

Juni 2022



Motioner

Föbundsmöte 2022



Innehållsförteckning

1. Hållbart engagemang – motionerna 1–12	5
1. Smidigare dokumenthantering	6
2. Förtroendevaldas förutsättningar på arbetsplatser	8
3. Hur engagerar vi fler till fackliga uppdrag	10
4. Mötesplats för dialog	12
5. Utveckla former för diskussion om fackliga frågor	15
6. Hur får vi en större öppenhet mellan organisationens delar	18
7. Policy för förtroendevalda	21
8. Vision bör ha ett tydligt förfarande vid sexuella trakasserier	23
9. Samordningsgrupp – val av och syfte med gruppen	26
10. Verksamhetsplanering i respektive område	28
11. Vision ska förbättra sin IT-miljö för förtroendevalda	30
12. Kampanj för att rekrytera fler skyddsombud	32
2. Kommunikation – motionerna 13–19	34
13. Visions digitala kanaler och verktyg för medlemmar och förtroendevalda	35
14. En förenklande organisation för aktivitetsansvariga	39
15. Förbundets kommunikation och information till förtroendevalda	41
16. Sluta handla produkter från icke demokratiska länder	43
17. Annonser i Visionstidningen	45
18. Är vi historielösa?	48
19. Utbildningsriktade besök i årskurs 9 och under gymnasiet	50
3. Samhälle och opinion – motionerna 20–35	52
20. Livförsäkring som avtalats med Skandia	53
21. Avskaffa karensavdraget	55
22. Vision borde jobba för att karensdagen avskaffas	57
23. Pensionssystemet på väg mot politisk cirkus	59
24. Strukturell löneproblematik får en fortsättning både på Förbundsmöte och i livet	62
25. Vision ska ta ställning emot privata försäkringar som urholkar välfärden	65
26. Vision ska ta ställning för och verka mot urbanisering som norm	68
27. Inför Råd för Mångfald	70
28. Klimat och mångfald är fackliga frågor	72
29. Utvecklat jämlikhetsarbete	74
30. Vision ska införa rollen "Jämställdhetsombud"	76
31. Vision genomför en nationell kampanj för mensskydd på arbetsplatsen	78
32. Att lobba för lagändring att kunna göra polisanmälan utan att uppge namn på enskild medarbetare	80

33.	Påverka SKR och opinionsbilda om lagstiftning för tydligare distansarbete	82
34.	NPF i arbetslivet	84
35.	Ställningstagande att diskriminering baserat på vikt ska in i diskrimineringslagen.....	86
4.	Lön – motionerna 36–42	88
36.	Förhandlingsrätt för lokala klubbar	89
37.	Avtalsmodeller för kommun/region	91
38.	Löneavtal i Regioner.....	94
39.	Lönekartläggning utifrån etnicitet	96
40.	Möjlighet att i lokala löneförhandlingar använda annan modell	98
41.	Utred de negativa effekterna av den individuella lönesättningen.....	100
42.	Välfärdens löner	103
5.	Villkor – motionerna 43–54.....	105
43.	30 timmars arbetsvecka	106
44.	80-90-100 modellen.....	108
45.	Byta semesterdagar till semestertimmar	110
46.	Förmån av arbetsskor för verksamma tandsköterskor inom Folk tandvården .	112
47.	Höj graviditetspenningen	114
48.	Mötesfri tid	116
49.	Se över nuvarande titel för "medicinsk sekreterare"	118
50.	Skyddad titel för medicinska sekreterare	120
51.	Stöd Tandsköterskornas kampanj för en skyddad yrkestitel!.....	122
52.	Vision ska arbeta för att tandsköterskorna ska få en höjd status.....	124
53.	Ett hållbart arbetsliv och stävja semesterbergen	126
54.	Särskild satsning på chefer med juridiskt medborgaransvar	128
6.	Utbildning – motionerna 55–62.....	130
55.	Hur ska vi företräda vår nya medlemsgrupp obehöriga lärare på bästa sätt?	131
56.	Förkortad medlemsutbildning	134
57.	Lärlarledd kassörsutbildning	136
58.	Möjlighet att köpa utbildningsplatser hos andra avdelningar och områden	139
59.	Utbildning för skyddsombud	141
60.	Utbildning för styrelseledamöter i det svåra samtalet	143
61.	Förutsättningar för Visions kursledare.....	145
62.	Ge kursledarna rätt förutsättningar för sitt uppdrag	147
7.	Organisation – motionerna 63–74.....	149
63.	Visions stöd till förtroendevalda från tjänstemän.....	150
64.	För ett ökat engagemang	152
65.	Delat ordförandeskap i förbundsstyrelsen.....	154

66.	Omformulera medlemslöftet	156
67.	Hur är det med demokratin i vårt förbund?	158
68.	Organisering av kommunala bolag och kommunförbund.....	161
69.	Ändring av stadgarna för ökad interndemokrati	166
70.	Att observera är att iakta eller betrakta	168
71.	Ge pensionärsmedlemmar fullständig jämställdhet vid Visions högsta beslutande möten	170
72.	Hantering av kost vid av Vision anordnade sammankomster och möten	172
73.	Inkludera blå mat på Visions måltidsbord	175
74.	Måltidspolicy för Vision	178
8.	Ekonomi – motionerna 75–76.....	181
75.	Nu är det dags att ta bort det dolda kriterium, område, i Visions valordning till förbundsstyrelsen!.....	182
76.	Solidaritetsfonden – vad går pengarna till?	184

1. Hållbart engagemang – motionerna 1–12

1. Smidigare dokumenthantering

Motionär: Vision Karlstad

De sista åren har visat att vi kan, och ska, förenkla flera processer runt vår dokumenthantering. Att skriva ut och skicka runt dokument som uppdragshandlingar för påskrift är en tidskrävande uppgift med flera personer inblandade. Tid måste tas för att mötas eller kostnader för onödig postgång uppstår.

Vi har numera enkla, säkra, digitala system för denna hantering som ska införas för vår dokumenthantering. Förtroendevalda ska kunna skriva under avtal med sitt Bank-id och därigenom förenkla och snabba på processen.

Förbundsmötet föreslås besluta

att det snarast skapas en e-tjänst för digital dokumenthantering för signering med Bank-Id.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Smidigare dokumenthantering”

Att hantera manuell signering av uppdragshandlingar är ett tidsomfattande arbete och det gäller även tex. förhandlingsprotokoll, lokala kollektivavtal osv.

Vision kommer under 2022 tillsammans med referensgruppen för Mina sidor att påbörja en kartläggning och göra en förstudie av behovet för digital signering för att underlätta det fackliga arbetet.

Vision ser också med fördel om någon från styrelsen Vision Karlstad vill vara med i referensgruppsarbetet Digital signering.

En utredning/förstudie kommer att genomföras med referensgrupp där en behovsanalys av funktionen/verkyget ska ingå för att säkerställa att vi täcker ett brett för användningsområde och också hittar en lösning som är dynamisk/lätt att komplettera för framtida behov. Vi behöver också säkerställa vilket eller vilka säkra signeringsverktyg vi ska nyttja och om vi behöver nyttja olika typer beroende på vilken typ av signering det gäller. Det är också viktigt att säkerställa vilka lagkrav det finns på att lagra den digitala signeringen och var de signerade dokumenten ska lagras.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

2. Förtroendevaldas förutsättningar på arbetsplatser

Motionär: Avdelningsstyrelsen för Vision Västra Götalandsregionen via Tanja Wiemer & Jonas Ericsson

För att kunna locka fler att engagera sig behöver vi undersöka vilka förutsättningar våra förtroendevalda har på sina arbetsplatser.

Idag är vi mycket slimmade på våra arbetsplatser i Västra Götalandsregionen i de flesta professioner, antingen är det svårt att rekrytera eller arbetsplatsen har helt enkelt inte råd att anställa fler.

Våra medlemmar är mycket lojala gentemot sina arbetskolllegor. Det saknas inte sällan tid att sätta sig in i nya arbetsuppgifter, gå utbildningar med mera. Man vill inte vara borta mer än nödvändigt.

Trots att vi har Förtroendemannalagen och Arbetsmiljölagen på vår sida så behöver vi se över ytterligare möjligheter att skapa tillåtande miljöer där engagemang skapas t ex genom ett särskilt avtal med arbetsgivaren för att skapa de bästa möjliga förutsättningarna. Även arbetsgivaren vinner på att ha t ex skyddsombud på sin egen arbetsplats, man bildar ett arbetsmiljöteam.

Förbundsmötet föreslås besluta

att arbeta för bättre förutsättningar för förtroendevalda på våra arbetsplatser

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Förtroendevaldas förutsättningar på arbetsplatser"

Förbundsstyrelsens delar motionärens bild av behovet att se över Visions förtroendevaldas förutsättningar att bedriva fackligt arbete och också behovet av nya former för engagemang.

Förbundsstyrelsen har med stöd av kansliet gjort en förstudie för hur fler ska engagerar sig i Vision och det är tydligt att vi behöver bli fler förtroendevalda och ombud för att öka inflytandet på arbetsplatserna.

Med fler förtroendevalda skapas också möjlighet till att fler personer delar på uppdrag och förutsättningarna för ett hållbart engagemang över tid ökar. Det motionären föreslår vill vi genomföra inom ramen för satsningen om att bli fler förtroendevalda. I den satsningen ingår även att föreslå strategier och arbetssätt för att stärka befintliga förtroendevalda i deras uppdrag och engagemang.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen

3. Hur engagerar vi fler till fackliga uppdrag

Motionär: Avdelningsstyrelsen för Vision Västra Götalandsregionen via Tanja Wiemer & Jonas Ericsson

Vi ser hos oss och hör från andra att det många gånger är svårt att engagera medlemmar till fackliga uppdrag. Det leder till hög belastning för de få som engagerar sig och i slutändan en ond spiral.

Vi ser tomma stolar på mbl och i samverkan, vi saknar på en del arbetsplatser lokala ombud. Ombud som vi vet är oerhört viktiga för att göra skillnad.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

- att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda hur det ser ut i våra avdelningar med ovan nämnda problematik
- att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att arbeta med hur vi kan locka fler till förtroendeleden

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hur engagerar vi fler till fackliga uppdrag”

Visions närvaro på arbetsplatserna är en förutsättning för att fortsätta rekrytera medlemmar och behålla vårt inflytande och möjlighet att påverka. Att Vision organiserar fler förtroendevalda är därför en nyckel till vårt övergripande mål att växa som förbund.

Förbundsstyrelsen delar motionärens bild av behovet att engagera fler till fackliga uppdrag. Antalet förtroendevalda i Vision minskar och har gjort så under de senaste åren. Utöver att det minskar vår möjlighet till påverkan leder det också till en ökad belastning på de som engagerar sig.

Förbundsstyrelsen gav i december 2021 kansliet i uppdrag att genomföra en förstudie för hur fler ska engagera sig i Vision. I det arbetet ingick även att föreslå strategier och arbetssätt för att stärka befintliga förtroendevalda i deras uppdrag och engagemang. Resultatet av förstudien är att förbundsstyrelsen föreslår årets förbundsmöte att bevilja en satsning för att få fler att engagera sig i Vision.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse första att-satsen besvarad

att bifalla andra att-satsen

4. Mötesplats för dialog

Motionär: Vision Region Skåne

Har ni liksom vi behov av att träffa andra förtroendevalda?

Vi upplever att mötesplatser där vi ses har blivit färre och färre. Tidigare har vi haft årliga konferenser, ordförandeträffar, fullmaktsträffar mm inom samma område. Vid dessa konferenser/träffar var det möjligt att prata/lyssna/resonera utifrån givet ämne för konferensen/träffen men även om allt möjligt i pauserna. Det ledde till att vi fick stora nätverk och lärde känna förtroendevalda från andra arbetsgivare inom samma område.

Det är alltså inte enbart på grund av pandemin som vi tycker vi ses allt för sällan. Det finns inte längre dessa naturliga mötesplatser där vi ses och kan utbyta idéer eller resonera oss fram. Även om vi som regionavdelning har möjligheter att träffa andra regionavdelningar vid träffar vi själv arrangerar och årliga konferenser – så saknar vi de lokala träffarna. Det är förmånligt att kunna erbjudas träffar med samma innehåll på mer än en ort/vid mer än ett tillfälle – men tyvärr bidrar även det till att vi inte får samma nätverk.

Som exempel: när vi skulle nominera personer till samordningsgruppen i syd – och personen utifrån valordning borde nomineras från annan avd/klubb än vår egen – så upptäckte vi att vi inte längre känner våra närmsta förtroendevalda inom samma område. Så här kan vi inte ha det! Vi behöver fler mötesplatser för dialoger med andra förtroendevalda.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** ge kansliorganisationen i uppdrag att erbjuda regelbundna och återkommande möten, både digitala och fysiska för förtroendevalda i varje område.
- att** en fysisk områdeskonferens årligen arrangeras där samtliga avdelningar och klubbar ges möjlighet att delta

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Mötesplats för dialog”

Förbundsstyrelsen håller med motionärerna om vikten av att det finns mötesplatser för dialoger.

Under de senaste två åren har förbundsstyrelsen utvecklat de digitala formerna för att komma närmare förtroendevalda och medlemmar och snabbare kunna diskutera aktuella ämnen genom exempelvis tematräffar och hur-är-läget-fikor.

Samtidigt förstår förbundsstyrelsen att behoven områdesvis kan se olika ut över tid och att det i första hand därför är viktigt att det förs en nära dialog med centren om möjligheterna att ordna träffar. Där har samordningsgrupperna en betydande roll.

Under pandemin har fysiska möten inte varit möjligt, och vi har då ställt om till digitala möten. Nu börjar vi öppna upp våra träffar mer och på de träffar där vi har behov ses vi fysiskt. Att utveckla former för våra mötesplatser, att uppmuntra, kanalisera och tillvarata engagemang bland medlemmar och förtroendevalda ger Vision en möjlighet att utvecklas som organisation. För att kunna utvecklas i takt med tiden behöver vi planera våra mötesplatser utifrån de behov som våra förtroendevalda har. För att fortsätta vara ett modernt och attraktivt fackförbund, som gör skillnad för medlemmarna, behöver Vision kunna vara flexibla och ha både fysiska och digitala träffar för våra förtroendevalda. Vissa förtroendevalda föredrar att ses fysiskt, och för andra passar det bättre att ses digitalt. Nu efter corona-pandemin finns också möjlighet till hybrid-möten, vilket är något som vi behöver följa upp och ta tillvara på.

Vision har många olika mötesplatser för våra förtroendevalda.

Avtalsforum: En sedan länge etablerad arena där ett stort antal förtroendevalda har möjlighet att diskutera och påverka såväl utformning som implementering när det gäller Visions avtal.

Tematräffar: Infördes efter beslut på förbundsmötet 2018, och är ett dialogbaserat sätt att utveckla och modernisera inflytandet i Vision. Genom tematräffarna nås ett stort antal medlemmar och förtroendevalda vars synpunkter kanaliseras direkt till förbundsstyrelsen.

Verksamhetsplaneringsträffar: Är ett forum för att planera kommande års verksamhet och en plats för samverkan och kunskapsutbyte mellan olika klubbar och avdelningar.

Hur är läget-fikor: Infördes år 2020 som ett sätt för förtroendevalda att träffas digitalt för att utbyta erfarenheter och stötta varandra under pandemin. Även efter pandemin har förbundsstyrelsen fortsatt att hålla Hur är läget-fikor, eftersom det finns ett stort behov hos förtroendevalda att ses och diskutera aktuella frågor.

Samordningsgruppsträffar: Varje område i Vision anordnar minst fyra gånger per år träffar för förtroendevalda, där förbundsstyrelsen tillsammans med de förtroendevalda som har valts in i samordningsgruppen ses och diskuterar aktuella frågor.

Parlamentariska möten: De förtroendevalda ses också vart annat år på våra parlamentariska möten, förmöten och förbundsmöten. Dessa möten samlar ett stort antal förtroendevalda som pratar, lyssnar och resonerar om de motioner som medlemmarna har skickat in till förbundsmötet.

Idag träffas förtroendevalda både fysiskt och digitalt och uppläggen ser olika ut över landet. Via sociala medier kan förtroendevalda på ett smidigt vis skapa nätverk, ha dialog och utbyta kunskap med varandra, vilket också förbundsstyrelsen vill uppmuntra.

Vidare vill förbundsstyrelsen betona vikten av den dialog mellan kansli och förtroendevalda inom respektive område som sker samt att det fortsatt finns en flexibilitet för respektive område att arrangera den typen av träffar som bedöms som mest lämpliga. Detta för att kunna planera

träffar utifrån de behov som finns och inte enbart addera ytterligare fysiska träffar.
Förbundsstyrelsen vill se en mix av fysiska och digitala träffar och en bredd av mötesplatser
som formas efter det behov våra förtroendevalda har nu och i framtiden.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse den första att-satsen besvarad

att avslå den andra att-satsen

5. Utveckla former för diskussion om fackliga frågor

Motionär: Robert Lundqvist, Statistiker, Utvecklingsavdelningen, Region Norrbotten

Motionen har skickats till avdelningens årsmöte som beslutat att skicka den vidare till förbundsmötet

Jag saknar kanaler där medlemmar i Vision kan diskutera fackliga frågor. I tidningen finns inget utrymme, och på webbplatsen är alla länkar till platser för diskussion trasiga eller leder till föråldrade återvändsgränder.

Därför föreslår jag årsmötet...

1. att avdelningsstyrelsen arbetar för att Vision utvecklar formerna för medlemmar att diskutera fackliga frågor
2. att mötet beslutar att även skicka denna motion till förbundsmötet

Motionssvar

Motionen lyfter ett önskemål om kanaler/plattformar för fackliga diskussioner. Idén är god, men styrelsen tror att underlaget i avdelningen kan vara nog så magert för att det ska gå att hålla en sådan plattform levande.

Med det i åtanke så kan det här vara en fråga som helst ska hanteras centralt där underlaget utan problem bör vara tillräckligt.

Avdelningsstyrelsen föreslår Årsmötet

Att avslå första attsatsen samt...

Att bifalla andra attsatsen

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision utvecklar formerna för medlemmar att diskutera fackliga frågor

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utveckla former för diskussion om fackliga frågor”

För att utveckla Vision som organisation, såväl lokalt som nationellt, är en nyckel att kunna kanalisera medlemmars och förtroendevaldas engagemang.

Motionären efterfrågar kanaler för att diskutera fackliga frågor och vill att Vision ska arbeta för att utveckla formerna för medlemmar att diskutera fackliga frågor.

Vision har sedan flera år haft ett tydligt fokus på att utveckla organisationens demokratiska processer och de båda rapporterna ”*Modern demokratisk organisation*” (2016) och ”*Utvecklad organisation för inflytande och engagemang*” (2018), vilka beslutades av respektive förbundsmöten, har varit viktiga steg på vägen. Även förbundsmötet 2020 beslutade om frågor kring utvecklade formerna för inflytande och ökad dialog.

