 års digitala årsmöte. Förändringen innebär att*



*Visions större avdelningar fick ett ökat antal mandat. Till det digitala årsmötet 2019 var det totala antalet mandat 295, vilket innebar att det var 42 fler mandat än till förbundsmötet 2018.*

*En del i besluten innebar att förändra stadgarna för att kunna fokusera på syfte och innehåll på förbundsmötet. Vissa stadgereglerade beslutspunkter – fastställande av resultat- och balansräkning, förfarande med överskott eller underskott i årsredovisningen och ansvarsfrihet för förbundsstyrelsens ledamöter – har lyfts bort från förbundsmötet och ligger nu istället på årsmötet, vilket regleras i en ny paragraf i stadgarna. Visions första digitala årsmöte genomfördes 2019 och kommer på nytt att genomföras 2020. Detta har öppnat upp för att på förbundsmötet kunna ha ett mer fokuserat syfte och innehåll.*

*Under förbundsmötet 2018 diskuterade samordningsutskottet rapporten ”Utvecklad organisation för inflytande och engagemang” utifrån perspektivet att förbundsmöten skulle hållas vart fjärde år. Det skedde inga överväganden kring konsekvenser av övriga beslut i rapporten utifrån en situation att ha kvar förbundsmöten vart annat år, vilket var så det blev.*

*Detta har inneburit att en rad beslut har genomförts på kortare tid än vad som var tänkt när rapporten skrevs. Ett exempel på när implementeringen inte har följt samordningsutskottets rekommendation är valet att inte ha motionshantering på det digitala årsmötet, eftersom behovet av motionshantering på årsmötet inte finns på samma sätt när förbundsmöten precis som tidigare genomförs vart annat år. Samordningsutskottet lyfte samtidigt en önskan om att det ska finnas en tydlig skillnad mellan olika forum, då förbundsmötet ska hantera de mer strategiska frågorna, och detta bedöms också bli tydligare när motioner inte hanteras på det digitala årsmötet.*

*Delar av arbetet med ”Utvecklad organisation för inflytande och engagemang” har blivit riktigt lyckade. Många förtroendevalda känner till att vi hade ett digitalt årsmöte förra året och det upplevs som att vi har tagit kliv i att digitalisera våra demokratiska processer.*

*Förmöten, avtalsforum, husbilsturnéer, nätverk och samordningsgrupper är alla olika delar i arbetet för att skapa ökat inflytande och engagemang. I olika forum hämtar vi in åsikter och engagemang från de vi möter och en del av de förtroendevalda känner till att vi arbetar med tematräffar, men få har sett tematräffar som ett sätt att få inflytande över Vision som organisation. Här finns ett fortsatt utvecklingsarbete att göra. Under 2019 har teman kring Hållbart engagemang och Framtidens arbetsliv stått i fokus och tanken var att under 2020 fortsätta med olika aktiviteter kopplat till Framtidens arbetsliv, vilket också fanns inplanerat i kansliets verksamhetsplaner. Situationen med Covid-19 har dock i stor utsträckning påverkat och även om det skett ett antal digitala tematräffar under 2020 har inte organisationen nått så många medlemmar som det ursprungligen planerats för. Den 7–8 maj 2020 genomfördes också en nationell digital träff för samtliga samordningsgrupper där bland annat förbundets framtidsfrågor diskuterades och en tematräff om konsekvenser av Covid-19 genomfördes. Vid den träffen fick också organisationen tillfälle att testa nya digitala kanaler för ökad interaktivitet under mötet.*

*Frågan om att ändra frekvensen för förbundsmöten till fyra år, istället för dagens två, ligger kvar och behovet av en längre planeringshorisont för organisationen är fortsatt aktuell. Dock har förbundsstyrelsen bedömt att frågan inte lämpar sig för att hanteras på årets förbundsmöte som det från början var tänkt. Skälet är situationen med Covid-19, vilket tvingat Vision till att genomföra förbundsmötet 2020 digitalt. Förbundsstyrelsen anser därför att beslut kring förbundsmötets frekvens inte bör ske vid årets möte, utan föreslår att det blir en fråga för ett kommande förbundsmöte.*

*Vision har de senaste åren blivit alltmer aktiva i sociala medier och till exempel har Visions olika kanaler på Facebook nu 28 000 följare. Och genom tydligt tilltal bjuder vi in medlemmarna till dialog i frågor som engagerar dem i stället för att trycka ut våra budskap på våra egna premisser. Engagemanget för Vision på Facebook har ökat med 78 procent till 327 000 engagemang.*

*Genom att använda gruppen Förtroendevalda i Vision har förbundsstyrelsen kunnat lyfta fram olika frågor de behandlats vid sina möten. En annan del i arbetet för ett ökat inflytande är den [inflytandesida](#) som lanserats där medlemmar och förtroendevalda enkelt kan skicka in förslag och idéer och där förbundsstyrelsen kan redovisa hur vi tar hand om det som kommer in.*

