

# Statusrapport Beslutsuppföljning

19/08/2022

# Statusrapport ”En arbetsplats för alla”



Hinder



Löpande arbete



Klart

## 1. Aktivitetsbaserade arbetsplatser för alla



Driva frågan om att aktivitetsbaserade arbetsplatser ska vara anpassade för alla



Ställa krav på att riskbedömningar görs i tidigare skede vid införande av aktivitetsbaserade arbetsplatser.

Utöver det lokala fackliga arbete som sker kontinuerligt har också frågan har kommit i lite annat ljus med anledning av pandemin.

Fram till pandemin var aktivitetsbaserade arbetsplatser något som Vision inom Sutarbetsliv uppmärksammade.

Pga av Coronasituationen blev bl.a. frågor om hybridkontor och partiellt distansarbete istället mer centralt. Se t ex: <https://bit.ly/39aDqSY> samt dialogverktyget <https://bit.ly/3GXYSHk>

Frågor kring pandemin har varit helt dominerande och Visions kansliorganisation har tagit fram FAQ och checklistor kopplat till återgång efter pandemin. Här berörs också aktivitetsbaserade arbetsplatser <https://bit.ly/3Kiw39Q>

Sen tidigare har vi även denna FAQ om aktivitetsbaserade arbetsplatser där vi betonar vikten av att ombud fortsättningsvis ska komma in i ett tidigt skede då förändringar i arbetsplatsen diskuteras och organisationsförändringar ska samverkas alternativt förhandlas med ombudet <https://bit.ly/3ayuvLf>

Visions genomförde under 2021 en större arbetsmiljöenkät. Arbetsmiljöenkäten tog även sikte på medlemmarnas arbetsmiljö vid aktivitetsbaserade kontor och utifrån resultaten så ser vi behov av att utveckla och i vissa hänseenden förbättra arbetsmiljön vid flexiblare arbetssätt och kontor. Förbundet planerar arbete kring detta under hösten 2022 eller våren 2023.

## 4. Jämställdhet



Ta fram ett arbetsmaterial kring jämställda löner till förtroendevalda att använda i det lokala arbetet

Ett material till FV är framtaget inför lokala förhandlingar om lönespridning och lönekarriär inom SKR/Sobona.

Materialet har spridits och diskuterats vid forumträffar i syfte att skapa trygghet inför kommande förhandlingar.

Materialet finns också tillgängligt via Vision.se <https://bit.ly/3tAzbXS>

# Statusrapport ”En arbetsplats för alla”



Hinder

## 5. Kollektivavtal mot sexuella trakasserier



Vision verkar för att vi tecknar ett nationellt kollektivavtal mot sexuella trakasserier



Skapa bättre förutsättningar för arbetet med frågan på lokal nivå



Ta fram en utbildning och kommunicerar kring vad facket kan göra mot sexuella trakasserier



Vision synliggör och bildar opinion i frågan kring sexuella trakasserier



Löpande arbete

*Vision har, efter kontakt och dialog med SKR konstaterat att förutsättningarna att teckna ett nationellt kollektivavtal för närvarande saknas. Förbundet har därför som strategi att stödja de initiativ kring lokala avtal som pågår. Lokala avtal skulle sedan kunna fungera som utgångspunkt för förnyade diskussioner på nationell plan samt fungera som stöd för fler lokala initiativ.*

*Framtagande av utbildning pågår och den planeras att lanseras i samband med förbundsåret 2022*

*Opinionsbildning inom ämnet har främst varit kopplat till initiativ för att teckna lokala avtal. Exempel: <https://bit.ly/3fybPu0> <https://bit.ly/3Qj4vUU>*

*Vidare kommer en mindre rapport kring sexuella trakasserier tas fram och lanseras under hösten 2022.*



Klart

## 7. Visions kapitalförvaltning



Komplettera och förtydliga Visions befintliga placeringspolicy med en skrivning om aktiva placeringar utifrån social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet.