Just frågan om att skapa fler arenor och kanaler för engagemang och diskussion var en bärande del av rapporten till förbundsmötet 2018. I den beskrevs tankarna kring att komplettera Visions redan etablerade arenor och mötesformer, vilka främst vänder sig till förtroendevalda, med träffar som i högre grad också kunde engagera medlemmar utan fackliga förtroendeuppdrag. Att kunna hitta nya former för att kunna fånga upp det engagemang som finns hos medlemmar. Det konceptet har sedan dess etablerats under namnet ”tematräffar” och handlar om möten där idéer och synpunkter kanaliseras för att kunna åstadkomma förändring.

Arbetet med tematräffar har varit lyckat och många medlemmar har deltagit under de senaste åren, men förbundsstyrelsen vill mer och i underlaget till förslaget kring utveckling av Visions demokratiska processer, återkommer frågorna kring att fortsätta arbetet med att utveckla formerna kring inflytande och påverkan. Syftet med förslaget är att öka engagemang hos de medlemmar som vill engagera sig, samtidigt som de parlamentariska formerna i sig ska upplevas trygga och transparenta för dem som tycker ett medlemskap i sig är alldeles tillräckligt.

Motionären lyfter fram att Visions webbplats inte är en fungerande plats för diskussioner och det stämmer. Webbplatsen har inte haft som mål att fungera som en diskussionsplats, men Visions närvaro på sociala medier blir allt viktigare i och med att det är kanaler som används av medlemmar och förtroendevalda. Här vill också förbundsstyrelsen se en fortsatt utveckling och det handlar både om att sociala medier fungerar som ett viktigt skyltfönster för Vision, men framför allt är det viktiga arenor för dialog med och mellan medlemmar och förtroendevalda. Att förbundsstyrelsen också finns tillgänglig på de plattformar där förtroendevalda och medlemmar finns är därför viktigt.

Förbundsstyrelsen vill också betona vikten av att också avdelningar och klubbar uppmuntrar till diskussioner om angelägna frågor på arbetsplatserna. Självklart kan nationella kanaler vara ett viktigt komplement, men när det handlar om medlemsdiskussioner är detta ofta något som springer ur lokala förutsättningar och ett engagemang för det egna arbetet. Det är ju också därifrån lokala förtroendevalda kan ta sin utgångspunkt i när det gäller dialogen med arbetsgivarna. Och utifrån lokala initiativ kan det skapas förutsättningar för nationella satsningar.

Förbundsstyrelsen ser att det är angeläget att hitta former för att ta hand om engagemanget för att kunna attrahera fler medlemmar att bli aktiva, både på lokal och nationell nivå. Det finns många lokala initiativ till att arbeta på nya sätt och på nationell nivå skulle förbundet behöva bli bättre att fånga upp de möjligheterna. Till detta kommer också att bevaka de tekniska plattformar och nya lösningar som ständigt utvecklas.

Enligt stadgarna är det en uppgift för förbundsstyrelsen att leda och offensivt utveckla förbundets verksamhet och inom ramen för detta är det angeläget att styrelsen också skapar förutsättningar för att löpande pröva och utvärdera olika metoder, vilket förbundsstyrelsen har för avsikt att göra.

Utifrån ovanstående beskrivning av såväl tidigare beslutande och genomförda som föreslagna insatser, bedömer förbundsstyrelsen att motionärens intention omhändertas.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

6. Hur får vi en större öppenhet mellan organisationens delar

Motionär: Avdelningsstyrelsen för Vision Västra Götalandsregionen via Tanja Wiemer & Jonas Ericsson

Jag upplever många gånger i olika forum en misstro mellan våra organisatoriska delar och saknar en öppenhet och tilltro i vår organisation som helhet.

Det kan vara så enkla saker som ifrågasättande varför någon från stab ska vara med på ett möte.

I min värld ger det en känsla av misstro i våra led, en saknad transparens vilket inte gynnar oss.

Vi är ett förbund och bör känna trygghet i att vara så i alla lägen.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att tydliggöra roller i våra två led.
Förtroendevalda och anställda
- att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att arbeta med hur vi kan förbättra vi tänket mellan dessa organisatoriska delar
- att** vi kan locka fler till förtroendeleden

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hur får vi en större öppenhet mellan organisationens delar”

För att vi ska få ut så mycket som möjligt av vår organisation håller förbundsstyrelsen med om att det är viktigt att det finns både tillit och tydlighet mellan förbundets olika delar. Det handlar om en ömsesidig förståelse och respekt för varandras roller. För att uppnå det är dialoger metoden för hur vi tillsammans kan göra varandra bättre.

Den formella ansvarsfördelningen beskrivs i stadgar och förbundsstyrelsen fastställer årligen en delegationsordning.

Förbundsstyrelsen är Visions högsta beslutande organ och har till uppgift att utveckla förbundets gemensamma politik, verksamhet och organisation. (Visions stadgar § 1.1)

Förbundsstyrelsen har i uppdrag att leda och offensivt utveckla förbundets verksamhet i överrensstämmelse med stadgar och de beslut som fattas av förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsen beslutar om kansliets verksamhetsplan och budget.

Kansliets anställda har i uppdrag att utgöra samarbetspartners, utföra beredande arbete och stödja förtroendevalda och medlemmar. Kansliets organisation beskrivs på [vision.se](https://vision.se/om-vision/organisation/kansli/)

Förbundets lokala verksamhet bedrivs i avdelningar och klubbar.

Förbundsordföranden leder förbundets verksamhet mellan förbundsstyrelsens sammanträden, representerar förbundet och står framför allt för ett övergripande fackligt ledarskap inom förbundet. Förbundsordföranden är ytterst ansvarig för verksamheten i Vision och ansvarig för kansliorganisationen. Ordföranden tillsammans med 1:e och 2:e vice ordförande utgör förbundsstyrelsens presidium.

Kanslichefen leder Visions kansliorganisation och har det övergripande ansvaret för kansliet. Kanslichefen är chef för de av kansliorganisationens chefer som ingår i ledningsgruppen. Biträdande kanslichef är den som träder in i kanslichefens ställe vid kanslichefens frånvaro.

De olika funktionerna på Visions resurscenter leds av funktionschefer. Visions regionala center och Vision Direkt leds av verksamhetschef eller centerchef. Ledningsgruppen svarar för en förbundsgemensam och övergripande samordning av verksamheten ur ett helhetsperspektiv. Kanslichefen beslutar om vilka chefer som ingår i ledningsgruppen.

Cheferna inom ledningsgruppen svarar för sin respektive verksamhet inför kanslichefen som i sin tur svarar inför förbundsordföranden och förbundsstyrelsen inom ramen för uppställd budget och verksamhetsplan samt den politik som förbundsstyrelsen och förbundsstyrelse formulerat. För samverkan mellan Vision och personalklubben finns en partsgemensam samverkansgrupp.

Både förbundsstyrelsen och kansliet har viktiga roller för att föra förbundet framåt och det krävs en ömsesidig respekt för detta. Transparens och dialoger är en stor del av lösningen på den problematik som motionären ser. Förbundsstyrelsen ser att organisationen i alla delar är på god väg och det finns tydligare dialoger och processer nu än tidigare. Några exempel på arenor för dialog som finns idag är bland annat verksamhetsplaneringsträffar, samordningsgruppsträffar, tematräffar och ”Hur är läget-fikor” (för ytterligare exempel och beskrivning av olika arenor för dialog som idag finns, se yttrandet kring motionen ”Mötesplats för dialog”).

Förbundsstyrelsen instämmer i motionens andemening och anser i och med detta yttrande att de två första att-satserna är besvarade.

Den tredje att-satsen om att locka fler till förtroendeleden kan kopplas till den satsning om fler engagerade som förbundsstyrelsen föreslår detta förbundsmöte att besluta om och därmed anses även den att-satsen vara besvarad.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

7. Policy för förtroendevalda

Motionär: Ola Tellner, Region Stockholm

Vision är en idéburen förening där engagemanget vilar på vår framtidsidé och vår värdegrund.

Det är av yttersta vikt att vi lever vår vision och respekterar vår gemensamma värdegrund för att nå våra mål och driva våra hjärtefrågor.

Vision saknar dock en policy som förtydligar vår värdegrund och anger styrande principer för organisationen hur förtroendevalda ska agera i sina uppdrag och gentemot varandra.

I företag och organisationer är det brukligt att det finns policydokument för att efterleva värdegrunden.

Med hjälp av en policy får styrelser ett vägledande dokument som blir till stöd vid frågor rörande konflikter och oegentligheter samt när bristande samsyn uppstår.

Då jag önskar att det ska vara attraktivt och hållbart att vara förtroendevald samt att Vision kan säkerställa en god intern arbetsmiljö i våra styrelser och mellan våra förtroendevalda yrkar jag därför på:

Förbundsmötet föreslås besluta

att Visions förbundsstyrelse ser till att tillsammans med Visions förtroendevalda utarbeta en grund för en policy för förtroendevalda som reglerar styrande principer och baseras på Visions värdegrund.

Alternativt

att förbundsmötet beslutar att avdelningar och klubbar inom förbundet ska ta fram en policy som baseras på Visions värdegrund för sina förtroendevalda.

att detta ska vara genomfört innan nästa ordinarie förbundsmöte.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Policy för förtroendevalda”

Förbundsstyrelsen ser mycket positivt på motionärens intentioner om att vi ska leva som vi lär kopplat till vår värdegrund. Det är grundläggande för en idéburen organisation och behöver hållas levande. Vad betyder det för mig och oss i vår fackliga vardag? Den dialogen är viktig att ha kontinuerligt. När det gäller hur vi jobbar tillsammans vill förbundsstyrelsen lyfta fram devisen att vi gör varandra bra – bättre. Att utgångsläget för oss är att vi som har ett engagemang alltid vill Visions bästa.

Till stöd för våra förtroendevalda har vi bland annat utbildningar.. I utbildningen Ideologi och ledarskap får deltagarna arbeta med ideologi och värdegrundsfrågor med utgångspunkt i Visions olika styrande dokument, samt definiera vad de betyder för oss. I utbildningen går vi på djupet med vad de innebär, vilka krav det ställer på vårt agerande som förtroendevalda och vilket fackligt ledarskap vi behöver kunna uppvisa.

I Vision jobbar vi också med En arbetsplats för alla, för ett schyst arbetsliv med nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling. Vi arbetar för att leva som vi lär och alla våra förtroendevalda arbetar för [Ett öppet Vision](#), där alla ska känna att förbundet välkomnar just dem som medlemmar och att fler ska känna att Vision är öppet för just dem.

Med ovan konstaterar förbundsstyrelsen att vi har många bra underlag att utgå ifrån samt att det är den lokala dialogen som är nyckeln till hur vi i den fackliga vardagen lever som vi lär.

Förbundsstyrelsen vill uppmuntra till att lokala dialoger kommer till stånd och tar gärna fram ett dialogmaterial som stöd för dessa. Förbundsstyrelsen vill också uppmåna att avdelningar och klubbar tar fram lokala riktlinjer/policys i enlighet med det motionären föreslår.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

8. Vision bör ha ett tydligt förfarande vid sexuella trakasserier

Motionär: Vision Norrköping, Vision Jönköping, Vision Göteborg

Vision har i några år varit ett uttalat feministiskt förbund. Vision har även fått flertalet signaler om att sexuella trakasserier har pågått bland förtroendevalda. Dessa två delar rimmar naturligtvis illa med varandra. Det saknas rutiner och bestämmelser hur man ska hantera sextrakasserier bland förtroendevalda. Resultatet har blivit att förtroendevalda väljer att avsluta sina uppdrag för att slippa konfronteras med någon som utsatt dem. Resultatet har också blivit att förtroendevalda som blivit anklagade för att ha utsatt någon annan för detta själva får välja om de vill kvarstå på sina uppdrag. Det, menar vi, är orimligt. Som feministiskt förbund behöver vi hantera detta på ett bättre sätt. Vision som fackförbund behöver vara en förebild för våra arbetsgivare och vi kräver att vi internt hanterar dessa frågor minst lika handlingskraftigt som vi kräver att arbetsgivare ska göra. Motionen har därmed ett flertal Att-satser som vi anser krävs för att komma till rätta med hanteringen.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision tar en tydlig ställning mot alla former av sexuella övergrepp och trakasserier.
- att** Vision utverkar en tydlig och kraftfull handlingsplan för hur liknande ärenden ska hanteras.
- att** Vision kräver att den anklagade tar en paus från sina förtroendeuppdrag medan frågan utreds.
- att** Vision utreder händelsen och att utredningen görs av extern part med erkända metoder för hur utredningen ska gå till.
- att** Vision fråntar förtroendeuppdrag från personer där utredningen påvisar att de har utsatt andra för sexuella trakasserier eller övergrepp.
- att** Vision lägger stor kraft på att informera om sitt ställningstagande internt. Ingen ska kunna vara förtroendevald hos Vision som inte står bakom detta.
- att** Vision på varje möte som överstiger 50 personer utser två stycken säkerhetsombud som i början av mötet ger sig till känna inför alla, samt finns tillgängliga för att stötta i situationer där trakasserier eller övergrepp har förekommit under mötets gång. Dessa ombud kan man vända sig till för att få stöd och de har mandat att avvisa personer som uppträtt olämpligt från mötet.
- att** Vision skapar en enkel kedja så att utsatta vet var de ska vända sig för att få omedelbart stöd. Detta för att undvika att bollas runt.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision bör ha ett tydligt förfarande vid sexuella trakasserier”

Sexuella trakasserier ska varken få finnas på arbetsplatserna där medlemmarna i Vision jobbar, eller i förbundets egen verksamhet. Efter att frågan om sexuella trakasserier uppmärksammats tidigare, i samband med MeToo hösten 2017, upprättade förbundet en sida där du som medlem kan anmäla om du blivit utsatt för eller bevittnat sexuella trakasserier, trakasserier eller kränkande särbehandling vid någon aktivitet anordnad av Vision. [Anmälan om kränkande särbehandling vid Visions aktiviteter](#).

Inga fall av sexuella trakasserier har hittills anmälts via tjänsten som däremot tagit emot anmälningar om trakasserier. Inte heller i ärendehanteringssystemet Carma finns några ärenden om sexuella trakasserier bland förtroendevalda. Motionärerna hänvisar till förtroendevalda som avslutar sina uppdrag för att slippa konfrontera den som utsatt dem. Ingen ska behöva välja bort uppdrag i Vision för att slippa sexuella trakasserier. Förbundsstyrelsen avser att ytterligare tydliggöra vägen in till anmälan om sexuella trakasserier.

Eftersom lagstiftningen gällande sexuella trakasserier i Diskrimineringslagen inte täcker in det som händer på ett fackförbunds aktiviteter, har Vision skapat en egen rutin för hur detta ska hanteras vid anmälan. I nuläget är formuläret för anmälan kopplad till Visions kanslichef, som är den enda som kan ta del av informationen. Kanslichefen bedömer sedan hur frågan ska hanteras vidare av kansliorganisationen, exempelvis genom att en utredning inleds. De tjänstemän som enligt den befintliga rutinen ska genomföra dessa utredningar är Visions förbundsjurister som har stor erfarenhet och kompetens i den här typen av ärenden. De har i sina roller i övrigt ingen annan kontakt med förtroendevalda, vilket säkerställer en opartiskhet i utredningen. Det finns inom kansliorganisationen lämplig kompetens för att genomföra uppgiften att utreda på ett professionellt sätt. Skulle osäkerhet om opartiskhet uppstå i ett enskilt fall kan kanslichefen besluta att hantera utredningen via extern part. Är det frågan om en brottslig handling som skett skall denna alltid polisanmälas.

Motionärerna vill även att en anklagad ska tvingas ta paus från sitt uppdrag eller tas ifrån sitt uppdrag om anklagelserna visar sig stämma. Förbundsstyrelsen anser att detta behöver hanteras från situation till situation. Har förtroendet förbrukats behöver den aktuella personen antingen frivilligt frånträda uppdraget eller också behöver ett nytt val hållas i enlighet med den aktuella klubbens eller avdelningens stadgar. I de fall där det kommit till organisationens kännedom att en förtroendevald uppfattas agera, eller faktiskt har agerat, på ett sätt som bryter mot Visions värdegrund hanteras detta i dagsläget genom att kansliorganisationen tar en dialog. Om det skulle handla om att en individ bör ta en paus från sitt uppdrag under en utredningsfas, eller att det uppenbart inte är lämpligt att hen kvarstår som förtroendevald, sker dialog mellan förbundet och den utpekade. Erfarenheterna visar att metoden hittills varit framgångsrik i de fall av trakasserier som förekommit. Som ytterligare åtgärd kan en person uteslutas ur förbundet (Visions stadgar 2 § moment 6), men detta är väldigt ovanligt. Förbundet och dess avdelningar och klubbar är skyldiga att följa sina stadgar.

Förbundsstyrelsen vill betona att förbundets fokus nu bör vara att Vision ska bli tydligare och informera bättre och att det är helt i linje med det arbete som pågår kring förbundets arbete med sexuella trakasserier. Att det ska vara enkelt att hitta webbplatsen där händelsen ska anmälas är också en del i det arbetet. Sexuella trakasserier är något som t ex kan tas upp i de utbildningar som arrangeras i förbundet.

Däremot bedöms inte förslaget om att införa särskilda säkerhetsombud vid möten vara en bra lösning. Förbundsstyrelsen anser att de som arrangerar ett möte också är ansvariga för att skapa trygghet på möten och det tydligt ska kommuniceras hur en går tillväga om det upplevs

att finns brister eller känns osäkert. Att behöva skapa särskilda roller som säkerhetsombud vid Visions möten upplever inte förbundsstyrelsen som nödvändigt.

Det är viktigt att medlemmarna i Vision ska kunna gå till sina jobb och känna sig trygga – det är en del i arbetet med En arbetsplats för alla. Det är också viktigt att du som medlem och förtroendevald ska känna dig trygg på fackliga aktiviteter och därför arbetar vi med att tillsammans skapa Ett öppet Vision. Arbetet mot sexuella trakasserier är en viktig del i arbetet mot Ett öppet Vision, [Ett öppet Vision](#).

Förbundsstyrelsen bedömning är att nuvarande ordning fungerar väl, men kommer också kontinuerligt att följa upp samtliga fall av kränkande beteende som anmäls och utvärdera om förbundets rutiner är tillräckliga och ändamålsenliga samt i det fall det skulle framkomma brister också vidta åtgärder.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** anse första, andra och åttonde att-satserna besvarade
- att** bifalla den sjätte att-satsen
- att** avslå de tredje, fjärde, femte och sjunde att-satserna

9. Samordningsgrupp – val av och syfte med gruppen

Motionär: Vision Region Skåne

Under flera år har Vision haft ett uppdrag som ledamot i samordningsgruppen. Det är inte reglerat i stadgarna men dock så viktigt. Det har i de 7 olika områdena (f d regionerna) funnits en del olikheter men också likheter som reglerats i parlamentariska dokument. T ex valet av ledamöter gjordes alltid av f d "Regionkonferensen" som varje område hade under hösten. Valet förbereddes av det lokala regionala valutskottet eller av den i det centrala valutskottet som var kopplad till det området. Processen följde valordningen i stadgarna och de som var röstberättigade var de som deltog på Regionkonferensen.