*Alla aktiviteter som genomförts som del i arbetet med en utvecklad organisation för inflytande och engagemang har planerats utifrån ett likabehandlingsperspektiv. Alla ska kunna delta på våra aktiviteter och vi utgår från den enskilda medlemmens behov. Vision planerar och analyserar kontinuerligt möjligheterna att förstärka insatser till årsmöte, förbundsmöte, tematräffar och andra aktiviteter. I samordningsutskottets betänkande fanns ett medskick om att tillgänglighetsfrågorna, när det gäller de digitala processerna, är avgörande för att skapa trygghet i organisationen. Därför analyseras alla digitala processer ur ett tillgänglighetsperspektiv och vi väljer digitala lösningar som är enkla och tillgängliga att använda.*

*Avslutningsvis kan förbundsstyrelsen konstatera att digitaliseringen redan har, men kommande år kommer ha en ännu större påverkan på samhället. I Vision har vi, i och med besluten som togs kopplat till rapporten om utvecklad organisation, tagit en del steg och är i början av ett arbete med mer digitala demokratiska processer. Vi har t ex startat med digitalt årsmöte, digitala förbundsstyrelsemöten och digitala tematräffar. Och för att vara ett modernt och attraktivt fackförbund behöver vi fortsätta utveckla former för digital demokrati. I det här arbetet är det viktigt med ett inkluderande fokus, då alla har olika förutsättningar för att använda digitala verktyg och Vision ska vara det fackförbundet som bjuder in, visar och tar med alla oavsett kunskapsnivå.*

#### **Förslag till stadgeförändringar (utskott 7)**

Förbundsmötet beslutade enligt utskottets förslag att fastställa Visions stadgar i enlighet med förslaget samt att förbundsstyrelsen vid en kommande översyn av Visions stadgar även ser över övriga styrdokument och beslut för att skapa ordning och stringens i relationen dem emellan.

*Beslutade ändringar genomfördes direkt efter förbundsmötet.*

*Förbundsstyrelsen beslutade i augusti 2019 att avvakta med beslut rörande behov av en större stadgeöversyn till efter förbundsmötet 2020.*

#### **Rapport om Lokal organisation (utskott 7)**

Förbundsmötet beslutade enligt utskottets förslag att godkänna rapporten samt att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att fortsätta utveckla stöd och information till medlemmar, klubbar och avdelningar i enlighet med rapporten.

*Det sker ett kontinuerligt utvecklingsarbete kopplat till Visions medlemsregister för att skapa bättre förutsättningar för avdelningars och klubbars medlemsadministration. Tjänsterna kopplat till Mina sidor utvecklas och Visionsappen erbjuder medlemmar ett bättre stöd att kunna navigera i*

*organisationen. Kansliorganisationen bistår avdelningar och klubbar kopplat till önskemål om närmare samverkan.*

## Sammanställning över de motioner som avslogs av förbundsområdet 2018

I ett antal fall kompletterade förbundsområdet avslagen med tilläggsyrkanden vilka kommenteras i beslutsuppföljningen.

7. Sex timmars arbetsdag 1
8. Sex timmars arbetsdag 2
14. Tillsätta ett Antidiskrimineringsråd
17. En positiv möjlighet - till gagn för medlemmar och det lokala arbetet inom Vision
19. Få bättre förutsättningar för att utföra uppdraget i centrala avtalsgruppen
20. Förtroendevaldas löneutveckling\*
22. Halv medlemsavgift för styrelseledamöter i klubbar och avdelningar
27. Artiklar i Visions medlemstidning inför pensionering
30. Nyttjande av medlemsförmåner för pensionärsmedlemmar
32. Tidningen Vision, reportage om pensionärsverksamheten
34. Varumärket Vision
35. Centrala löneavtal 1
36. Centrala löneavtal 2
37. Förtroendevaldas påverkan i avtalsrörelsen\*
39. Mjukvara för jämställda löner
40. Resultatbaserade lönekriterier
41. Stöd i att få till så bra lokala kollektivavtal som möjligt\*
42. Utred den individuella lönesättningen
43. Återkoppling från avtalsarbetet
44. Att pensionärsmedlemmarnas företrädare får kontaktperson på tjänstemannanivå och i förbundsstyrelse, samt medverka regionalt
45. Chefsorganisation Vision\*
46. Pensionärssektionernas koppling till Vision centret och förbundet
48. Ändra regler och stadgar så att de medger rätten att återansluta före detta SKTF/Visionsmedlemmar till pensionärsorganisationen\*
49. Krav på kollektivavtal i offentliga upphandlingar
56. Arbetsmiljö – hälsokunskap
58. E-utbildning etnisk mångfald
62. Utbildningsinsatser i jämställdhet
65. Etnisk mångfald i valordningen
67. Extra ledighet vid klämdagar och innan aftnar
66. Ersättning för sjukvårdskostnader och läkemedel\*
69. Friskvårdstimme\*
71. Lika rättigheter semesterdagar
72. Reglera i AB när arbetsgivaren (chefen) senast måste handlägga en semesteransökan
73. Tjänstepension: Höjd ersättning\*
76. Ändring i avtalet kring sovande jourtjänstgöring

\* tilläggsyrkanden finns