*Placeringspolicyn har uppdaterats i enlighet med beslutet.*

# Statusrapport ”En arbetsplats för alla”



Hinder

## 8. Visions åtgärder som klimat- och ekologiskt hållbart förbund



Ett aktivt arbete med att kunna erbjuda rabatter och förmånliga erbjudanden på t.ex. tågresor och elbilspooler



Schyst matbord förändras från att en måltid ska vara vegetarisk vid aktiviteter, utbildningar och evenemang, till att alla måltider ska vara vegetariska/veganska



När Vision bjuder på mat så är den närproducerad och ekologisk



Förbundsstyrelsen ska arbeta aktivt för närproducerad och ekologisk mat



Löpande arbete

*Arbetet med rabatter och erbjudanden pågår och bland annat ges Visions medlemmar rabatt på tågresor med SJ. Vision har också erbjudit rabatterat medlemskap i Föreningen för Utvecklingsfrågor, FUF, vars syfte är att informera och skapa diskussioner om global utveckling och Sveriges roll i världen och bidra till kunskap, debatt och engagemang för en rättvis och hållbar värld.*

*Polycyn för Schyst matbord uppdaterades 1 december 2020*

*I övrigt utvecklar kansliet sin utbildningsverksamhet digitalt vilket innebär att vi tar fasta på att minska klimatavtrycket framförallt när det gäller resor.*

*Vidare finns en tydlig strävan att minimera miljöpåverkan och agera hållbart vad gäller samtliga aktiviteter som genomförs.*



Klart

## 9. Arbetsmiljöstöd för huvudskyddsombud



Vision tar fram en tydlig rutin för när och till vem huvudskyddsombuden vänder sig vid behov



Rutinen kommuniceras ut på huvudskyddsombudsutbildningen och på Visions hemsida

*Rutinen finns nedtecknad och kommunicerad på Visions webb och informationen kommer också att förmedlas när förbundet genomför HSO-utbildningar*  
<https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/arbetsmiljo/stod-for-dig-som-ar-huvudskyddsombud-hso/>

# Statusrapport ”Hållbart arbetsliv”



Hinder



Löpande arbete



Klart

## 11. Biblioteksanställdas arbetsmiljö



Uppmärksamma biblioteksanställdas arbetsmiljö genom olika kanaler (ex opinionsbildning, sociala medier mm)

*Två större utspel har gjorts  
Skyddsstopp i kommunala bibliotek,  
lokalt initiativ som spreds och  
engagerade lokalavdelningar och  
medlemmar som arbetar inom  
biblioteken.*

<https://bit.ly/3b2C8Kx>

<https://bit.ly/3HKUsKJ>

*Tidningens arbetsmiljöundersökning  
spreds via riks- och lokala PM.*

*Veronica + större satsning i SoMe,  
framförallt via twitter där över 80  
kommunala bibliotek taggades.*

<https://bit.ly/3NRTBDO>

<https://bit.ly/3zA8AOf>

*Tidningens granskning av hot och  
våld på bibliotek har rapporterats om  
i 15 andra medier, allt ifrån DN,  
SVT, Sveriges Radio, branschpress  
och flera lokaltidningar och  
återkommer också fortfarande med  
jämna mellanrum.*

*Vidare lyfts gruppen när det gäller  
frågor om hot och våld. Bland annat  
har Visions arbetsmiljöundersökning  
ger stöd för detta, där det framkom  
att gruppen är utsatt och det har  
Vision påtalat i olika sammanhang  
där frågan om hot och våld kommit  
upp, exempelvis i denna artikel i  
Biblioteksbladet – ”Bibliotek särskilt  
viktiga i utsatta områden”*

<https://bit.ly/3xqezDZ>

## 12. Hållbart arbetsliv – 80-90-100-modellen



Bifalla yrkandet att ”Vision driver den s.k. 80-90-100-modellen centralt gentemot SKR” och därefter överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete



Uppmana avdelningar och klubbar att genomföra intresseförhandlingar lokalt om 80-90-100



Fortsätta utveckla stödet till avdelningar och klubbar när det gäller intresseförhandlingar om 80-90-100