Efter förbundsmötet 2018 så ändrades strukturen på våra sammankomster och Regionkonferensen försvann.

Vilket då innebar att val till samordningsgruppen "glömdes bort". Men efter vissa påtryckningar så genomfördes en digital röstning som sköttes via centret. Det finns mycket som är otydligt i detta förfaringsätt och det finns ingen transparens. Det är inte reglerat vem som får utskicket, vilka som får rösta, hur röstningssiffrorna ser ut och inte heller något resultat om vem som blev vald.

Med bakgrund av detta vill vi säkra upp hur valet går till så att det blir lika för alla områden i Vision.

Gruppens syfte har förändrats av sig själv under åren varför vi också anser att någon form av uppdragshandling hade varit önskvärt. Uppdraget är på 2 år och alltid med start 1 jan. Så nästa val kommer att göras under hösten och gälla från den 1 jan 2023 och 2 år framåt.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** förbundsstyrelsen tar fram ett dokument som tydliggör samordningsgruppens syfte och mål
- att** förbundsstyrelsen tar fram en ordning för hur val av ledamöter till samordningsgruppen ska genomföras
- att** förbundsstyrelsen tar fram en rekommendation för antalet ledamöter i samordningsgruppen
- att** förbundsstyrelsen tar fram en uppdragshandling för ledamöterna i samordningsgruppen
- att** arbetet med ovanstående att-satser är avslutat till den 31 oktober 2022.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Samordningsgrupp – val av och syfte med gruppen”

Samordningsgrupperna är ett forum som syftar till en dialog inom förbundet och dess olika delar och ska bidra till ökad transparens, informationsutbyte och samsyn inom Vision.

Genom ett tätt och öppet samarbete mellan tjänstemän och förtroendevalda bidrar vi bokstavligen till att göra varandra bättre och ytterst nå ett bättre resultat för medlemmarna.

2015 fattade förbundsstyrelsen beslut om samordningsgruppernas uppdrag efter en dialog på en nationell träff för samordningsgrupper. Uppdraget för samordningsgrupperna sammanfattas i följande punkter:

- ▶ I olika frågor föra dialog med förtroendevalda, avdelningar, klubbar, förbundsstyrelsen och centret
- ▶ Delta och ta en aktiv roll i områdets aktiviteter
- ▶ Medverka i förankring av och dialog kring förbundsmötes- och förbundsstyrelsebeslut
- ▶ Aktivt ta ansvar för att förbundsmötes- och förbundsstyrelsebeslut genomförs
- ▶ Medverka i strategiska diskussioner för att stödja centrets verksamhet, till exempel när det gäller centrets verksamhetsplanering
- ▶ Stimulera samarbetsexplosioner
- ▶ Utgöra områdets konfliktkommitté
- ▶ Medverka i rekryteringen av verksamhetschef
- ▶ Utgöra områdets valutskott om det inte finns ett särskilt utsett sådant

Grupperna leds av regionala chefer och ska mötas minst fyra gånger per år. Samtliga samordningsgrupper presenteras också på respektive centers webbplatser där det också i de allra flesta fall finns kontaktuppgifter till deltagarna.

Som motionären skriver så har valen av deltagare i samordningsgrupperna valts på tidigare områdes/regionkonferenser, men görs numer ofta digitalt på de flesta ställen. Rutiner för hur valen går till kan skilja sig åt mellan de olika områdena, men ska naturligtvis vara känt inom respektive område. Denna ordning bedömer förbundsstyrelsen fungerar tillfredsställande.

Förbundsstyrelsen anser att det vore olyckligt att upprätta ytterligare ramar för samordningsgrupperna i enlighet med det som motionärerna efterfrågar, då det måste få finnas regionala skillnader och att arbetet ska kunna läggas upp utifrån de behov som finns inom respektive område.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse första att-satsen besvarad

att avslå övriga att-satser

10. Verksamhetsplanering i respektive område

Motionär: Vision Region Skåne

Det är toppen att kansliorganisationen gör en verksamhets- och aktivitetsplanering utifrån förbundsstyrelsen/förbundsmötets beslut!

För att aktiviteterna ska få fler deltagare, en ökad spridning och slutligen högre effekt behöver dessa utgå från respektive områdes behov och planering.

Vad är väl då bättre, än att göra det tillsammans med de engagerade förtroendevalda från styrelserna inom samma område? Då kan förslag på datum kommuniceras tidigt så det uppstår färre krockar mellan olika aktiviteter.

Idag kommer datum väldigt sent. Vi får inte datum för hela året utan det kommer först vid inbjudan till en aktivitet. Det gör att många inte kan delta trots att de vill. Avdelningen får svårt att lägga sin egen verksamhets- och aktivitetsplan utan risk för att datum krockar eller att vi erbjuder medlemmar samma aktivitet som Centret. Vi behöver en transparens i detta arbete.

Som svar på dessa önskemål har vi bland annat fått att förbundsstyrelsen inte fastställer budgeten för nästkommande år förrän i december.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** förbundsstyrelsen tidigarelägger budgetprocessen, så att budget för nästkommande år fastställs senast i november
- att** centrens verksamhets- och aktivitetsplan fastställs efter dialog med områdets förtroendevalda

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Verksamhetsplanering i respektive område”

Förbundsstyrelsen fastställer budget och verksamhetsplan för kommande år vid sitt möte i december månad varje år. Förbundskansliet startar sin verksamhetsplanering för kommande år i princip direkt efter det att föregående årsbokslut och verksamhetsberättelse godkänts av revisorerna i april månad. Planeringen sker i tät dialog med förbundsstyrelsen och alltid med målet att öka i facklig styrka. Samtliga enheter på förbundskansliet lägger ner mycket arbete på att tänka framåt i planeringen samtidigt som löpande verksamhet såsom exempelvis utbildning, träffar och annat bedrivs. Detta sker i dialog med förtroendevalda, medarbetare och även utifrån den omvärldsbevakning som förbundet bedriver löpande. Samtliga enheters planer synkroniseras i en kansliövergripande plan som resurssätts i form av personalresurser och pengar.

Arbetet med att ta fram verksamhetsplan och budget löper årligen under perioden maj-december och sker i flertalet olika steg som tar processen framåt mot förbundsstyrelsens fastställande i december.

Gällande planeringen av centrens aktiviteter och utbildningar sker en samordning i syfte att i ökad grad digitalt kunna erbjuda utbildningar och aktiviteter nationellt. Det för att medlemmar och förtroendevalda oberoende av geografi ska kunna ta del av det utbud som erbjuds. Det innebär att mycket av det arbete som tidigare gjordes på varje center, avseende planering, nu sker gemensamt, vilket ger synergier och effektivitetsvinster. Att tala om ett centers aktivitetsplanering är således inte längre helt adekvat då utbudet av aktiviteter och utbildningar som erbjuds också går utanför områdenas geografi. När de aktiviteter som i övrigt ingår i centrets kommande verksamhetsplan är beslutade och fastställda kan information om kommande verksamhetsårs planering ske via samordningsgrupperna. Löpande under innevarande verksamhetsår har också de förtroendevalda via sina samordningsgrupper möjlighet att inkomma med reflektioner och funderingar till sitt center, vilket då kan tas i beaktande inför kommande års verksamhetsplanering.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå första att-satsen

att anse den andra att-satsen besvarad

11. Vision ska förbättra sin IT-miljö för förtroendevalda

Motionär: Motionär: Lisa Fredriksson, Norrköping

Visions Norrköpingsavdelning står bakom motionen

Vision har under flera år haft omfattande it-tekniska problem och trots att flera förtroendevalda har påtalat problemen, i perioder flera gånger i veckan, så kvarstår problemen. Att ha fungerande IT-system blir en större och större del av vårt yrkesliv och arbetsmiljö. Som fackförbund är det självklart att vi ska gå före och vara ett gott exempel. För att kräva it-skyddsronder av arbetsgivaren så bör vi också genomföra dem själva. Vi ser också att det framförs många klagomål som sedan inte följs upp vare sig via it-supporten eller i förtroendevald-gruppen på Facebook. Det skapar otroligt mycket irritation och en känsla av att våra åsikter och klagomål viftas bort.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision inför en årlig it-skydds rond som omfattar samtliga förtroendevalda.
- att** Vision tar fram vidare material för hur Vision centralt ska hantera uppkomna it-problem.
- att** Vision utvärderar hur it-supporten, mina sidor, förtroendevaldmejlerna och varumärkesportalen fungerar genom kontinuerlig enkät till förtroendevalda.
- att** Vision skyndsamt åtgärdar problemen med samtliga IT-system.
- att** Vision tar fram dokumentation för att visa hur man ska kommunicera kring klagomål internt för att feedbacken ska bli tydlig och skyndsamt.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision ska förbättra sin IT-miljö för förtroendevalda.”

Att förtroendevalda känner sig trygga i våra digitala verktyg är en självklarhet för förbundsstyrelsen. Vi är medvetna om att vi har utmaningar med de digitala verktygen för förtroendevalda och ser utvecklingen av dessa som ett prioriterat område.

Vi är samtidigt medvetna om att det fungerar olika bra för olika användare samt att behovet skiljer sig beroende på uppdrag. I februari 2022 genomfördes en omfattande enkät kring nöjdhet och användarupplevelse i Visions digitala verktyg för förtroendevalda. Även supporten och kommunikationen kring våra digitala verktyg utvärderas i enkäten.

Snittbetyget var 3 på en skala mellan 1–5, enkätresultatet visar även att nöjdheten sjunker ju oftare användaren använder verktygen. Enkäten visar också att det behöver bli tydligare var man vänder sig med supportfrågor och feedback, hur man hittar manualer samt hur Vision kommunicerar kring driftstopp.

Enkäten kommer fortsättningsvis att skickas ut årligen, varav den första ses som en nollmätning.

Inom ramen för den föreslagna satsningen om att bli fler förtroendevalda ingår bland annat en översyn av förtroendevaldas förutsättningar. En av de viktigaste delarna i de förutsättningarna är digitala verktyg och inom ramen för satsningen kommer utvecklingen av verktygen att ingå.

IT-skyddsrund är en bra metod för att undersöka IT-stress. Metoden kan dock vara svår att genomföra med samtliga förtroendevalda. Kansliet undersöker kontinuerligt stödet till förtroendevalda och inom ramen för det arbetet kan förtroendevaldas upplevelse av de digitala verktygen fångas upp.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse första, tredje och fjärde att-satserna besvarade

att bifalla andra och femte att-satserna

12. Kampanj för att rekrytera fler skyddsombud

Motionär: Vision Göteborg

Vision kampanjar outtröttligt för att vi ska rekrytera nya medlemmar och lockar med biocheckar, matchechar, rekryteringspriser mm. Det medlemmarna vill ha är kompetenta och engagerade förtroendevalda som driver frågor där lönen som alltid slår allra högst.

Det är glädjande att vi växer och blir starkare som förbund men vi vill slå ett slag för skyddsombuden/förtroendevaldas arbetsmiljö. Våra medlemmar har höga krav och förväntningar på sitt medlemskap för att få den leverans vi utlovar. Vi antog ett medlemslöfte för ca 10 år sedan där vi lovar - Att du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv. Frågan är hur vi infriar det löftet då vi har svårt att rekrytera skyddsombud? Arbetsförhållanden och stressen är påtagligt på våra arbetsplatser där utrymme för att ta på sig extra uppgifter krymper. De allra flesta förtroendevalda har ingen nedsatt arbetstid för fackligt uppdrag. Det existerar ingen som utför arbetsuppgifterna när skyddsombudet utför sitt uppdrag. Kraven från arbetsgivaren ökar och de verkar gärna under radarn om den möjligheten finns där det saknas förtroendevalda.

Vi har lagar i Sverige som förtroendemannalagen och arbetsmiljölagen. Vi har kollektivavtal som reglerar hur parterna träffas och beslutar. Trots det så ser vi att det behöver göras krafttag nationellt där Vision tar dialogen med SKR och med politikerna för att möjliggöra att lagarna uppfylls.

Svenska modellen håller på att urholkas och vi kan inte sitta stilla och se på hur arbetsgivaren får mer makt och facken försvagas.

Det är dags att kampanja för att vi ska få fler personer att ta på sig ett förtroendeuppdrag för Vision. Det krävs då att förutsättningarna för skyddsombuden förbättras och att det blir attraktivt att ta på sig ett uppdrag och här behövs kraft tag både nationellt och lokalt. Unionen har som mål att öka sina förtroendevalda och har ett väldigt bra arbete kring detta. Ta kontakt med dem och "kopiera" deras arbete.

Förbundsmötet föreslås besluta

att förbundet tar fram en kampanj för att öka i facklig styrka genom att vi får fler förtroendevalda med start direkt efter förbundsmöte

att förbundet inleder samtal med SKR och politiker på nationell nivå får att stärka skyddsombudens roll på arbetsplatserna

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Kampanj för att rekrytera fler skyddsombud”

Förbundsstyrelsens delar motionärens bild av behovet att se över Visions förtroendevaldas förutsättningar att bedriva fackligt arbete, hur vi skapar förutsättningar för ett hållbart engagemang samt kraftsamla organisationen kring hur vi engagerar fler i Vision.

Förbundsstyrelsen har med stöd av kansliet gjort en förstudie för hur fler ska engagera sig i Vision och det är tydligt att vi behöver bli fler förtroendevalda och ombud för att öka inflytandet på arbetsplatserna.

Rollen som skyddsombud är central i det påverkans- och arbetsmiljöarbete som sker på våra arbetsplatser. Genom skyddsombuden har Vision en närvaro på arbetsplatsen och kan påverka tidigt i processer som påverkar våra medlemmar och övriga arbetstagare.

Med fler förtroendevalda skapas också möjlighet till att fler delar på uppdrag och förutsättningarna för ett hållbart engagemang över tid ökar. Det motionären föreslår vill vi genomföra inom ramen för satsningen om att bli fler förtroendevalda. I den satsningen ingår även att föreslå strategier och arbetssätt för att stärka befintliga förtroendevalda i deras uppdrag och engagemang.

Vision för kontinuerliga samtal med representanter från SKR, bland annat inom den gemensamma föreningen Suntarbetsliv och Välfärdens arbetsmiljöråd (AMR). Rätten till goda förutsättningar för skyddsombuden är en aspekt som ofta lyfts fram av Vision i dessa forum. Dialog med politiska representanter på nationell nivå förs dels via egna möten och kanaler och dels i arbetsmiljöfrågor ofta via TCO och OFR där Vision är med i förankrings- och inriktningsprocesserna. Den politiska situationen är komplicerad på nationell nivå då partierna är splittrade i frågan om stärkt skydd för skyddsombuden vilket har resulterat i att det de senaste åren har varit ytterst svårt utifrån det parlamentariska läget att få till regelförändringar som stärker skyddsombuden.

Visions och TCO:s senaste undersökning från 2021 om skyddsombudens förutsättningar visar att var fjärde skyddsombud inom Vision inte har möjlighet att fullt ut ta den tid som behövs för uppdraget. Förbundet får även ibland signaler via bland annat huvudskyddsombudsnätverken och Vision Direkt att förutsättningarna för vissa skyddsombud inte alltid är tillräckliga.

Arbetsmiljölagen ger skyddsombuden rätt till den ledighet som fordras för uppdraget och det är viktigt att ett uppdrag som skyddsombud inte resulterar i en dålig arbetsmiljö för det enskilda ombudet eller övriga kollegor. Problemet är vid förekommande fall bristen av regelefterlevnaden hos den enskilda arbetsgivaren snarare än en förändring i Arbetsmiljölagen.

Vision kommer även fortsättningsvis gentemot SKR och den nationella politiken försöka påverka skyddsombudens roll och förutsättningar i positiv riktning. Utifrån det ovan beskrivna läget är dock troligtvis den mest fruktbara vägen framåt, åtminstone för närvarande, att bedriva påverkansarbetet på lokal nivå och trygga att skyddsombuden får den ledighet och förutsättningar som de har rätt till enligt gällande lag.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

2. Kommunikation

– motionerna 13–19

13. Visions digitala kanaler och verktyg för medlemmar och förtroendevalda

Motionär: Vision Göteborg

För att förtroendevalda inom Vision ska kunna genomföra det fackliga arbetet med medlemsstöd, utbildning, aktiviteter och informationsspridning krävs väl utvecklade och anpassade digitala verktyg. För att medlemmar och förtroendevalda ska kunna använda dessa behöver funktionerna vara anpassade för alla användare, inte bara de som är normfungerande.

Det är ingen nyhet att Visions förtroendevaldas digitala redskap lämnar en del att önska. Frustrerade användare av "Mina Sidor" vittnar om ett flertal problem, bland annat:

- ▶ Användaren blir utkastad.
- ▶ Funktionerna för utbildningsadministration är svår använda.
- ▶ Verktygen för informationsutskick har så stora brister att det föredras att använda vanlig epost.
- ▶ Ärendestödet är mycket osmidigt.

Medlemmar med funktionsnedsättningar vittnar om svårigheter att ta till sig information på vision.se. Hemsidan uppfyller inte kraven enligt standarden WCAG 2.1 (Standard för tillgänglighet på webben).

Ett av Visions mål från förbundsmötet 2020 är att Vision ska vara drivande i den digitala utvecklingen och ska driva digitala arbetsmiljöfrågor. Ett sätt att göra detta är att "leva som man lär". Vision Göteborg föreslår därför att Visions främsta informationskanal, vision.se, ska leva upp till kraven i WCAG 2.1.

De digitala hjälpmedel förtroendevalda har i sina uppdrag är ofta svår använda och dras med fel som gör dem mer eller mindre oanvändbara. Ett sätt att hitta och konkretisera vilka fel som finns inom systemen är den nyligen framtagna standarden SIS/TS 904 501, eller "användbarhetsrond". Genom att använda denna på både befintliga system och funktioner som vid införande av nya, skulle det vara möjligt att snabbt hitta och isolera vilka funktioner som fungerar bra respektive dåligt. Flera av Visions förtroendevalda har genomgått en kurs i detta under våren 2021, i regi av KTH. Göteborgsavdelningen föreslår att metoden riktas emot förtroendevaldas verktyg, och att handlingsplaner för att komma tillrätta med problemen, upprättas.

Arbetet föreslås drivas genom de referensgrupper för digital utveckling som redan finns, med representanter som har gått utbildningen i användbarhetsrond. [Standard - Ergonomi vid människa-systeminteraktion - Användbarhetsrond SIS/TS 904501:2021 - Svenska institutet för standarder, SIS](#)

Flera förtroendevalda har behov av utökad funktionalitet på förtroendevaldas epost, "fv-mailen". För större avdelningar eller förtroendevalda med mycket mail-kontakt är det omständligt att tvingas göra det genom Vision-appen eller genom "Mina sidor". På grund av detta föreslår vi att det vid behov ska gå att utöka funktionaliteten till fullvärdiga Office365-licenser.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision som förbund tillgodoser att det ska gå att uppgradera till en fullvärdig O365-licens för de som behöver det på förtroendevalda-mailen
- att** tjänstemannaorganisationen tillses att vision.se lever upp till WCAG 2.1 inom ett år efter förbundsmötets beslut.
- att** tjänstemannaorganisationen tillses att verktygen för förtroendevalda lever upp till WCAG 2.1 inom ett år efter förbundsmötets beslut.
- att** Vision vid införande av nya verktyg och funktioner på hemsidan alltid genomför användbarhetsrond (SIS/TS 904 501) i införandefasen tillsammans med referensgrupperna för digital utveckling.
- att** Vision genomför användbarhetsrond (SIS/TS 904 501) på befintliga verktyg och funktioner för förtroendevalda tillsammans med referensgrupperna för digital utveckling inom ett år från förbundsmötets beslut
- att** Vision aktivt påverkar i syfte att implementera användbarhetsrond (SIS/TS 904 501) som en metod på Suntarbetsliv.se
- att** det genomförs en användbarhetsrond (SIS/TS 904 501) tillsammans med referensgrupperna för digital utveckling på vision-appen och att resultatet från den presenteras för utvecklingsorganisationen, inom ett år från förbundsmötets beslut

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Visions digitala kanaler och verktyg för medlemmar och förtroendevalda”

Förbundsstyrelsen instämmer med motionären i att bra digitala verktyg är en viktig förutsättning för att Visions förtroendevalda ska kunna utföra sitt uppdrag. Ett flexibelt arbetsliv innebär också att kraven på användarvänlighet och digital tillgänglighet blir alltmer aktuellt.

Förbundsstyrelsen är medveten om de utmaningar och behov av utveckling som finns kring förtroendevaldas digitala arbetsmiljö och ser fortsatt detta som ett prioriterat utvecklingsområde för kansliet.

Inom ramen för den satsning på fler förtroendevalda som förbundsstyrelsen föreslår ingår bland annat en översyn av förtroendevaldas förutsättningar. En viktig del är en bra arbetsmiljö för det fackliga arbetet, oavsett det sker digitalt eller fysiskt. Förstudien för fler förtroendevalda har tydligt visat på att gruppen förtroendevalda inte är homogen och att stöd och verktyg behöver målgruppsanpassas i större utsträckning än vad som görs idag. Vision har också att förhålla sig till de olika IT-miljöer som de förtroendevalda arbetar i, vilket innebär att vissa system eller verktyg inte kan användas av alla på grund av olika lokala begränsningar.

Förbundsstyrelsen vill inte föregå den anpassning som behöver ske genom att fastställa val av system/leverantör. Det behöver utredas ytterligare och förbundsstyrelsen föreslår i stället att det tydligt kravställs inom satsningen på att öka i facklig styrka och bli fler förtroendevalda. Förbundsstyrelsen menar också att det skulle vara olyckligt om ett förbundsmöte skulle fastställa exakta verktyg och standarder eftersom dessa kan komma att förändras. Kansliet gör hela tiden bedömningar och följer utvecklingen och använder sig av referensgrupper för att ligga rätt i tiden. Om det skulle vara så att förbundsmötet skulle besluta på en detaljnivå, skulle det i så fall krävas nya beslut av ett förbundsmöte varje gång marknaden förändras och nya bättre verktyg utvecklas.

Vision.se är en webbplats byggd med äldre teknik, med denna teknik är det inte möjligt att uppfylla WCAG 2.1 (Standard för tillgänglighet på webben). Samma förutsättningar gäller för Mina sidor som baseras på nuvarande webbplats.

Det finns planer på att bygga en helt ny webbplats. En gedigen förstudie har därför gjorts och förbundsstyrelsen ser det som en självklarhet att en ny webbplats så långt det är möjligt ska uppfylla kraven om digital tillgänglighet (WCAG 2.1 nivå AA). Vi tror att en hög grad av digital tillgänglighet gynnar alla användare.

När Vision ställer krav på nya digitala webbaserade verktyg finns kraven på tillgänglighet med. Ett exempel på det är den nya utbildningsportalen som lanserats under 2022, vilken i hög utsträckning uppfyller webbstandard för tillgänglighet.

När det gäller Visions mobilapp så följer den standard för tillgänglighet utifrån den checklista (<https://webbriktlinjer.se/appar/?checklista>) som Myndigheten för digital förvaltning, DIGG, (<https://digg.se/>) tagit fram.

Som ett resultat av förbundsmötet 2020 är en referensgrupp för digital utveckling tillsatt. Kansliet har tillsammans med referensgruppen genomfört ett antal workshops för att på ett systematiskt sätt samla in synpunkter, få återkoppling, prioritera i utvecklingsaktiviteter och samtidigt också stärka den gruppen av förtroendevalda.

Det är en självklarhet att de förtroendevalda fortsatt ska finnas med som en referensgrupp, vara en del av kommande kravställan samt få möjlighet att kontinuerligt testa utvecklingen av nya verktyg och webbplats.

När det gäller förslaget om att Vision ska använda sig av så kallad "användbarhetsrond" (SIS/TS 904 501) är detta en ny standard som lanserades 2021. Det är en relativt omfattande standard och är så ny att det ännu inte finns någon större utvärdering gjord av modellen. Att i dagsläget binda upp sig vid en specifik metod/arbetssätt i syfte att utveckla digitala system är därför inte självklart. "Användbarhetsrond" (SIS/TS 904 501) är ett av flera sätt att arbeta med utveckling av system.

Vad avser att-satsen att påverka vilka metoder Suntarbetsliv som förening ska tillämpa eller förespråka är valet av metoder något som kontinuerligt diskuteras och partsgruppen där Vision deltar följer utvecklingen, men Vision kommer inte att förespråka någon särskild modell framför andra. Det är även värt att notera att Suntarbetsliv i samarbetet med experter (och partsgrupp) utvecklat tre egna digitala ronder där användbarhet/användarvänlighet är en av dessa.

Förbundsstyrelsen vill betona det arbete för att utveckla IT-miljön för förtroendevalda som nu pågår samt att det sker löpande utvärderingar kring upplevelsen av det digitala stödet (se även yttrandet kring motionen "Vision ska förbättra sin IT-miljö för förtroendevalda").

Avslutningsvis vill förbundsstyrelsen ytterligare betona att vår ambition är att Visions digitala kanaler och verktyg ska vara så funktionella och användarvänliga som möjligt, vilket kräver ett kontinuerligt utvecklingsarbete. Och för att kunna erbjuda verktyg och system som från tid till annan bäst uppfyller de behov som finns är det inte lämpligt att redan nu låsa sig vid motionens preciserade att-satser.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

14. En förenklade organisation för aktivitetsansvariga

Motionär: Cecilia Einarsdotter Larsson, Vision Skellefteåavdelningen, Felipe Martinez, Vision Laholmsavdelningen

Bakgrund

Idag ligger ett stort ansvar på respektive avdelnings eller klubbs styrelse att leta fram aktiviteter, förhandla med medverkande och ta hand om allt administrativt som tillhör en aktivitet.

Beroende på styrelsens engagemang, ekonomi och andra förutsättningar har vi en stor ojämlikhet kring vad vi kan erbjuda våra medlemmar.

De senaste åren har vi kunnat se olika exempel på hur digitaliseringen hjälpt oss att samverka och samorganisera event. Drivna förtroendevalda har tagit fram färdiga koncept som andra avdelningar och klubbar kunnat köpa in sig i. Detta främst för att få ner kostnaden men också för att sprida bra exempel över större delar av Sverige. Dessa arrangemang har varit väldigt lyckade men också krävt mycket tid och engagemang av den enskilde förtroendevalda.

Önskat läge

Att som mindre avdelning eller klubb själva förhandla med olika aktörer och samtidigt kolla att de stämmer överens med Visions värdegrund tar mycket tid. Det ger också olika utfall utifrån förhandlingsskicklighet, tid att lägga på evenemanget och liknande.

Motionsskrivarnas vision är att vi kunde ha ett centralt verksamhetsstöd som levererade stor del av det underlag som krävs inför en aktivitet. En databank med färdigförhandlade avtal med föreläsare, utbildare och lokaler skulle ge en bättre kvalitetssäkring i det vi förhandlat fram och får levererat. Tydliga kontaktuppgifter skulle förkorta tidsåtgången för att leta fram, ta kontakt med och anlita dessa. Tydliga hänvisningar till teknikstöd och nya digitala verktyg skulle få fler att våga prova att använda dessa.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision centralt skapar en sida under www.vision.se till stöd för avdelningar och klubbar som önskar anordna evenemang/utbildningar/föreläsningar.
- att** det på denna sida framgår en databank med avtal med föreläsare, utbildare och lokaler som Vision anser lämpliga att anlita utifrån vår värdegrund och som man centralt förhandlat fram rimliga arvoden med.
- att** det på denna sida framgår olika verktyg och lathundar kring hur man beställer eller använder sig av olika digitala verktyg. (Ex. Länk för bokning av Visions Zoom-användare, lathund i användandet och tips vid användande av ex. Teams, Zoom, Youtube osv.)

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”En förenklande organisation för aktivitetsansvariga”

På Vision.se finns en databas [Engagemangskiosken \(vision.se\)](#). Här finns förslag på aktiviteter som kan genomföras utifrån olika ämnen, intressen och förutsättningar, som användaren enkelt kan filtrera fram. Kopplat till aktiviteterna finns material att ladda ner.

Syftet med engagemangskiosken är att sänka trösklarna för engagemang genom att erbjuda inspiration och konkreta förslag för aktivitetsansvariga och alla andra som vill genomföra en aktivitet. I engagemangskiosken uppmanas alla, såväl förtroendevalda som medlemmar, att tipsa om olika lyckade aktiviteter de gjort. På så sätt byggs engagemangskiosken ut och uppdateras. Utifrån motionens brödtext kan förbundsstyrelsen vidare se en utvecklingspotential för engagemangskiosken där till exempel länksamlingar och tips för att arrangera spännande träffar och event finns med som en framtida del.

En annan kanal är vår slutna grupp för förtroendevalda på Facebook. Här är det enkelt att ställa en fråga för att få tips och förslag på föreläsare och andra aktiviteter, och snabbt få svar från andra förtroendevalda. [Förtroendevald i Vision | Facebook](#)

Visions kansli erbjuder i dag centralt många olika typer av föreläsningar, både fysiskt och digitalt. Kommunikation om dessa görs i nyhetsbrev, på webben, i appen och ibland också i Tidningen Vision och Chefen i Fokus. Att därutöver förhandla fram centrala avtal med föreläsare, utbildare och lokaluthyrare och administrera denna verksamhet skulle vara både resurskrävande och svårt. En komplikation är att man på förhand inte skulle kunna veta hur många arrangemang och besökare som det är fråga om.

På Vision.se finns det tips och råd för hur man lyckas med ett digitalt möte, och det finns manualer för Visions digitala verktyg [Digitala möten - tips och utbildning | Vision](#). Detta är ett område där utvecklingen går mycket snabbt, och därför behöver den ständigt kompletteras och byggas ut med nya instruktioner och tips för att kansliet ska kunna ge bästa möjliga stöd på detta område.

Avdelningar och klubbar som vill ha stöd i att arrangera aktiviteter kan med fördel kontakta Visions center. Personalen där har lång erfarenhet och djup kunskap inom detta område och de hjälper gärna till.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionens första och tredje att-satser som besvarade

att avslå motionens andra att-sats

15. Förbundets kommunikation och information till förtroendevalda

Motionär: Vision Göteborg

Det har dessvärre inträffat några gånger de senaste åren att vi som förtroendevalda hamnat i situationer där förbundet inte gett oss information om viktiga förändringar och beslut som förbundsstyrelsen tagit i frågor som berör medlemmarna i Vision. Det är viktigt att även förtroendevalda får information om de lagändringar som sker. Information och kommunikation är ett område som behöver utvecklas för att undvika att vi förtroendevalda hamnar i liknande situationer. Det är viktigt att det förbättras framåt. Vilka behöver veta vad? Vem ska få vilken information?

Men ändå, vi har hamnat i situationer där vi får frågor från medlemmar kring avtal som tecknats på nationell nivå, där vi inte visste att avtalet var tecknat. Det leder till knepiga situationer för de förtroendevalda som ska svara på frågor de inte har svaret på.

Vi har hamnat i situationer med arbetsgivaren där avtal varit uppsagda och vi skulle diskutera kring hur vi skulle använda en resurs som avtalet handlade om. Det var inte heller en optimal situation att på sittande möte få information från arbetsgivaren kring vad som hänt på nationell nivå och inte veta vad som gjorts på förbundet.

Förbundsmötet föreslås besluta

att ge kommunikationsavdelningen till uppgift att jobba fram en kommunikationsplan för att säkerställa att viktig information kommer förtroendevalda tillhanda och att redovisning sker på mellanårskonferensen 2023

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förbundets kommunikation och information till förtroendevalda”

För förbundsstyrelsen är det självklart att förtroendevalda ska ha rätt förutsättningar och verktyg som de behöver i sitt uppdrag. Kommunikation har, mycket riktigt, en viktig roll i att ge Visions förtroendevalda rätt verktyg för att ta till sig eller enkelt söka och finna den kunskap som behövs vid en given situation.

När det till exempel kommer till vikten att kommunicera förändringar inom nya, uppsagda eller omförhandlade avtal finns en tydlig arbetsrutin på plats. I dessa specifika fall är utgångsläget att informationen ska skickas till både berörda förtroendevalda och medlemmar utan dröjsmål. Det innebär att dessa två grupper har en möjlighet att nås av kommunikationen vid samma tillfälle. Kommunikationen planeras och genomförs i tätt samarbete mellan ansvariga verksamheter inom kansliet.

Oaktat de incidenter som motionärerna hänvisar till i motionen kan förbundsstyrelsen konstaterar att kommunikationsplaner tas fram för varje enskilt avtalsområde då det är viktigt att insatserna är unika för det aktuella avtalet och målgruppen. Det samma gäller för all annan information som ska gå ut till förtroendevalda – varje enskild kommunikationsplan som tas fram är unik för respektive insats.

För att lyckas med kommunikationen är det viktigt att kansliet planerar kommunikationsinsatser utifrån varje enskild aktivitet eller händelse. Och använda rätt kanal för respektive målgrupp. Visions webb och nyhetsbrev är viktiga delar av helheten. Visions kommunikationsenhet mäter löpande öppnandet av nyhetsbrev och kan tyvärr konstatera att många förtroendevalda inte öppnar utskick från Vision – här behöver det göras insatser för att förbättra detta. Under 2022 kommer därför en ny övergripande strategi för kommunikation till förtroendevalda att tas fram. Strategin kommer tydliggöra kanalval och målgruppsanpassning med mera. Förhoppningen är att detta ska förbättra effekten av Visions kommunikation ytterligare och att fler ska nås av viktig information.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

16. Sluta handla produkter från icke demokratiska länder

**Motionär: Hubert Larsson från Vision Göteborg, klubb Social sydväst, Styrelsen för Vision klubb Äldre samt vård och omsorg, Miljö- och klimatrådet inom Vision Göteborg
Vision Göteborg ställer sig bakom motionen**

Inför representantskapet 2021 fick Vision Göteborg en motion från två klubbar i staden, klubben för Socialförvaltningen Sydväst samt klubben för Äldre- samt vård och omsorg.

Motionärerna ansåg att Vision som förbund ska stå upp för demokrati och tydligt ta avstånd ifrån att handla produkter tillverkade i icke demokratiska länder. Vidare föreslog motionärerna att representantskapet skulle besluta att avdelningen enbart handlar profilprodukter från demokratiska länder.

Vision Göteborgs yttrande över motionen var att avdelningen använder sig i huvudsak av de leverantörer av profilprodukter som förbundet har avtal med. De krav som förbundet ställer återfinns i Visions riktlinjer för profilprodukter där utgångspunkten är att vi är en Fair Union, vilket innebär att vi väljer att handla av företag med kollektivavtal och som har ett aktivt miljöarbete. Vi vill att det vi köper är schyst tillverkat med tanke på såväl arbetsvillkor som miljö.

För Vision är det en självklarhet att produktionen av profilprodukter sker på ett etiskt och miljösäkert sätt och att dokument finns som styrker detta. Vi strävar efter att alla produkter som säljs i profilbutiken är fair. Det innebär att de är giffria och marktransporterade och uppfyller minst något av följande:

- ▶ Fairtrade-märkt
- ▶ Miljömärkt
- ▶ Närproducerad
- ▶ Tillverkade i återvunnet material
- ▶ Återvinningsbar
- ▶ Sparar energi

Vad som däremot inte framgår är om produktionen av profilprodukterna i fråga sker i icke-demokratiska länder. Vision Göteborg anser likt motionären att krav på detta borde ingå i Visions riktlinjer för profilprodukter. Då vi i denna fråga behöver påverka förbundet anser avdelningsstyrelsen:

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision som förbund ska sluta handla produkter från icke demokratiska länder

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Sluta handla produkter från icke demokratiska länder”

Förbundsstyrelsen delar motionärens problembild och ser generellt sett positivt på att Vision inte ska bidra till totalitära staters ekonomi. För att landa i ett väl avvägt beslut har förbundsstyrelsen tittat noga på hur och var Visions profilprodukter produceras.

Av strax över 300 profilprodukter är 99 stycken producerade i ett ej demokratiskt land. Övriga profilprodukter kommer från produktionsländer som är demokratier eller hybridregimer. Förbundsstyrelsen kan därmed konstatera att den bredd som Visions linje av profilprodukter har idag kommer att bli märkbart smalare vid ytterligare skärpta leverantörskrav. Det kommer troligen även innebära en prishöjning för slutkonsument mellan 30 – 400 % (beroende på produkt) då utbudet ska bestå av likvärdiga produkter från mer demokratiska länder.

Visions leverantör, Topline, arbetar redan idag aktivt med miljömässigt, socialt och etiskt ansvarstagande inom produktionskedjan. För att göra valen för slutkonsument än tydligare har Visions leverantör presenterat en möjlighet att märka utbudet av profilprodukter med flagga för att visa ursprungsland.

Läs gärna mer om Toplines arbete med hållbarhet: <https://www.topline.se/hallbarhet>

Förbundsstyrelsen vill ge kansliet ett uppdrag att under de kommande två åren (2023–2024), i samarbete med leverantören Topline, påbörja en utfasning och i möjligaste mån ersätta de profilprodukter som producerats i ett icke demokratiskt land med schystare profilprodukter. Vidare ser förbundsstyrelsen positivt på införandet av den ursprungsmärkning som Topline presenterat. The Economists så kallade demokratiindex (Democracy index) kommer ligga till grund för bedömningen av ej demokratiska länder.