*Frågan om 80-90-100-modellen var med i förhandlingarna, men föll när huvudmålet om högre avsättning fick fäste. Det finns inte förutsättningar att ta upp denna fråga nationellt i närtid då SKR har inte ett mandat att bidra förkortad arbetstid. Strategin är att uppmantra till lokala lösningar.*

*Utvecklat stöd för intresseförhandlingar om 80-90-100 har tagits fram under 2021. Marknadsförs för att inspirera till förhandlingar.*

*Tidningen Vision har också lyft frågan kring 80-90-100-modellen*  
<https://bit.ly/3NPMc7R>

# Statusrapport ”Hållbart arbetsliv”



Hinder



Löpande arbete



Klart

## 13. Hållbart arbetsliv – sänkt heltidsmått



Bifalla motionen ”Driva frågan gällande sänkt heltidsmått för våra medlemmar gentemot SKR” och därefter överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete

*Sänkt heltidsmått blev under 2020 års avtalsrörelse inget generellt yrkande för samliga, utan avtalsgruppen valde att föra fram ett yrkande om sänkt arbetstidsmått för de som arbetar ständigt natt.*

*Förhandlingsresultatet blev att de som arbetar ständigt natt fick sänkt heltidsmått.*

*Vision arbetar för att minska tiden som arbetstagarna ska stå till arbetsgivarens förfogande. 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.*

## 18. Säker arbetsmiljö



Genom OFR verka för att villkoren i arbetsskadeförsäkringen ska omfatta samma situationer vid distansarbetet som vid arbete på arbetsplatsen

*Vision har tagit fram ett omfattande stöd och riktlinjer kopplat till distansarbete.*

*<https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/arbetsmiljo/riktlinjer-kring-distansarbete/>*

*Att ändra försäkringsskyddet är dock mycket komplext och kräver också en ändring i den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen*

# Statusrapport ”Organisation”



Hinder



Löpande arbete



Klart

## 20. Förbundets hantering av motioner



Utreda och inför möjligheten för alla förtroendevalda att följa arbetet med de motioner som bifallits på förbundsmötet

En redovisning av bifallna motioner finns publicerad på Visions webb <https://vision.se/om-vision/forbundsmote/forbundsmote-20202/>

## 24. Resepolicy – reseersättningar



Förtroendevaldas arbetsmiljö ska beaktas vid planering av utbildning och konferenser

Kansliorganisationen tillämpar detta förhållningssätt. Förutsätter dialog med aktivitetsansvarig och individuell bedömning.

## 25. Rustade inför förändring



Tydliggöra uppdragshandlingarna när det gäller kopplingen till förbundets grundläggande värderingar

Överst på alla uppdragshandlingar står numera:

”Att vara förtroendevald i Vision förutsätter att du delar Visions värdegrund och mål och agerar i enlighet med dessa.”

## 29. Öka antalet förtroendevalda



Vision startar kampanjer liknande ”ställ frågan” för att rekrytera fler förtroendevalda

En kampanj för att locka ombud i sociala medier genomfördes under sommaren 2021.

Det har skett olika insatser för att öka tryggheten att ta ett uppdrag, dels genom mer tillgängligt stöd i Visions-appen, dels via uppdatering och utveckling av digitalt utbildningsstöd.

En förstudie har genomförts som har resulterat i att förbundsstyrelsen lägger förslag om en långsiktig satsning för ökat engagemang i Vision till förbundsmötet 2022.

# Statusrapport ”Kommunikation”



Hinder



Löpande arbete



Klart

## 35. Mer och utökad dialog Förbundsstyrelse – Avdelningar



Vision ser över sina dialog- och informationskanaler mellan förbundsstyrelse och avdelningar, sektioner och klubbar



Förbundsstyrelsen söker vägar för att stärka den interna kommunikationen

*En översyn har skett och resulterat i en mängd nya aktiviteter, bl a ”Hur är läget-fikorna” med förtroendevalda som också spelas in och får ca 500 visningar per tillfälle.*

*Inlägg med sammanfattningar av FS-möten läggs löpande ut på Facebook och förbundsstyrelsens ledamöter deltar mer aktivt i fler sociala medier än tidigare. Styrelsen finns nu på Instagram, Facebook, LinkedIn och Twitter för att vara tillgängliga för förtroendevalda och medlemmar.*