Visions stränga krav och höga förväntningar på leverantörer och hållbarhet inom produktionskedjan av profilprodukter ligger fast och kompletteras därmed med ovanstående. Förbundsstyrelsen vill vara tydlig till förbundsmötet att det uppdrag som beskrivs ovan även ställer krav och behöver ett tydligt åtagande från Visions förtroendevalda. Det är viktigt att förbundets krav på leverantörer gällande miljömässigt, socialt och etiskt ansvarstagande samt ursprungsland följs av hela förbundet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

17. Annonser i Visionstidningen

Motionär: Vision Göteborg, Vision Malmö

Tidningen Vision och Visions applikation för mobila enheter vänder sig till dem vi är till för - våra medlemmar. Det är också våra medlemmar som i stort finansierar dessa produkter. Även reklamplats säljs för att bidra till finansieringen. Att dessa annonser väljs med omsorg och gott omdöme - med fokus på våra medlemmar - är naturligtvis en självklarhet, kan tyckas.

Att vi som medlemmar därför utsätts för reklam som uppmuntrar till spel får oss att häpna. Att pyramidspelen Postkodslotteriet helt plötsligt speglades ut i såväl tidning som app såg vi detta som inte bara anmärkningsvärt utan också oerhört osmakligt. Det stannar inte där utan vi ska även ta del av annan ingång som "hälsosam sex" där vi uppmuntras att knapra piller och rötter. Vi nöjer oss i detta sammanhang med dessa exempel men det finns flera.

Vision som ett fackförbund med en tydlig värdegrund ska inte, enligt vår mening, sälja oss till dessa typer av aktörer och tidningen Vision behöver således ges ett uppdrag att ta fram tydliga (-re) riktlinjer i samband med annonsförsäljning.

Förbundsmötet föreslår besluta

att besluta att det seriöst arbetas igenom och att upprättas en riktlinje för vilka annonser som är rimligt att ha med i en medlemstidning som våra medlemmar får hem i brevlådan.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Annonser i Visionstidningen”

Med Tidningen Vision nr 2-2021 som utkom den 1-3 mars medföljde en annonsbilaga från Postkodlotteriet. Den distribuerades med papperstidningen till 56 000 medlemmar, dock inte i någon av Tidningen Visions digitala kanaler. Den 15 mars mottog förbundsstyrelse, stabschef och chefredaktör ett brev från avdelningsstyrelsen Vision Göteborg med önskemål om att ta fram en riktlinje för annonser i Tidningen Vision som inte skulle acceptera annonser från spelföretag.

Tidningen Vision och Chefen i fokus saknade vid den aktuella tidpunkten en sådan annonsriktlinje. Tidningsredaktionens chef, tillika ansvarig utgivare på Tidningen Vision, fick uppdraget och en riktlinje för annonser i Tidningen Vision och Chefen i fokus togs fram. Den implementerades den 21 mars 2021 i båda tidningarna och finns att läsa i sin helhet på vision.se/tidningenvision/annonsera samt vision.se/chefenifokus/annonsera. Annonnsbyrån informerades av ansvarig utgivare och arbetar sedan samma datum utifrån riktlinjen. Stabschefen informerade brevskrivarna.

Annonseringsregler: Gäller i tidningarnas samtliga kanaler.

- ▶ Tidningen Vision och Chefen i fokus är öppen för annonser som ett naturligt inslag i en modern tidning. Annonser kan öka tidningens läsvärde och skapar intäkter som minskar medlemmarnas kostnader för tidningen.
- ▶ Ansvarig utgivare har det yttersta ansvaret när det gäller vilka annonser som får publiceras och granskar varje annons i förväg. Det händer att annonser stoppas eller behöver bearbetas för att publiceras.
- ▶ Annonser ska för läsaren vara lätta att särskilja från journalistiskt innehåll. Ansvarig utgivare kan annonsmärka annonser för att förväxling inte ska kunna ske. Det gäller även annonser och information från Vision.
- ▶ Begärd placering i anslutning till redaktionell artikel godtas ej.
- ▶ Tidningen Vision och Chefen i fokus tar inte in annonser som strider mot Tryckfrihetsförordningen, övriga svenska lagar, de etiska regler som finns i mediebranschen eller Visions stadgar.
- ▶ Tidningen Vision och Chefen i fokus följer de rekommendationer som Konsumentverket ger rörande oseriös marknadsföring och tar inte in annonser för kommersiella produkter som strider mot gällande lagstiftning.
- ▶ Tidningen Vision och Chefen i fokus ges ut av ett fackförbund som är partipolitiskt obundet och tar därför inte in annonser vars avsändare eller innehåll är partipolitiskt.
- ▶ Tidningen Vision och Chefen i fokus ges ut av ett fackförbund vars verksamhet bygger på värderingar som värnar de demokratiska principerna och respekten för människors lika värde och tar därför inte in annonser vars avsändare eller budskap ifrågasätter detta.
- ▶ Tidningen Vision och Chefen i fokus ges ut av ett fackförbund som jobbar för att främja jämställdhet och mångfald samt motverkar all form av diskriminering i arbetslivet och tar därför inte in annonser vars avsändare eller budskap ifrågasätter detta.
- ▶ Tidningen Vision och Chefen i fokus tar inte in annonser vars avsändare eller innehåll gör reklam för tobak eller alkohol, inte heller nikotin- eller alkoholfria alternativ till sådana produkter.
- ▶ Tidningen Vision och Chefen i fokus tar inte in annonser vars avsändare eller innehåll gör reklam för droger, vapen, spelbolag eller oseriösa låneföretag.

Sedan riktlinjens införande har Tidningen Vision kommit ut med sju nummer. I dessa har sammanlagt 19 annonsörer köpt 57 annonser i papperstidningen.

Följande annonsörer har accepterats: A-kassan Vision, Folksam, Folkandvården Skåne, Göteborgs stadsteater, Kunskapsgruppen, Kvalitetsmässan, Lampgallerian, MSB/Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Nanolfvillan, NEB-teamet, Nytida, Panorama/Klimatpolitiska rådet, Påhlmans handelsinstitut, SEB, Stroke-Riksförbundet, Suntarbetsliv, Sverigehälsan, Viking Line och Wellvita.

På webbplatsen Tidningenvision.se har 2 annonser accepterats, från Panorama/Klimatpolitiska rådet respektive Nordgen.

Ansvarig utgivare har under aktuell period nekat annonser från spelbolag samt politiska partier i enlighet med riktlinjen. 3 av de sammanlagt 59 annonserna som godkänts har gjort reklam för naturläkemedel: en för ökad sexlust, en för tjockare hår och en mot svullen mage.

Chefen i fokus har kommit ut med 4 nummer sedan riktlinjen infördes. I dessa har sammanlagt 5 annonsörer köpt 11 annonser.

Följande annonsörer har accepterats i papperstidningen: Bitoreq/Socialchefsdagarna, Fleet complete bildelning, Formue, Kvalitetsmässan och Lampgallerian. Ingen annons har publicerats i digitala kanaler. Ansvarig utgivare har inte nekat någon annonsör i Chefen i fokus.

Förbundsstyrelsen anser att ett arbete med att ta fram en riktlinje för annonsering nyligen har gjorts, och att den befintliga riktlinjen är väl genomarbetad och fyller sitt syfte.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

18. Är vi historielösa?

Motionär: Monika Göl och Anna Nilsson

Följande avdelningar står bakom motionen: Vision Region Skåne och Lundaavdelningen

Förbundet bildades 1936, så mycket vet vi. Men vilka som varit förbundsordförande under åren fram till idag vet vi ganska lite om. Inte går det att få fram på vår hemsida heller. När vi pratar om facket historia blir det i generella ordalag och väldigt lite som är specifikt för förbundet. I bästa fall kan vi söka information hos andra förbund och TCO men väldigt lite på Vision.se

Det känns som det är dags att vi får tillgång till förbundets historia på hemsidan. Vem var ordförande och när? Vilka var det egentligen som satt i styrelsen under åren? När fick vi vår första kvinnliga ordförande och vem var det? Vilka andra förbund har vi slagits samman med och vad ledde fram till de besluten? Varför bytte vi från kongresser till förbundsmöte på 90-talet?

Tidningen Vision gjorde en jättefin historieberättelse om just tidningens historia, men hur ser förbundets ut? På Malmöavdelningens hemsida kan vi läsa och se dokumentet från när den avdelningen bildades 1917, liknande berättelser finns säkert på fler ställen. Hade varit fantastiskt fint att ha all historik samlad på förbundets sida.

Även årsberättelser och förbundsmöteshandlingarna från fler år än de närmaste vill vi ska finnas på hemsidan. För visst har vi att lära av historien? När vi kan se hur vi utvecklats kan vi också se vart vi vill.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att förbundets hela historia, från första avdelningen bildades fram till idag, skrivs ut på hemsidan och därefter fylls på kontinuerligt.
- att** årsberättelser och förbundsmötes/kongress-handlingar från tidigare år läggs upp på hemsidan.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Är vi historielösa?"

Vision har en lång och stolt historia. Fylld av fackliga framgångar, stora utmaningar och kreativa lösningar. Att lära av historien är lika aktuellt inom Vision som det borde vara i övriga delar av samhället.

Förbundet arbetar redan idag med att dokumentera och sprida Visions historia. Till namnbytet producerades och lanserades en ambitiös boksatsning kallad "I ständig förändring". Förbundet har producerat två filmer om förbundets historia och framtida utmaningar som finns tillgängliga på [Vision.se](#) och som visas i olika sammanhang, [Vision 10 år av facklig styrka | Vision Play](#) och [Visions resa genom tiden | Vision Play](#) Tidningen Vision skildrar också kontinuerligt delar av förbundets historia i papperstidningen och på sajten, och förra året gjorde tidningen ett reportage om sin egen publicistiska historia.

På [Vision.se](#) finns årsberättelser sedan 2012 publicerade. Även förbundsmöteshandlingar från 2016 och framåt finns tillgängliga på [vision.se](#). Äldre handlingar är möjliga att ta del av genom kontakt med Visions kansli.

Som motionärerna skriver är historien viktig och det finns mycket att lära av den. Därför kan viktiga årtal och händelser i förbundets historia med fördel lyftas fram tydligare på [Vision.se](#). De närmaste åren kommer Vision att bygga en ny webb och detta blir ett arbete som kommer att göras i samband med det.

Att skildra Visions hela historia så som motionärerna efterfrågar är dock ett omfattande arbete som skulle kräva stora personalresurser, det handlar om research, textarbete, redaktörsarbete, bildsättning, formgivning med mera. Dessa resurser behöver prioriteras till andra arbetsuppgifter. Förbundsstyrelsen känner en trygghet i insikten att förbundets historia levandegörs och förvaltas på ett ansvarsfullt sätt redan idag.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

19. Utbildningsriktade besök i årskurs 9 och under gymnasiet

Motionär: Asa Olsson Rämö, Vision Sektion Nordväst

”Ungas syn på facket och arbetslivet har en avgörande betydelse för den svenska arbetsmarknaden i allmänhet och fackliga organisationer i synnerhet. På senare år har organisationsgraden sjunkit i Sverige och unga hör till de grupper där den sjunkit mest. Om löntagarnas inflytande i arbetslivet ska kunna stärkas, är det av yttersta vikt att den utvecklingen bryts och att fler unga väljer att gå med i facket.” (Bergström och Bertilsson, 2020, s 5).

Enligt rapporten ”Unga och facket - klyftor i attityder och kunskaper bland gymnasieelever” som Ylva Bergström och Emil Bertilsson författat beskriver de en osäker tillvaro på arbetsmarknaden där en hög andel av eleverna saknar tilltro till fackförbunden och kunskap och fackförbundens arbete. Man ser även att i grupperna unga och utrikesfödda löntagare har en svag eller osäker anknytning till arbetsmarknaden och att i dessa grupper har ett mindre intresse, eller inget intresse alls, att organisera sig fackligt (et al s 22).

Därför anser Vision Sektion Nordväst att det vore av stor vikt att försöka fånga blivande medlemmars intresse redan i årskurs 9 och under gymnasiet, exempelvis under tredje året. Dessa utbildningsriktade besök fokus ska vara att byta den negativa trend som vi ser i olika studier, rapport och medlemslistor att unga i högre grad väljer att inte gå med i ett fackförbund.

Förbundsmötet föreslås besluta

att förbundsstyrelsen arbetar för att få en överenskommelse med Skolverket som gör det möjligt att förtroendevalda kan besöka grundskolor och gymnasieskolor.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utbildningsriktade besök i årskurs 9 och under gymnasiet”

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 sprida kunskap om arbetsmarknad, kollektivavtal och fackets roll till skolungdomar. Vi har bidragit både med tid, kompetens och ekonomiska resurser. Genom att samarbeta med andra fackförbund inom ramen för Arena Skolinformation har vi fått större kraft och räckvidd än vad vi skulle kunna uppnå på egen hand. I mars 2022 hade över 1,7 miljoner exemplar av projektets olika material distribuerats till skolor runt om i landet! Samtliga material och lärarhandledningar som tagits fram inom ramen för projektet finns tillgängliga på webbplatsen <http://arbetslivskoll.se/>

Ingenting hindrar samtidigt att lokala initiativ tas för att bjuda in sig till skolor och för detta ser inte förbundsstyrelsen att en central överenskommelse är nödvändig.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

3. Samhälle och opinion

– motionerna 20–35

20. Livförsäkring som avtalats med Skandia

Motionär: Gustav Nilsson pensionärssektion 076 i Örebro, på uppdrag av pensionärssektionerna i Uppsala, Enköping, Västerås och Örebro

När Vision avtalade med Skandia om ny försäkring så lanserades den, som att den inte var reducerande. Den innehöll två nivåer en som gällde till 75 års ålder och en livslång. 2021 kom en revidering från Skandia där man redovisade att utbetalning helt upphör vid 85 års ålder. Detta gäller tydligen inte alla medlemmar, några över 85 år betalar fortfarande och uppfattar sig ha en livslång försäkring.

En av Örebro pensionärssektionens medlemmar fyllde 85 år på julafton 2021, hen avled i början på januari i år. Medlemmen hade haft anställning i Örebro Kommun sedan ca 25 års ålder, och var medlem i SKTF sedermera Vision där hen varit medlem och betalat medlemsavgift och avtalade livförsäkringar i ca 60 år. Det är inte acceptabelt att medlemmen inte kunde få någon ersättning.

Att Vision centralt tecknar avtal med försäkringsbolag som tydligen ensidigt kan ändra på villkoren från icke reducerande, till helt upphörande vid viss ålder är oacceptabelt.

Att Vision dessutom har en pensionärsförening i sin organisation utan att föra dialog med sina egna medlemmars företrädare, inför så omvälvande förändringar är än mer skrämmande.

Som kuriosa fann Enköpings pensionärssektion en gammal skrift "En liten hjälpreda för pensionärssektionerna i sitt styrelsearbete". Vi är hårt styrda! I en bilaga 2, stadgar för SKTF:s pensionärsverksamhet antagna av SKTF:s förbundsstyrelse, finns inget datum, men den är från när pensionärssektionerna bildades. Där står det att pensionärsverksamheten ska tillvarata pensionärsmedlemmarnas intressen av att ha bra privatekonomiska och försäkringsmässiga villkor.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att snarast föra förhandlingar med Skandia samt bjuda in andra försäkringsbolag, med syfte om en återgång till de ursprungliga förutsättningarna där försäkringen varken är reducerande eller upphör. Vidare bör nu levande medlemmar som utestängts, få erbjudande om återgång mot betalning. Vidare bör man om möjligt, föra dialog kring retroaktiva ersättningar, till avlidnas dödsbon, där medlem avlidit efter att regeln förändrades. Det måste kontrolleras om Skandia fortsätter skicka ut försäkringsavgift till medlemmar över 85 år, där skyddet ändå upphört, eller finns det två avtal?
- att** vidare uppdra åt förbundsstyrelsen, att i framtiden ha dialog med företrädare för pensionärer, då avtal sluts med försäkringsbolag gällande pensionärens försäkringar.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Livförsäkring som avtalats med Skandia”

Visions gruppförsäkringar framförhandlas som en mervärde av medlemskapet och möjliggörs genom att vi är många som tillsammans kan pressa priser och bevaka villkoren i försäkringarna. I försäkringskommittéer bevakar Vision tillsammans med försäkringsgivarna kontinuerligt villkoren och utfallet i försäkringarna för att dessa ska fortsätta vara attraktiva produkter som ger ett mervärde för medlemmarna.

Livsvarig livförsäkring är en udda försäkringslösning av den anledningen att alla som tecknat försäkringen förväntas få en ersättning från försäkringen om den inte sägs upp av individen i förtid. Det innebär att premierna för försäkringen behöver vara stora nog för att täcka alla försäkrades ersättningar samt försäkringsbolagets administrativa kostnader för att hantera försäkringen. Genomsnittsmedlemmen kommer därför under försäkringstiden att ha betalat in minst lika mycket i premie som ersättningen från försäkringen blir till de anhöriga. Försäkringsmarknaden erbjuder inte längre livsvariga livförsäkringar i samma utsträckning och prognoserna säger att färre försäkringar av detta slag kommer att finnas kvar. I stället är det för många en bättre lösning att använda premierna till sparande.

Till skillnad från individuellt tecknade försäkringar, kan en försäkring som ingår i ett gruppavtal ändras inför varje kalenderår. Som det framgår i Visions avtal med Skandia gäller villkor och bindningstid ett år i taget. Såväl Skandia som gruppavtalsparten (i detta fall Vision) kan inför förnyelsedagen den 1 januari varje år avsluta eller förändra avtalets olika produkter avseende både innehåll och slutålder på försäkringen.

Premien och villkoren är en avvägning mellan risken i försäkringskollektivet och hos den enskilde försäkringstagaren under den period som avtalet gäller. Är risken stor kommer premien också att vara stor. I det fall Vision fortsatt att erbjuda livförsäkring utan slutålder, skulle premien behövt höjas kraftigt. Det hade i sin tur inneburit att många valt att avsluta sin försäkring, vilket skulle leda till ytterligare premiehöjning för de som var kvar.

Lösningen för att skapa en fortsatt hållbar försäkring blev att dela upp försäkringen i två kollektiv för att fasa ut den livsvariga försäkringen.

- ▶ Försäkringstagare som **fyllt 80 år senast den 31 december 2020** fick behålla livsvarig livförsäkring, med en premiehöjning om 10%.
- ▶ Försäkringstagare som **inte fyllt 80 år innan den 1 januari 2021** fick en slutålder av 85 år med oförändrad premie.

Den villkorsändring som skett är i enlighet med lag och avtal. Skandia och Vision är överens i villkorsändringen.

Förbundsstyrelsen tar gärna emot inspel eller motioner löpande från pensionärssektionen och avdelningar/klubbar både i försäkringsfrågor men även i andra verksamhetsfrågor.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

21. Avskaffa karensavdraget

Motionär: Malmöavdelningens styrelse

Karensavdraget är ett engångsavdrag på sjuklönen eller sjukpenningen som görs i samband med sjukfrånvaro. Under coronapandemin togs avdraget tillfälligt bort för att minska smittspridningen men har nu återinförts.

Karensavdraget bidrar till en ökad sjuknärvaro då många arbetstagare anser att de inte har råd att stanna hemma när de är sjuka. Sjuknärvaron drabbar inte endast den som är sjuk utan ger konsekvenser för både verksamhet och kollegor som riskerar att bli smittade.

Avskaffandet av karensavdraget är en jämställdhetsfråga då löneavdraget framför allt påverkar hushållsekonomin för ensamstående kvinnor med låg inkomst. Visions egen undersökning visar att en tredjedel av vår största medlemsgrupp (medicinska sekreterare) upplever att de inte har råd att vara sjukskrivna på grund av karensavdraget

Vidare är avskaffandet av karensavdraget en jämlikhetsfråga. Den snabba digitala utvecklingen som följde coronapandemin har resulterat i att många tjänstepersonsyrken fått utökade möjligheter till hemarbete, vilket innebär att de kan arbeta hemifrån vid lättare sjukdomssymtom. Det gäller dock inte alla yrken och karensavdraget har i och med digitaliseringen ännu tydligare blivit en klassmarkör och drabbar de som inte kan jobba hemifrån.

Malmöavdelningen anser vidare att det är en fråga om tillit. Visions medlemmar ska inte straffas ekonomiskt för att de tar ansvar och stannar hemma när de är sjuka. Det nuvarande systemet bygger på en misstro mot arbetstagaren och går helt emot Tillitsdelegationens slutsatser om hur offentliga verksamheter främjar idé- och verksamhetsutveckling.

Visions förbundsordförande har i pressmeddelande 2021-10-01 meddelat att förbundet att karensavdraget slopas permanent. Vidare har regeringen 2022-03-24 tillsatt en utredning om karensavdraget och sjuklönen. Malmöavdelningen anser att Vision därför ska ta tillfället i akt och ytterligare driva på opinionen för att karensavdraget avskaffas. Då avdraget är reglerat i *Lag (1991:1047) om sjuklön* vill Malmöavdelningen att Vision arbetar för en lagändring och att avdraget tas bort ur sjukförsäkringssystemet. Då lagändringar kan ta tid vill Malmöavdelningen även att Vision samtidigt arbetar för att avdraget avskaffas via kollektivavtalet.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** uppdra till förbundsstyrelsen att verka för en lagändring så att karensavdraget tas bort ur sjukförsäkringssystemet.
- att** ge Visions avtalsgrupp i uppdrag att arbeta för att karensavdraget avskaffas via kollektivavtal.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Avskaffa karensavdraget"

Förbundsstyrelsen 2018 fattade beslut om att Vision skulle arbeta för karensdagens avskaffande. Från den 1 januari 2019 ersattes karensdagen med ett karensavdrag. Förbundets arbete för en lagändring för att avskaffa denna typ av självrisk i försäkringen har fortsatt även efter den 1 januari 2019 fram till dags dato.

När det gäller att verka för lagändringar inom socialförsäkringsområdet arbetar Vision vanligtvis tillsammans med övriga TCO-förbund. Så har skett också i denna fråga, även om alla TCO-förbund inte har samma uppfattning om karensavdraget. Vision har också arbetat med frågan bland annat genom påverkan och opinionsbildning i relevanta sammanhang. Förbundet avser att fortsätta påverkansarbetet för ett avskaffat karensavdrag genom en lagändring, förutsatt att förbundsstyrelsen 2022 inte avslår motionens första att-sats.

Såsom motionären påpekar kan lagförändringar ta lång tid, även om det i just denna fråga genomfördes tillfälliga lagändringar under delar av pandemin.

Att avskaffa avdraget via kollektivavtal skulle med största sannolikhet bli kostsamt. Vi skulle bli tvungna att betala en sådan förändring med andra villkors- eller löneförändringar. Dessutom finns risken för att om vi skulle klara av att reglera frågan i kollektivavtal så kan beslutsfattarna tycka att "det har ju parterna fixat", vilket skulle innebära att incitamenten för att driva på en lagändring minskar.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionens första att-sats

att avslå motionens andra att-sats

22. Vision borde jobba för att karensdagen avskaffas

Motionär: Katja Nilsson, Utbildning Nord

Jag tycker att Vision centralt ska jobba för att karensdagen vid sjukdom avskaffas.

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

att Vision centralt ska jobba för att karensdagen vid sjukdom avskaffas

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision borde jobba för att karensdagen avskaffas”

Förbundsstyrelsen fattade beslut om att Vision skulle arbeta för karensdagens avskaffande. Från den 1 januari 2019 ersattes karensdagen med ett karensavdrag. Förbundets arbete för en lagändring för att avskaffa denna typ av självrisk i försäkringen har fortsatt även efter den 1 januari 2019 fram till dags dato.

När det gäller att verka för lagändringar inom socialförsäkringsområdet arbetar Vision vanligtvis tillsammans med övriga TCO-förbund. Så har skett också i denna fråga, även om alla TCO-förbund inte har samma uppfattning om karensavdraget. Vision har också arbetat med frågan bland annat genom uttalanden från förbundsordföranden. Förbundet avser att fortsätta påverkansarbetet för ett avskaffat karensavdrag genom en lagändring, förutsatt att förbundsstyrelsen 2022 inte avslår motionen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen

23. Pensionssystemet på väg mot politisk cirkus

Motionär: Vision Göteborg och Vision seniorer Göteborg

Pensionssystemet diskuteras och debatteras allt mer frekvent. Det skrivs böcker, Inga-Lisa Sangregorios Blåsningen ger redan i titeln svar på vilken ingång författaren har. Det senaste är alla de remissvar som kommit in med anledning av de senaste politiska turerna. RFV:s förre generaldirektör kallar systemet en "bluff". De som syns minst i debatten är de fackliga organisationerna även om TCO avgett ett och annat remissyttrande. Alla fackliga organisationer måste ta större del i diskussionen, forma krav och bidra med lösningar. Allra mest gäller det de kvinnodominerade facken som t ex Vision med en stor del kvinnor som missgynnas av systemet. Det strukturella löneproblemet blir ett strukturellt pensionsproblem. Allt fler hamnar i närheten av eller under EU:s fattigdomsgräns. Hur tänker Vision kring detta?

Låt oss beskriva några problem med det nuvarande pensionssystemet som förekommer i debatten;

Avgiften, En alltför låg pensionsavgift in i systemet ger i slutändan för låga inkomstpensioner. Nu vill många, inklusive TCO och också Vision, höja avgiften. Självklart nödvändigt men hur mycket och vem ska betala, arbetsgivaren, den anställde eller staten?

Ersättningen, ett problem här är den ökade livslängden och hur pengarna inte räcker till.

Svårbegripligt system och det blir inte lättare om lapptäcket ska sys vidare.

Orättvist, den ursprungliga tanken om "raka rör mellan livsinkomsten och pensionen" är på väg att försvinna med de olika tillägg som gjorts eller lanseras.

Skattefinansierat, systemet är konstruerat för att stå fritt från statens budget men olika insatser förändrar detta.

Samordning, när åldersgränserna i systemet ändrades följde inte åldersgränserna för socialförsäkring, förtidspension och arbetslöshetsförsäkring med.

Pensionsgruppen, har greppet eller inte?

Man ska kunna leva på sin lön och därmed på sin pension. Sambandet är så tydligt att även den allmänna pensionen måste vara en facklig fråga. Det ska löna sig att arbeta är en annan tydligt facklig devis men här håller politikerna på att spolia även detta genom att pensionssystemet fylls på så att de som arbetat ett helt liv till och med kan få lägre pension än de som inte arbetat alls. Gäller självklart mest kvinnor som haft låg lön.

Den allmänna pensionen brukar avfärdas av Vision som politik och visst är det politik men inte partipolitik utan en oerhört viktig medlemsfråga för ett förbund som Vision med den medlemsstruktur som gäller.

Tjänstepensionen som är en facklig fråga borde man också fundera kring vad gäller konstruktion och strategi. Avsättningar i procent förstärker till exempel det strukturella problemet.

Vi måste sluta avfärda frågan om pensionen och pensionssystemet som en politisk fråga och eventuellt en fråga för TCO. Vision måste utifrån en analys av den egna medlemsgruppen hitta en struktur och en strategi och sedan driva frågan om ett hållbart pensionssystem och det måste ske nu. Att hantera ett krackelerande pensionssystem i en krackelerande välfärd är en självklar facklig fråga.

Frågan är dessutom alltför allvarlig för att helt lämnas till det politiska systemet. När kompromissas det nästa gång för makten eller annat?

Pensionerna måste höjas och det nu men på ett säkert och rättvist sätt. Låt oss forma strategin kring hur detta ska ske.

Förbundsområdet föreslås besluta

- att** Förbundsstyrelsen ger tjänstemannaorganisationen i uppdrag att skapa och hålla samman en grupp om pensioner. Gruppen ska bestå av förtroendevalda i blandade åldrar samt representanter från seniorverksamheten. Gruppen ska bildas senast ett år efter förbundsområdet beslut och presentera sitt arbete senast förbundsområdet 2024. Gruppens arbete består i att ta fram förslag till förändringar av nuvarande pensionssystem, att förbundsområdet 2024 att besluta om.
- att** i sammanhanget söka samarbeten med andra fackliga organisationer med likartad medlemsstruktur både inom och utanför TCO i pensionsfrågan

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Pensionssystemet på väg mot politisk cirkus"

Förbundsstyrelsen instämmer med motionärernas bild av ett pensionssystem som har stora brister. 2018 antogs ett pensionspolitiskt program som tar hänsyn till såväl aktiva medlemmar som pensionerade medlemmar. Ett tryggt grundskydd ska finnas för den som inte kunnat arbeta eller för den som p.g.a. sjukdom inte kunnat arbeta heltid. Pensionsgapet mellan män och kvinnor ska minska och möjliga åtgärder för detta inom ramen för pensionssystemet.

Allmän pension är en viktig del och alla ska kunna leva av pensionen. Vision samarbetar med flertalet aktörer och några av landets främsta pensionsexperter för en gemensam modell och därmed skapa stark kraft i påverkansarbetet. För att motverka fallande allmän pension krävs en höjning av pensionsavgiften, livsinkomsten måste återspeglas i slutpensionen. Inom TCO pågår arbete till förslag på finansiering av flertalet pensions- och samhällspolitiska experter samt skatteexpert.

Genom att förstärka pensionssystemets hjärta ska beroendet av omkringliggande stöd inte vara nödvändiga i samma utsträckning. Sveriges pensionssystem får inte bli ett grundskyddssystem utan arbete ska löna sig. Därmed blir systemet mer begripligt.

Regeringen har lagt förslag avseende åldersgränser i angränsande trygghetssystem under mars månad 2022. Förslaget innebär att höja åldersgränserna ett år från 2023. Från år 2026 ska dessa åldersgränser knytas till riktåldern för pension.

Pensionsgruppen behöver ta ett tydligt krafttag för att undvika partipolitiska utspel.

Vision har varit med och förhandlat fram en höjd pensionspremie för anställda inom den kvinnodominerade offentliga sektorn. Därmed får många kvinnor en förstärkt tjänstepension men det krävs fortsatt arbete för att motverka strukturella löneskillnader och ojämnställt familjeliv. En viktig fråga är att bakomliggande inkomst används till intjänandet av allmän pension vid vård av sjukt barn. Detta med anledning att kvinnor tar en större andel av frånvaron för vård av sjukt barn och det får inte ge negativa effekter på pensionen.

Ett långsiktigt arbete pågår inom pensionspolitiska frågor och Vision strävar efter att vara ett synligt förbund i pensionsammanhang. En debattartikel i Svenska Dagbladet har publicerats avseende fallande allmän pension samt att det lappas och lagas alldeles för mycket. Förbundsordförande har även deltagit i en paneldebatt hos Pensionsmyndigheten som livesändes med temat "Är pensionerna tillräckliga?" utifrån en rapport som myndigheten släppt.

Vision kommer fortsätta att samverka med andra aktörer i pensionsfrågor och har en tydlig politik i linje med motionärernas önskemål. För pensionärer, studenter eller yrkesverksamma de som önskar komma med förslag om ändringar av det pensionspolitiska programmet finns möjlighet att komma med inspel eller motionera direkt till förbundsstyrelsen. Därmed finns inte ett behov just nu för särskilda referensgrupper i pensionsfrågan. Fokus behöver ligga på opinionsbildningen i dessa frågor. Visions linje har sedan en tid uppmärksammats av såväl pensionsgruppen som av flertalet riksdagspolitiker vilket är positivt.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå första att-satsen

att andra att-satsen besvarats

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

Motionär: Vision senior Göteborg

Vid Förbundsmötet 2018 behandlades och bifölls en motion betitlad "Orättvisa i arbetslivet ger orättvisa pensioner". Den att-sats som bifölls löd;

"Att vid diskussioner, kampanjer och opinionsbildning vad gäller strukturella löneskillnader samtidigt förtydliga och påpeka konsekvenserna vad gäller pensionerna"

På Förbundsmötet 2020 bifölls den igen då betitlad så som rubriken ovan och bifölls igen med samma attsatser.

Problemet är att dessa beslut inte har märkts i något avseende sedan dess och givetvis inte heller i den senaste demonstrationen av kampanjen 16 och "nån minut bättre varje år". Ett utmärkt sätt att beskriva problemet i arbetslivet, men varför inte något motsvarande för pensionen, t ex kvinnors pension räcker till 8 december, eller något medan männen har pension över jul och nyår. Ett strukturellt löneproblem blir ju ett strukturellt pensionsproblem i och med det pensionssystem vi har. Ett system som Inga-Lisa Sangregorio skrivit en bok om och kallat Blåsningen och som RFV:s tidigare generaldirektör KG Scherman kallar en bluff.

Konsekvenserna av en lyckad eller mindre lyckad facklig politik kring de strukturella lönefrågorna och frågor kring ett hållbart arbetsliv märks inte bara i yrkeslivet utan definitivt och tydligt efter detsamma. Vi har stora grupper, främst kvinnor, bland Visions medlemmar som efter att kämpat med att "inte ha kunnat leva på sin lön", ett fackligt krav, nu tvingas konstatera att man inte kan leva på sin pension och det blir värre framöver med det system vi har. Fler och fler hamnar under EU:s fattigdomsgräns.

Nu är ju frågan om den allmänna pensionen en fråga som Vision inte driver ensamt sägs det utan via TCO. Men Vision måste ha en tanke en ingång i de diskussionerna och därför är även den frågan relevant för ett Förbundsmöte i Vision. TCO är ju ett utmärkt forum att klara ut det strukturella problemet mellan kommun/region, stat och privat då alla dessa sektorer finns representerade i TCO. Dock att Vision måste ha en egen ingång, en åsikt och en strategi i frågan. Varför inte diskutera den på Förbundsmöte och/eller på annat sätt och varför inte då med deltagande av de med erfarenhet av systemet, pensionärerna/seniorerna. De ska då inte vara observatörer i en sådan diskussion utan deltagare och det i kraft av sitt medlemskap.

Tjänstepensionen är en fråga för Vision och dess konstruktion späder ju på problematiken genom att alla avsättningar till pension sker i procent. Ju högre lön desto mer avsättning som sedan blir underlag för pensionen.

Att det allmänna systemet ser ut som det gör får processas på ett sätt. Tjänstepensionssystemet och opinionsbildningen äger Vision.

Förbundsmötet föreslås besluta

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

- att** utnyttja den erfarenhet som finns bland seniormedlemmarna vid framtagandet av en strategi för detta arbete.
- att** 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. Det är ovärdigt ett fungerande välfärdssystem
- att** hitta former för hur Tjänstepensionen ska konstrueras så att den inte späder på problematiken.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Strukturell löneproblematik får en fortsättning både på Förbundsmöte och i livet”

Problemet med strukturella löneskillnader har länge varit en av Visions viktigaste uppgifter att uppmärksamma och motverka. Vision samarbetar bland annat med ett 30-tal andra aktörer inom ”Lön hela dagen” för att skapa opinion och medvetenhet kring problematiken. Förbundet är aktiva i samarbetet och formulerar det budskap som framhålls. Sedan 2020 finns inom samarbetet även ett kompletterande utrop under devisen ”Pension hela året!” som tar sikte på sambandet mellan problemet med strukturella löneskillnader och pension.

Jämförelser avseende pension är en svår utmaning med eftersom pensionen består av flera delar och det finns flera olika tjänstepensionsavtal på marknaden, mix av premie- och förmånsbestämt, premiernas värdeutveckling slår olika samt skillnad avseende om spararen valt återbetalningsskydd eller inte. Förbundet har i sociala media lyft skillnader i pensionsnivå vilket har resulterat i stort engagemang, ett av de inlägg som fått mest uppmärksamhet på årsbasis.

Alla ska kunna leva av sin pension. Som ett led i strävan att minska pensionsgapet mellan män och kvinnor inom ramen för pensionssystemet har Vision förhandlat fram en högre premie inom kommunal sektor som är en kvinnodominerad arbetsplats. Desto högre lön och desto högre avsättning är i linje med livsinkomstprincipen vilket Vision förordar men det finns fallgror för framförallt kvinnor inom pensionssystemet som kan täppas igen. Exempelvis vill Vision att vid vård av sjukt barn ska bakomliggande inkomst användas till intjänandet av allmän pension. Uppmaningen är också att föräldrar delar lika på frånvaron vid vård av sjukt barn, ett mer jämställt familjeliv ger mer rättvis lön och pension.

Vision har ett pensionspolitiskt program som var klart innan TCO hade påbörjat arbetet med sitt pensionspolitiska program. Därmed gick Vision in i TCO:s samverkansarbete med en klar linje. Båda programmen synkar varandra väl i de stora frågorna och likaså med motsvarande program för Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR). OFR är en förhandlingsorganisation för fackförbund inom offentlig sektor som Vision tillhör. Organisationen hanterar förbundsövergripande förhandlingsfrågor så som pensioner, försäkringar, omställning, arbetsmiljö och lönestatistik.

Visions linje har fått gehör hos såväl Pensionsgruppen som flera olika riksdagspolitiker som svarar för pensionsfrågan inom respektive parti. Med facit i hand har Vision arbetat fram ett hållbart program som delas av flera andra aktörer men även av PRO och Seniorerna.

Förbundet fortsätter arbetet utifrån den strategi som redan finns framtagen. För pensionärer, studenter eller yrkesverksamma som önskar komma med förslag om ändringar av det pensionspolitiska programmet finns möjlighet att komma med inspel eller motionera direkt till förbundsstyrelsen. Flera åtgärder har genomförts men de största frågorna tar av förståeliga skäl lite mer tid, exempelvis ökad avsättning till allmän pension. Därmed ser inte förbundet att det finns behov i nuläget till att förändra den hållning Vision redan har.