*De frågor och förslag som kommer till förbundsstyrelsen publiceras tillsammans med styrelsens svar löpande på [vision.se](https://bit.ly/3KfmIjb)*

*Förbundsstyrelsens arbete med olika utvecklingsfrågor sker i hög utsträckning genom dialog med förtroendevalda. Ett aktuellt exempel i är arbetet kring att se över Visions avgiftsmodell, där en stor mängd träffar genomförts.*

## 36. Pensionärssektionernas möjlighet till information via tidningen Vision



Ibladning i tidningen Vision ska vara gratis för pensionärssektionerna.

*Möjligheten att blada in information från pensionärssektionerna är införd. Den första ibladningen följde med Tidningen Vision nr 2-21. Information har skickats ut till alla pensionärssektioner om hur de som vill använda möjligheten för ibladning ska gå tillväga.*



# Statusrapport ”Samhälle”



Hinder



Löpande arbete



Klart

## 51. A-kassa så länge man har rätt att arbeta



Vision ska verka för att åldern för att få a-kassa skall vara så länge som man har rätt att arbeta

*Påverkansarbete bedrivs tillsammans med övriga TCO-förbund.*

*Nu finns förslag om att åldersgränserna för sjukpenning, rehabiliteringsersättning, sjukpenninggrundade inkomst med flera ersättningar ska höjas med ett år 2023 och knyts till riktåldern för pension från och med 2026.*

*En höjd ålder i arbetslöshetsförsäkringen är också föreslagen.*

## 52. Digitalisering med gemensamma system och öppen källkod



Vision arbetar för möjligheten att upphandla och utveckla digitala system på nationell nivå

*Vision har bland annat genom arbetet i Valfärdskommissionen lyft behovet av en nationell samordning och gemensam upphandling av IT-system.*

*Vidare har Vision i sin rapport ”Välfärdens utmaningar” (april 2022) lyft krav på att staten tar ett större ansvar för digitaliseringen av verksamheter inom välfärden och skriver där bland annat: ”Utvecklingen av välfärdsteknik och digitala lösningar är resurskrävande och det behövs mer samordning och en nationell digital infrastruktur som stöd för digitalisering av välfärden.” <https://bit.ly/3aIEuHT>*

# Statusrapport ”Samhälle”



Hinder



Löpande arbete



Klart

## 55. Förändringar i det nya pensionssystemet och vårt socialförsäkringssystem



Vision verkar för att uttag av exempelvis betald föräldraledighet och vård av barn exempelvis på sikt kan kompenseras för i uträkningen av ersättning i det nya pensionssystemet

*Påverkansarbete som Vision bedriver inom ramen för TCO-samarbetet.*



Vision fortsätter kräva en ökad förutsägbarhet gällande vår allmänna sjukförsäkring och reglerna för hur de tillämpas

*Vision har bedrivit ett intensivt påverkansarbete tillsammans med övriga TCO-förbund när det gäller sjukförsäkringen. Flera förändringar i rätt riktning har genomförts.*

*Bland annat kommer från och med 1 september 2022 den som har maximalt fem år kvar till åldersgränsen i försäkringen att kunna få sjukersättning för äldre utan att prövas mot arbete på arbetsmarknaden som de inte har erfarenhet av eller som inte finns tillgängliga. Det ska innebära att absurda krav på omställning, till exempel genom långa utbildningar, inte längre ska ställas på kroniskt sjuka äldre.*

*Lagändring har också skett som innebär att Försäkringskassan i avslagsbeslut ska ange vilken typ av arbete myndigheten bedömt att den sjuke klarar av. Detta är ett led i att öka rättssäkerheten för den försäkrade då många tidigare avslagsbeslut bara löst hänvisat till att man klarar arbeten som varken är stressiga eller fysiskt betungande utan att ange vilken typ av normalt förekommande arbete det skulle kunna var.*