Förbundsmötet föreslås besluta

att anse första, tredje och fjärde att-satserna besvarade

att avslå andra att-satsen

25. Vision ska ta ställning emot privata försäkringar som urholkar välfärden

Motionär: Claudia Velásquez, avd. 005 Ängelholm, Karin Gustavsson, avd. Sundsvall, Anders Simme, avd. 017 Södertälje, Michael Carlsson, avd Örnköldsvik, Lisa Fredriksson, Norrköpingsavdelning, Erica Friberg, Helena Grönhagen, Jonna Olsson, Maria Sjöberg, Lena Ljungberg, Marie Lindberg, Rebecca Roxvret

Fackföreningar är kunder till företag som erbjuder privata sjukvårdsförsäkringar och Vision paraplyorganisationen TCO har tyvärr inte varit undantag.

Forskaren John Lapidus har studerat detta system och kommit fram till dessa försäkringar ger tillgång till en bättre och snabbare vård. Detta bryter mot Hälso- och sjukvårdslagens paragraf om vård på lika villkor och vård efter behov och vi anser att vår fackförening inte ska bidra till att underminera den svenska välfärden och öka ojämlikheten i samhället. Systemet undergräver den offentligt finansierade sjukvården i Sverige.

Regeringen tillsatte två utredningar om frågan och TCO har svarat med att de ser det därför som önskvärt med en fördjupad diskussion och analys av principerna om hälso- och sjukvård på lika villkor och behovsprincipen. Det kommer förhoppningsvis att bli en förändring framöver men vi anser att Vision borde ta ställning emot denna sorters privata försäkringar och försvara den svenska sjukvården och alla människor rätt till en bra vård.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision tar ställning emot privata sjukvårdsförsäkringar som undergräver den offentligt finansierade sjukvården.
- att** Vision inte erbjuder medlemmarna privata sjukvårdsförsäkringar som ger möjlighet att betala sig före i sjukvårdssystemet.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision ska ta ställning emot privata försäkringar som urholkar välfärden”

I slutet av 2021 presenterades en omfattande statlig utredning om privata sjukvårdsförsäkringar. Så som motionärerna skriver har Vision tillsammans med övriga TCO-förbund utformat ett remissvar i januari 2022 i vilket vi välkomnar en fördjupad diskussion om sjukvårdsförsäkringar i förhållande till de etiska principerna, vård på lika villkor och vård efter behov som föreskrivs i hälso- och sjukvårdslagen och betonar att dessa måste vara bärande oavsett vårdform.

Det konstateras i utredningen att det i dag saknas vetenskapligt säkerställd kunskap om privata sjukförsäkringars effekter på den offentligfinansierade vården. För att klargöra hur privata sjukvårdsförsäkringar påverkar den allmänna hälso- och sjukvården behövs det mer kunskap om förekomst, användning och effekter av privata sjukvårdsförsäkringar på en strukturell nivå. Utredningen föreslår, förutom ytterligare kunskapsinhämtande, också åtgärder för en ökad kontroll av och ökade krav på privata vårdgivare. Vision har ställt sig positiva till utredningens förslag i dessa delar och kommer att verka för att de genomförs.

Lapidius är en av rösterna i debatten, men det finns i dag inte vetenskaplig konsensus kring hur de privata sjukvårdsförsäkringarna påverkar den offentligt finansierade vården eller hur försäkringarna förhåller sig till vård på lika villkor och efter behov. Vision bör därmed följa forskningen på området och verka för att de förslag kring kunskapsinhämtning, kontroll och ökade krav som utredningen lagt fram genomförs, men förbundet bör i dagsläget inte ta ställning mot sjukvårdsförsäkringar som företeelse.

Visions styrelse har 2008, 2011 och 2018 behandlat frågan om Vision ska erbjuda sjukvårdsförsäkring till medlemmarna. Vid samtliga tillfällen sade styrelsen nej.

2018 hade flertalet av de förbund med vilka Vision delar medlemsgrupper infört sjukvårdsförsäkring som en medlemsförmån och det kom förfrågningar från både förtroendevalda och medlemmar om en dylik förmån. Det gjordes därför en större undersökning i vilken det framkom att flertalet både medlemmar och förtroendevalda var positivt inställda till att förbundet skulle erbjuda sjukvårdsförsäkring, men att flertalet tyckte att den skulle kosta för mycket. De argument som motionärerna tar upp diskuterades också i styrelsen. Styrelsen beslutade 2018 att en sjukvårdsförsäkring inte skulle erbjudas medlemmarna.

Motionärernas andra att-sats kommer därmed i sak att gälla om det är styrelsen eller förbundsmötet som ska fatta beslut i frågan om sjukvårdsförsäkring som medlemsförmån. När det gäller vilken instans som ska fatta beslut i olika frågor får betydelsen av en bred förankring hos förbundsmötet vägas emot behovet av att kunna fatta snabbare beslut, mellan förbundsmötena. En bredare förankring hos medlemmar och förtroendevalda kan i särskilda frågor också åstadkommas, så som skedde 2018, genom en undersökning eller annan dialog. De svar som kom in 2018 utgjorde en viktig del av styrelsens beslutsunderlag. Generellt fattar förbundsmötet beslut om förbundets långsiktiga inriktningar och målsättningar, medan styrelsen har ansvaret för den löpande verksamheten mellan förbundsmötena.

Beslut om medlemsförmåner är normalt sett en fråga som hanteras av styrelsen. Det är ändamålsenligt att styrelsen har ansvar för de medlemsförmåner som erbjuds då det ofta behöver fattas beslut om dessa också mellan förbundsmöten. Det kan också uppstå tolkningssvårigheter gällande beslut från förbundsmötet om till exempel produkter över tid ändrar innehåll. Visions styrelse har fattat beslut om att förbundet inte ska erbjuda förbundets medlemmar sjukvårdsförsäkring och frågan inte initierad på nytt. Det finns därmed inte heller något behov av ett nytt beslut i frågan.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionens första att-sats

att anse motionens andra att-sats besvarad

26. Vision ska ta ställning för och verka mot urbanisering som norm

Motionär: Beatrice Bergqvist, Malin Berglund, Hanna Lundström, Emma Långström och Jan Nilsson, ledamöter i styrelsen för Visions klubb i Norsjö.

Under årtionden har Sverige präglats av urbanisering och urholkning av inlandet och små orter. Flytten har gått mot staden där utbildning och kvalificerat arbete funnits. Små kommuner har blivit mindre och stora kommuner har vuxit. Förväntan att staden ska locka finns och är en naturlig del i många människors tankesätt. Det finns en urbaniseringsnorm djup inpräntat i samhället.

Vi vill att Vision i sitt arbete på ett medvetet sätt tar ställning och arbetar mot urbanisering som norm. Att den egna kommunikationen alltid är genomtänkt och utgår från att alla platser där medlemmarna lever och verkar är unika och attraktiva och att Vision i andra nätverk och sammanhang upplyser och medvetandegör andra. Urbaniseringsdriven retorik försvårar vårt arbete med personalförsörjning. I vår kommun har vi världens bästa vardag med fantastiska kollegor, ett driv att utvecklas, en otrolig kompetens, en trygg bygd, ett rikt utbud av fritidsaktiviteter som alla kan delta i, en skola med toppenresultat, närhet till kulturellt utbud, riktiga kontraster sett till årstiderna, ett blomstrande näringsliv och mycket mera. Detta vill vi att fler ska upptäcka och fler se som ett naturligt alternativ.

- ▶ Exempel på vad som driver urbanisering som norm (Källa: Inlandsaktivisterna).
- ▶ Rubriker som "Extra klimatstöd ska rädda mackarna på landsbygden"
- ▶ Uttryck som "Det är idag nästan omöjligt att få en läkare som vill bosätta sig i glesbygden."
- ▶ Politiska beslut som innebär höga kostnader för transporter – avsaknad av kollektivtrafik.
- ▶ Att statliga arbeten koncentreras till städer – exempel digital strateg Region Västerbotten stationeringsort Umeå!? Landsbygdsutvecklare länsstyrelsen Västerbotten – stationeringsort Umeå!?

Hur kan detta leda till att urbanisering som norm stärks. Ja, till exempel ska mackarna räddas! I en stad skulle det nog investeras i mackarna. Det är synd om landsbygden, den ska räddas, det är ingen som vill bo där! Läkare vill inte bo i glesbygd – som om det var platsens fel– kanske handlar det egentligen om att all vård centraliserats. Statliga myndigheter koncentrerar sina arbeten till staden, även om möjligheterna till digitalt arbete är goda.

Vi anser att hela Sveriges olikheter sett till väderstreck, befolkningsmängd, storlek, stad, landsbygd, människor osv är vår styrka och att alla delar ska belysas baserat på fakta, värdighet och respekt.

Visions klubb i Norsjö, Västerbottens inland, vill härmed föreslå att Vision aktivt tar ställning i arbetet för att motverka urbanisering som norm.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision aktivt tar ställning i arbetet för att motverka urbanisering som norm.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision ska ta ställning för och verka mot urbanisering som norm”

Motionärerna beskriver hur urbaniseringen har tilltagit och att det fått konsekvensen att små kommuner har blivit mindre och att glesbygden urholkats. Vision delar beskrivningen av att det råder olika förutsättningar i olika delar av landet, både för kommunernas välfärdsuppdrag och för Visions medlemmar i sin yrkesutövning. Att det ska vara möjligt att bo, leva och arbeta i hela Sverige är en angelägen fråga för Vision. Visions medlemmar ska ha goda förutsättningar att göra ett bra jobb oavsett var man bor eller i vilken kommun man arbetar. I Visions remissvar till kommunutredningens betänkande “Starkare kommuner – med kapacitet att klara välfärdsuppdraget (SOU 2020:8)” konstaterades bland annat att det framförallt är glesbygdskommuner som har allt svårare att klara sina uppdrag och hitta framtidens kompetens. Vision lyfte i remissvaret att utredningen innehöll alltför få konkreta förslag när det gäller bland annat kompetensförsörjning och visioner om en jämlik kvalitet i välfärden.

Vision ser stora möjligheter att genom digitalisering och distansarbete förbättra möjligheterna att bo och arbeta även i glesbygd. Visions bild är att allt fler arbetsgivare ser det som nödvändigt att möjliggöra distansarbete för att kunna rekrytera från hela landet och klara kompetensförsörjningen och Vision är pådrivande i det synsättet. Även Vision själva utvecklar digitala tjänster och arbetssätt för att vara tillgängliga för medlemmar oavsett bostadsort. De senaste åren har präglats av en viss förändring i flyttmönster då fler människor flyttat från städer och tätorter och upptäckt möjligheter och fördelar med att bo och arbeta bortom tätorter.

Förbundsstyrelsen förordar att Vision antar ett konstruktivt och lösningsfokuserat förhållningssätt för att bidra till ett arbetsliv som fungerar oavsett bostadsort. Att Vision verkar för ett neutralt förhållningssätt gentemot såväl landsbygd som städer och tätorter och att inte dra det så långt som att motverka urbanisering som norm.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

27. Inför Råd för Mångfald

Motionär: Ola Tellner, Region Stockholm

Vision behöver bli tydligare i att sätta fokus på frågor rörande mångfald. Därför bör det i varje center skapas ett råd för mångfald bestående av förtroendevalda som brinner extra för denna fråga.

Detta för att lyfta fram mångfaldsfrågan.

Förbundsmötet föreslås besluta

att varje center tillskapar ett råd för mångfald samt ett övergripande centralt råd för mångfald för att synliggöra denna fråga.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Inför Råd för Mångfald”

På förbundsstyrelsen 2018 fanns en motion som handlade om att Vision skulle inrätta så kallade ”Antidiskrimineringsråd”, råd som hade samma grundtanke som det nedlagda ”Rådet för Integration och etnisk mångfald”, fast med fler diskrimineringsgrunder. Förbundsstyrelsen beslutade om att inte återupprätta en sådan struktur eftersom en sidostruktur inte är det mest effektiva sättet för organisationen att arbeta med frågor som i grunden är kärnfackliga.

Grundtanken med det arbete som ligger bakom *En arbetsplats för alla* är att facket måste öka trycket på arbetsgivaren att arbeta förebyggande mot diskriminering, en lagstiftning som dessutom är obligatorisk – läs mer: vision.se/foralla. Det är en kärnfacklig fråga att arbeta förebyggande mot diskriminering och för inkludering, det handlar om att säkerställa alla medlemmars lika rättigheter och möjligheter. Arbetet med aktiva åtgärder är ett exempel på detta.

Vision har sedan länge haft en målsättning att medlemsstrukturen ska avspeglas i förtroendemannaleden. Genom undersökningar har vi sett en positiv utveckling bland annat när det gäller andelen utlandsfödda med förtroendeuppdrag som idag motsvarar medlemskåren i stort.

I övrigt vill förbundsstyrelsen även uppmuntra att de med ett fördjupat engagemang i en särskild fråga kan söka upp varandra för att utveckla tankar, idéer och/eller verktyg, vilket kan göras inom ramen för befintliga strukturer.

När arbetsplatsen arbetar förebyggande mot diskriminering och aktivt för inkludering så minskar t ex risken för att du får en sämre lön bara för att du har ett visst kön, att du inte får chansen till karriär bara för att du har en viss hudfärg, eller att du inte ens får komma på anställningsintervju om du har en fysisk funktionsnedsättning. (*De sju diskrimineringsgrunderna är: ålder, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet (hudfärg), funktionsnedsättning, könsidentitet eller könsuttryck och kön*)

Arbetet med att skapa *En arbetsplats för alla* går ut på att uppfylla medlemslöftet – ”*Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv*”. Först när ingen diskrimineras blir detta löfte uppfyllt. Ansvaret för att uppfylla medlemslöftet ligger hos Visions företrädare oavsett var man befinner sig organisationen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

28. Klimat och mångfald är fackliga frågor

Motionär: Vision Göteborg

Vi är glada att förbundet inrättat nya uppdrag för MR-inspiratörer som driver mångfaldsfrågor samt klimatombud. Det är helt i linje med förbundets vilja att driva Agenda 2030.

Men i det dagliga arbetet ser vi att förutsättningarna för våra ombud inte finns på grund av bristande lagstöd. Våra engagerade personer får inte tid att utöva sina uppdrag.

Vi föreslår att förbundet ska arbeta för att våra klimatombuds engagemang ska vägas på samma sätt som övrigt skyddsarbete som våra förtroendevalda utför. Våra MR-inspiratörer och klimatombud upplever att arbetsgivaren inte ser på deras förtroendeuppdrag på samma sätt och beviljas därför inte ledigt för att gå på möten och verka i sitt uppdrag för att göra skillnad. Det krävs tid för att arbeta med mångfalds- och klimatfrågor på arbetsplatserna och vi ser att problemet ligger hos arbetsgivarens ovilja att erkänna uppdraget som ett fackligt förtroendemannauppdrag.

Vi ser att förtroendemannalagen (Lag 1974:358 om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen) behöver breddas och förnyas utefter hur världen och det fackliga uppdraget har förändrats. Det är lagstiftning som är så gott som oförändrad sen lagen stiftades 1974.

Förbundsmeetet föreslås besluta

att förbundet inleder en dialog med beslutande politiker i syfte att få till en lagändring

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Klimat och mångfald är fackliga frågor”

Klimatombud är en ny facklig roll som nyligen har lanserats i förbundet. I uppdragsbeskrivningen anges att det i rollen som klimatombud kan ingå att identifiera vilka hållbarhetsfrågor som kollegorna tycker är viktiga och tillsammans med styrelsen ordna aktiviteter och insatser inom klimatområdet. I rollen kan det ingå att genomföra och inspirera till kunskapshöjande insatser bland medlemmarna.

Vissa frågor som ett klimatombud arbetar med kan ha en direkt påverkan på arbetstagarna situation medan andra är renodlad klimatfrågor som kanske inte direkt hamnar inom förtroendemannalagen tillämpningsområde.

Samtidigt är facklig verksamhet enligt lagen ett vidsträckt begrepp, det går inte att säga att ett klimatombud per definition skulle vara undantagen förtroendemannalagen. Det beror på vad uppdraget i praktiken kommer att utgöras av, vilka aktiviteter och åtgärder som klimatombudet vidtar.

För att lagen ska bli tillämpbar behöver aktiviteten ha i vart fall ha indirekt betydelse för det fackliga arbetet på arbetsplatserna. Det vill säga indirekt beröra arbetstagarnas intressen (i egenskap av arbetstagare) i förhållande till arbetsgivaren.

Förbundsstyrelsen bedömning är att det en stor del av klimatombudens visst rör sig om fackliga frågor men att det är för tidigt att försöka få till en lagändring i förtroendemannalagen. Det kanske inte heller kommer vara en nödvändighet då klimatfrågor får ges ett allt större utrymme på arbetsplatsen i takt med att arbetsgivarnas intresse för frågan ökar.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

29. Utvecklat jämlikhetsarbete

Motionär: Vision Göteborg

Fackliga rättigheter är mänskliga rättigheter, detta är ett begrepp som ofta används inom Vision. Som förtroendevald hör man det ofta i olika sammanhang och det är något vi är stolta över. Men hur omsätter vi det i verkligheten i vårt uppdrag som förtroendevalda?

Vision är ett fackförbund som tydligt tagit ställning och står bakom kampen för mänskliga rättigheter. Vision ingår också i en huvudorganisation, TCO, som tydlig i sina stadgar klargör följande: "FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter är grundläggande för den fackliga verksamheten. Alla människor har lika värde och rättigheter. Alla har förmåga att utvecklas och bidra till samhällets utveckling genom sinakunskaper och erfarenheter oavsett kön, etniskt ursprung eller sexuell läggning. Kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom samhällets alla områden".

Den 30 september 2021 presenterade Lunds universitet, i samarbete med Länsstyrelsen Stockholm, en ny rapport med namnet "vita privilegier och diskriminering. – Processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden." (länk till rapporten 2021:23 i sin helhet <https://www.lansstyrelsen.se/stockholm/om-oss/pressrum/nyheter/nyheter---stockholm/2021-09-30-ny-studie-motstand-mot-antidiskrimineringsarbete-pa-arbetsplatser.html>)

Sammanfattat så visar rapporten på att situationen för rasifierade personer är fortsatt allvarlig på arbetsplatserna. Att diskriminering utifrån hudfärg förekommer på den svenska arbetsmarknaden är ett välkänt faktum, det har flera tidigare studier visat. Studien undersöker alltså inte om diskriminering förekommer utan fokuserar på hur rasifierade skillnader uppkommer och reproduceras – trots att en majoritet tar avstånd från rasism och diskriminering.

Det som ligger till grund för denna motion är att rapporten även visar på att fackliga parter misslyckas med arbetet både i det akuta läget och i förebyggande arbetet när det gäller diskrimineringsgrunderna etnisk bakgrund och/eller religion. Fackförbunden anses även misslyckas med att uppnå representation i sina egna organisationer.