## 56. Rätt ersättning utan fördröjning



Vision lyfter in till TCO att driva frågan om att man förenklar processen mellan Försäkringskassan och vården, så att våra medlemmar får rätt ersättning utan fördröjning

*Via TCO har Vision i flera sammanhang, bland annat i möten med Försäkringskassan, lyft frågan om snabbare och rättssäkrare handläggning av ärenden hos Försäkringskassan samt en bättre samverkan med vården.*

*Det finns fortsatta behov av att förbättra kommunikationen mellan Försäkringskassan och vården, men flera steg har tagits av Försäkringskassan för att bland annat öka användandet av de digitala kontaktvägarna mellan vården och myndigheten i syfte att förenkla sjukpenninghanteringen.*

# Statusrapport ”En arbetsplats för alla”



Hinder



Löpande arbete



Klart

## 57. Strukturell löneproblematik får en fortsättning både på Förbundsmöte och i livet



*Vision har opinionsbildat kring strukturella löneskillnader och dess påverkan på pensionen på olika vis. Några exempel:*

<https://bit.ly/3mxLC2L>

<https://bit.ly/3mvfVHp>

<https://bit.ly/3MAXNGC>

<https://bit.ly/3xpdvz4>

*Visions röst i debatten gjorde att Veronica Magnusson bjöds in att medverka i Pensionsmyndighetens webinarium utifrån deras rapport om "tillräckliga pensioner"*

<https://bit.ly/3OdLNOc>

*Lönespridning är ett av sätten att arbeta mot strukturella löneskillnader och ett partsarbete kring lönespridning pågår och ett omfattande material är framtaget.*

*Någon lösning för tjänstepensionens utformning har vi inte hittat. Den är neutral i sig men de strukturella löneskillnaderna skapar fortfarande ojämställdheten. Det är oerhört svårt att ändra utformningen utan att skapa nya situationer som ger ojämställdhet. Roten med problemet ligger i de strukturella löneskillnaderna.*

## 58. Verka för slopat karensavdrag



Verka för att karensavdraget avskaffas permanent

*Är ett löpande påverkansarbete och Vision har på olika vis lyft frågan bland annat via ordförandens kommentarer. Exempelvis*

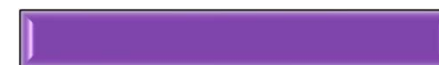
<https://bit.ly/3xiYRcz>

*Dock kan inte Vision på egen hand åstadkomma en lösning och för tillfället driver inga andra av de förbund Vision samverkar med frågan om ett generellt avskaffande av karensavdraget.*

*Regeringen har tillsatt en utredning omse över karensavdragets effekter hälsomässigt och ekonomiskt.*

<https://bit.ly/39jtO8y>

## 59. Värna offentlighet och sekretess vid digitalisering



Vision ställer krav på att offentlighetsprincipen och möjligheten för allmänheten att förstå myndighetsbeslut alltid värnas vid digitalisering i kommuner och regioner



Vision ställer krav på att människors integritet skyddas och sekretessregler efterlevs vid digitalisering i kommuner och regioner, exempelvis genom att arbeta för inrättandet av en offentlig lagringstjänst

*Är ett löpande påverkansarbete och Vision har sedan tidigare formulerat ståndpunkter kopplat till dessa frågor. Exempel på debattartikel*

<https://bit.ly/3MNwf0C>



Vid diskussioner, kampanjer och opinionsbildning vad gäller strukturella löneskillnader även förtydliga och peka på konsekvenserna vad gäller pensionen



I debatten och via TCO sätta fokus på ett krackelerande pensionssystem med allt fler pensionärer, företrädesvis kvinnor, under EU:s fattigdomsgräns, vilket är en följd av det strukturella löneproblemet.



Hitta former för hur tjänstepensionen ska konstrueras så att den inte späder på problematiken

# Statusrapport ”Hållbart engagemang”



Hinder



Löpande arbete



Klart

## 61. Förtroendevaldas digitala verktyg



Förtroendevalda får vara delaktiga i en utvecklingsgrupp för digitala verktyg för förtroendevalda

*Vid all utveckling och införskaffande av IT-relaterat stöd tillsätts referensgrupper med förtroendevalda.*

*Det förs också dialog med intresserade förtroendevalda kring interna arbetssätt och möjligheter att utveckla digitala arbetsformer. Framför allt kopplat till de parlamentariska processerna.*

*Under hösten 2021 tillsattes också en mer övergripande referensgrupp för att ta del av förtroendevaldas åsikter kring utveckling av Visions digitala plattformar.*

## 63. Kvalitetssäkrat stöd till styrelser i kris



Förbundsstyrelsen ska säkerställa att rutiner tas fram och görs kända om hur en styrelse i kris får hjälp

*Rutin är framtagen och förankrad hos verksamhetscheferna. Infotext finns för marknadsföring till avdelningar och klubbar via Visions regionala center samt på [vision.se](https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/att-vara-vision-ombud/krishantering/)*

## 66. Vision bör tillhandahålla professionellt samtalsstöd till förtroendevalda



Vision tar fram en modell för att erbjuda professionellt samtalsstöd till förtroendevalda som av olika anledningar inte vill eller kan få detta via sin arbetsgivare

*Vision har tecknat ett avtal som ger möjlighet att erbjuda enskilda förtroendevalda tillgång till samtalsstöd. Vid behov kanaliseras stödinsatser via chefer vid Visions regionala center.*

## 67. Stöd till förtroendevalda



Vision ska utveckla ett stöd till förtroendevalda i svåra medlemsärenden där man också ska följa upp den förtroendevalda.

*Vision har tecknat ett avtal som ger möjlighet att erbjuda enskilda förtroendevalda tillgång till samtalsstöd. Vid behov kanaliseras stödinsatser via chefer vid Visions regionala center.*

# Statusrapport ”Utbildning”



Hinder

## 71-72. Lärarledd kassörutbildning



Uppdra åt förbundsstyrelsen att utreda behoven av stöd till kassörer och hur dessa behov bäst kan mötas

*En utredning genomfördes med fokus på att skapa ett väl fungerande stöd till kassörerna. Utgångspunkten var att stödet ska vara relevant, aktuellt och lätt genomförbart.*

*I enlighet med resultatet har ett antal insatser skett för att utveckla stödet till kassörer. Utöver uppdatering och modernisering av e-utbildningen som ligger på Visions hemsida finns också ett tydligt årshjul med checklistor och rutiner. <https://bit.ly/3aK18rZ>  
Det har också genomförts ett antal webinarier utifrån relevanta händelser för kassörsuppdraget.*



Löpande arbete

## 77. Utbildningsplatser för förtroendevalda



Utbildningsgruppen får i uppdrag att förtydliga och utveckla arbetet med prioriteringar och behovsinventering

*Ett analysarbete har genomförts och en ny modell för behovsinventering och prioritering är framtagen. Det har genomförts en pilot och under hösten 2022 kommer modellen att fullt ut sjösättas i organisationen.*

*Syftet är att skapa en ökad likvärdighet och ge större tyngd åt avdelningars och områdets behov snarare än individuella önskemål och behov.*



Klart

## 78. Vision bör inkludera alla förtroendevalda i möjligheten att gå ”Ledare i Vision”



Vision skall skapa en utbildning liknande ”Ledare i Vision” för de över 35 år



Vision tar bort prioriteringskravet att man bör vara under 35 år i urvalet av ansökande till ”Ledare i Vision

*Två nya utbildningar har introducerats.*

*Första omgången av Utbildningen VI - Visions idéburna ledarskapsutbildning för facklig handling har genomförts. Det är en fördjupande ledarskapsutbildning för erfarna förtroendevalda som startade den 15 december 2021 och avslutades den 2 juni 2022. För mer information om utbildningen se <https://bit.ly/3xyz7ds>*

*Vidare har första omgången av utbildningen Nya Ledare i Vision startat i maj 2022 och kommer att avslutas i november. Utbildningen syftar till att deltagarna ska utveckla sitt ledarskap och bli en lokal facklig förebild som kan och vill agera utifrån Visions värdegrund. För mer information om utbildningen se <https://bit.ly/3NznZeY>*