Det är lätt att tänka att jämlikhet och jämställdhet är samma sak. Det är även lätt att falla in i tanken att ett aktivt arbete kring rasism innebär att ingen diskriminering förekommer. Vår erfarenhet har också lärt oss att man inte alltid tänker på att det faktiskt finns sju olika grunder för diskriminering och att det innebär att diskriminering kan förekomma i olika former. I takt med att arbetet på nationell nivå kring diskriminering förändras behöver också de fackliga organisationernas sätt att driva frågan förändras. Vi behöver vara proaktiva och ta dialogen med arbetsgivaren och arbeta aktivt för kartläggning och förändring. Vi behöver också kompetensutveckla de förtroendevalda i diskrimineringslagstiftningen. Bara genom kompetens i frågan kan vi som förtroendevalda driva diskrimineringsfrågor i enskilda ärenden för medlemmar på bästa sätt. Rapporten visar tydligt på att fackliga parter misslyckats i arbetet såväl i akut läge som förebyggande arbete gällande två av diskrimineringsgrunderna, det finns ingen anledning att tro att det ej ser ut på liknande sätt gällande övriga fem diskrimineringsgrunder. Det är tydligt att vi har ett arbete att göra på detta område och i frågan om jämlikhet på arbetsplatsen.

Förbundsmötet föreslår besluta

att Förbundsstyrelse får i uppdrag att undersöka möjligheten till att påbörja insamlingen av jämlikhetsdata inom Vision för att sedan kunna stötta förbundets avdelningar och klubbar att genomföra arbetet

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utvecklat jämlikhetsarbete”

I den nuvarande diskrimineringslagstiftningen ska arbetsgivaren arbeta förebyggande mot diskriminering inom alla diskrimineringsgrunder (*ålder, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet/hudfärg, funktionsnedsättning, könsidentitet eller könsuttryck och kön*) I det arbetet ska arbetsgivaren samarbeta med facket och följande arbete ska göras: undersöka, analysera, åtgärda, och följa upp risker för diskriminering. Det gäller allt från att analysera hur löner sätts, till vilka på arbetsplatsen som får befordran och utbildning.

Erfarenheten är att arbetsgivarna inte alltid är helt uppdaterade på lagstiftningen och alltför lite resurser läggs på att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Många arbetsgivare har dessutom svårt att skilja mellan arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen, till exempel i denna studie om kommunerna [Vilja, förstå och kunna | DO](#).

Som påpekas i motionen behöver vi som facklig organisation stärka kompetensen hos oss själva. Därför tas det nu fram en digital utbildning som reder ut begreppen kring diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Målgruppen är intresserade medlemmar, men det kommer även finnas en fördjupningsdel för förtroendevalda. Allt med syfte till att fler ska sätta tryck lokalt på arbetsgivarna och deras arbete med det förebyggande arbetet mot diskriminering.

Det arbete förbundet har startat i och med *En arbetsplats för alla* täcker in alla sju diskrimineringsgrunder och slutmålet är att alla ska ha lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen – eller som uttrycks i Visions medlemslöfte – *Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv*. Här finns diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning med.

Alla medel som leder till målet om minskad diskriminering är bra. Därför bör också förbundet titta på möjligheten att vi som fackförbund ska försöka påverka arbetsgivarna i att använda jämlikhetsdata i sitt arbete mot diskriminering.

Vision arbetar också för att vara [Ett öppet Vision](#). Hos oss ska alla medlemmar känna sig hemma och vi ska leva som vi lär. Ett sätt är att representativiteten av förtroendevalda återspeglar mångfalden av medlemmar. Att titta på möjligheten att vi som fackförbund ska använda jämlikhetsdata även i vår egen organisation, skulle kunna vara ytterligare ett steg mot ännu bättre representation bland våra förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

30. Vision ska införa rollen ”Jämställdhetsombud”

Motionär: Motionär: Lisa Fredriksson, Norrköping

Vision har nyligen valt att sätta en ökat fokus på klimatet genom att införa den nya rollen Klimatombud. Jag ser att vi i Vision skulle behöva göra det samma för vårt jämställdhetsarbete.

Vi i Vision har under flera år haft möjlighet till att utse en jämställdhetsansvarig i enskilda klubbar eller avdelningar. Uttrycket ”ansvarig” ger sken av att det är en enskild individ som ensam bär ansvaret för hur jämställdhetsarbetet fortlöper i avdelningen eller klubben.

Jämställdhetsarbetet sker alldeles för långsamt och årets siffror visar att kvinnors löner idag bara når fram till klockan 16.13 istället för motsvarande klockan 17 för män. Det här är ett stort problem och en ojämlikhet som Vision snarast behöver ta krafttag för att förändra. Vi är ett feministiskt förbund och bör således arbeta för att öka jämställdheten på ett kraftfullare sätt än vi gör idag.

Jag anser därmed att vi istället bör införa en roll som Jämställdhetsombud och att detta bör återfinnas i samtliga klubbar eller avdelningar med fler än 100 medlemmar. Ombudets roll bör vara samordnande för våra jämställdhetsinsatser.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision inför en jämställdhetsombudsroll
- att** jämställdhetsombud bör finnas i samtliga klubbar och avdelningar som har 100 medlemmar eller fler
- att** Vision stödjer den nya rollen på likande sätt som man har gjort med klimatombudsrollen med information, träffar osv.
- att** man från Vision centralt skapar ett nätverk för dessa ombud.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision ska införa rollen Jämställdhetsombud”

I Vision lönepolitik - Vision för rätt lön - står det att: “Arbetet som utförs i de kvinnodominerade sektorerna måste värderas högre än i dag. Ett aktivt påverkansarbete måste ske i hela organisationen.”

Jämställda löner är fokus för Visionsarbete med jämställdhet, och de strukturella löneskillnaderna är det största problemet. Därför ligger frågan om jämställda löner i det ordinarie arbetet med lön.

Förhoppningen är att det blir lika naturligt att inkludera jämställdhetsperspektivet på fler områden. Vision har arbetat med att påtala den ökade risken för sjukskrivning för den som arbetar i kvinnodominerad sektor och därför argumenterat för att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön måste uppvärderas. På samma sätt har förbundet lyft frågan om jämställda förutsättningar för kvinnodominerade sektorer, inte minst inom äldreomsorgen, där cheferna har ett alldeles för högt antal medarbetare för att kunna utöva ett närvarande ledarskap. För att få fler att dela bilden av att chefer och medarbetare ska hålla ett helt arbetsliv.

Ambitionen med att vara ett feministiskt förbund är att jämställdhetsperspektivet ska in naturligt i alla fackliga kärnfrågor. Det är ett arbete under ständig utveckling och det kan hela tiden bli bättre. Förbundsstyrelsens bedömning är inte att det vore effektivt att skapa en sidostruktur för jämställdhetsarbetet, eftersom frågan då istället riskerar att hamna för långt bort från den fackliga kärnverksamheten.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

31. Vision genomför en nationell kampanj för mensskydd på arbetsplatsen

Motionär: Christoffer Elwing Vision Avd. Mark

Att menstruera är lika naturligt som att göra nummer ett och nummer två. Trots det är toalettpapper på arbetstoaletten en självklarhet men inte mensskydd.

Jag bemöttes med att om mensskydd på arbetsplatsen ska vara tillhandahållna kostnadsfritt av arbetsgivaren borde även rakdon vara det för ansiktsbehåring. Jag har själv burit skägg under hela mitt arbetsliv och aldrig behövt lämna mitt arbetspass för det. Dock hade blodiga kläder varit något som tvingat även mig till reträtt.

Vi i Vision leder och administrerar välfärden och nu är det väl ändå dags för oss att slå på stora trumman och begära att våra menstruerande medlemmar ska ha lika stor rätt till mensskydd på arbetsplatsen som tvål till handtvätten efter ett toalettbesök. Att tala om löneskillnader i denna församling torde vara överflödigt och att mensskydd är en kostnad är tyvärr lika så en självklarhet i dagsläget.

Lokal styrka i all ära, men för att nå fler och öka möjligheten till resultat bör vi samlas nationellt och få lite draghjälp av vår förbundsstyrelse.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision skapar en nationell kampanj med uppmaning till arbetsgivare att erbjuda kostnadsfria mensskydd på arbetsplatsen.
- att** Vision tar fram ett kunskapsunderlag för hur mycket en menstruerande medlems mensskydd kostar under ett yrkesliv.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision genomför en nationell kampanj för mensskydd på arbetsplatsen”

Förbundsstyrelsen delar motionärens bild att en nationell kampanj om kostnadsfria mensskydd på arbetsplatserna är en bra väg framåt för att öka andelen av arbetsgivare som erbjuder produkter för detta grundläggande behov.

Ett kunskaps-/förhandlingsunderlag med samlade argument för att kunna driva intresseförhandlingar bör tas fram. Detta för att på bred front kunna initiera intresseförhandlingar. Kunskaps-/förhandlingsunderlaget bör kompletteras med fler frågor förutom frågan om kostnadsfria mensskydd. Till exempel möjligheterna till toalettpaus och tillgång till vilrum, öka kunskapen kring menstruation och hur kan vi integrera frågan i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Då vi ofta delar arbetsplatser med flera andra fackliga organisationer är det viktigt att vi gör frågan så bred som möjligt.

Ett kostnadsunderlag för hur mycket en menstruerande medlems mensskydd kostar under ett yrkesliv behöver innehålla många parametrar. Kostnaden beror bland annat på vilket menstruationsskydd individen väljer, om det enbart ska fokusera på kostnaden under arbetstid eller totalt under yrkeslivet etc. Förbundsstyrelsen anser inte att den frågan behöver utredas vidare utan anser att vi omgående kan påbörja arbetet med att förbereda lokala intresseförhandlingar i frågan.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionens första att-sats

att avslå motionens andra att-sats

32. Att lobba för lagändring att kunna göra polisanmälan utan att uppge namn på enskild medarbetare

Motionär: Vision Göteborg

Hot, våld och otillåten påverkan på arbetet är situationer som ska polisanmälas omedelbart. Detta sker dock alltför sällan då många anställda inte vill uppge sitt privata namn i anmälan, eftersom namnet kommer att bli offentligt för den som begått brottet.

Detta medför i sin tur att arbetsgivaren inte får korrekt underlag att hantera hot & våldssituationer samt att medarbetare som blir utsatta inte får det skydd och det stöd de behöver.

Det behövs en lagändring för att kunna komma tillrätta med saken, en ändring som innebär att ett brott måste kunna lagföras på en arbetsplats och inte en enskild person.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Visions förbund driver ett påverkansarbete mot politiken om att åstadkomma en lagändring så att enskild medarbetare inte behöver polisanmäla i eget namn vid hot/våldssituationer på arbetstid.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Att lobba för lagändring att kunna göra polisanmälan utan att uppge namn på enskild medarbetare”

Medlemmarnas trygghet på arbetsplatsen är en central fråga för Visions arbete och en viktig del inom ramen för hjärtefrågan Vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv. Förbundet har sedan flera år hållningen att det ska råda nolltolerans kring hot och våld och att alla incidenter bör polisanmälas. En undersökning 2021 bland Visions medlemmar inom socialt arbete visar att 45 procent varit utsatta för en eller flera incidenter i form av hot eller våld under en period av 12 månader. Endast 21 procent av incidenterna ledde till polisanmälan. Av de incidenter som polisanmäldes stod arbetsgivaren för 70 procent av polisanmälningarna. Av undersökningen framkom även att många upplevde att arbetsgivares förebyggande arbete och stöd efter inträffad incident brast. Vision anser att arbetsgivare behöver ge ett bättre stöd till medarbetare, både för att förebygga hot och våld men också när en incident har inträffat. En del av stödet är att arbetsgivaren står för polisanmälan som en del i nolltolerans mot hot och våld. I den rättsliga processen som följer är det viktigt att målsägande känner trygghet och får ett gott stöd från arbetsgivaren. Sedan 2021 driver förbundet att arbetsgivare som regel alltid gör polisanmälan när en anställd utsatts för hot, våld eller personangrepp som kan utgöra en brottslig handling. Dialog med den som varit utsatt ska alltid föras inför en polisanmälan och undantag behöver kunna göras. Vision ser det också som självklart att arbetsgivaren alltid anmäler incidenten till Arbetsmiljöverket. Medlemmar i Vision som har personförsäkring i Skandia har därutöver rätt till samtalsstöd.

En målsägande måste dock i princip delta i polisutredningen och avge sitt vittnesmål för att utredningen ska kunna leda till åtal. 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 den som blivit utsatt för hot eller våld inte själv ska behöva göra polisanmälan, det bör som regel göras av arbetsgivaren. Detta driver Vision i sitt påverkansarbete lokalt och det har tagits fram stöd för förtroendevalda att driva frågan gentemot arbetsgivare.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

33. Påverka SKR och opinionsbilda om lagstiftning för tydligare distansarbete

Motionär: Vision Göteborg

Pandemin har ställt många saker på ända, i världen, i Sverige och så klart också på våra arbetsplatser.

Vi är många som hemförlovades helt eller delvis för att sköta våra jobb under 2020 och 2021. Tämigen omgående uppstod frågor kring detta. Vilka har rätt att arbeta hemifrån, vilket ansvar har arbetsgivaren för den fysiska arbetsmiljön i hemmet? Vad är en arbetsskada vid hemarbete? Hur mycket ansvar tar arbetsgivaren för den tekniska infrastrukturen i hemmen? Regelverket är av naturliga skäl spretigt och innehåller hål.

Efter en tid uppstod något som kanske är den viktigaste arbetsmiljöfrågan vid arbete på distans: hur tillgodoser arbetsgivaren en god social arbetsmiljö? Många medarbetare mår inte bra av att kontinuerligt vara hemma. Det kan röra sig om ensamhet och psykisk ohälsa. Det kan röra sig om hemförhållanden som gör att det är direkt olämpligt att befinna sig i hemmet under längre tid; medberoendeproblematik, våld i nära relationer eller en partner som är föräldraledig. Problemen kommer sannolikt att leva vidare då tekniken för många yrkesgrupper möjliggör att arbete på distans utförs. Det är orimligt att varje arbetsplats ska lösa dessa problem, det behövs riktlinjer, regler och lagar. Eftersom Vision är ett förbund som företräder ett mycket stort antal olika yrkesgrupper ter det sig naturligt att förbundet agerar i syfte att företräda så många medlemmars intressen som möjligt.

Göteborgsavdelningen tycker att arbetet med att ta fram riktlinjer och regler går alltför långsamt. Trots att många har liknande problem över hela landet är det ofta upp till varje arbetsgivare att göra tolkningar och anpassningar. Detta skapar olikheter och ibland orättvisor mellan kommuner, regioner och landsdelar. Det finns en kommentar om distansarbete i HÖK 20, men det är allmänt hållet och svårt att tolka.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** förbundet aktivt påverkar Sveriges kommuner och regioner (SKR) i syfte att framtaga kollektivavtal för distansarbete och arbete på flexibel plats.
- att** förbundet är aktiva i opinionsbildningen i syfte att förändra arbetsmiljölagstiftningen kring tydlighet kring arbetsmiljöansvar vid arbete på annan plats än huvudsaklig arbetsplats.
- att** förbundet tar fram mallmaterial för intresseförhandlingar för våra förtroendevalda som enkelt ska gå att anpassa till lokala förutsättningar.
- att** Vision genom samordningsgrupperna koordinerar samtidiga intresseförhandlingar för distansavtal för avdelningarna inom Visions regioner.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Påverka SKR och opinionsbilda om lagstiftning för tydligare distansarbete”

Som motionären mycket riktigt påpekar kom frågan om distansarbete i stort fokus för vissa av Visions medlemsgrupper under pandemin. En del av de frågor som dyker upp är enklare att hantera, andra svårare.

Förbundsstyrelsen har tagit fram ett ställningstagande kring distansarbete som kan komma att revideras utifrån de erfarenheter som uppstår efter att pandemins restriktioner upphört.

[distansarbete-prioriterade-teman-och-stallningstaganden.docx \(live.com\)](#)

De skrivningar kring distansarbete som infördes i HÖK 20, som kan framstå som något otydlig grundar sig på det europeiska ramavtalet om distansarbete. Den partsgemensamma bilden med SKR är att det i dagsläget dock inte är frågor som behöver regleras via kollektivavtal. Den lagstiftning som finns tillsammans med kollektivavtalets regler är applicerbara även vid distansarbete. Vissa frågor som skulle kunna hanteras i kollektivavtal, så som rätten att välja att arbeta på distans, riskerar i stället att begränsa möjligheterna till distansarbete för de grupper som har en stor valmöjlighet idag. Efter avslutade förhandlingarna om HÖK 20 genomfördes också ett partsarbete, vilket utmynnade i ett partsgemensamt dokument som förtydligar flera av de frågor motionären ställer. <https://vision.se/globalassets/contracts/kommun-och-landsting/distansarbete.pdf>

Förbundsstyrelsen anser att frågan om arbetsmiljöansvaret är tydlig. Det är alltid arbetsgivaren som har arbetsmiljöansvaret oavsett var arbetet utförs. Dock behövs förtydliganden från Arbetsmiljöverket gällande viss tillämpning av regelverket och eventuella nya föreskrifter som mer specifikt riktar sig till det alltmer flexibla arbetslivet, vilket Vision verkar för.

Frågan kring den sociala arbetsmiljön är svår och måste, så som förbundsstyrelsen ser det, hanteras lokalt. Med hjälp av Visions ställningstagande och det partsgemensamma arbetet som finns inom området är det av största vikt att uppta dialoger/diskussioner med arbetsgivaren lokalt.

Då man hanterat/hanterat dessa frågor på så olika sätt lokalt, anser inte förbundsstyrelsen att frågan gynnas av att samordnas nationellt. Dock är det viktigt med erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda, exempelvis vid forum eller gruppen för förtroendevalda på Facebook, för att få det att fungera lokalt.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

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

34. NPF i arbetslivet

Motionär: Mattis Krol, Norrköping **Norrköpingsavdelningen stödjer denna motion**

En grupp som hamnat utanför mångfaldsdiskussionen i Sverige är de personer med neuropsykiatriska funktionsvariationer (NPF) som exempelvis ADHD, Autismspektrumtillstånd (AST) och relaterade tillstånd som Dyslexi, Dyskalkyli.

En stor andel människor innefattas av NPF-spektrumet och våra skyddsombud är idag inte tillräckligt rustade kunskapsmässigt för att förstå och kunna möta den här typen av funktionsvariation.

Det som för dig är självklarheter kan vara stora utmaningar för din kollega. Och för dig kan det vara en stor utmaning eller helt av obegripligt att sätta dig in i hur din kollega har det på arbetsplatsen. Ofta lägger en person med NPF ned oerhörda mängder energi och koncentration på att utföra uppgifter som du gör utan att behöva tänka så mycket.

Med kunskaper om NPF så minskar risken för psykisk ohälsa och vi behöver öka kunskapen inom området för att göra stor skillnad. Ökad kunskap ger också en större förståelse och NPF ska inte vara ett hinder i arbetslivet.

Våra skyddsombud möter NPF-relaterad problematik i allt större utsträckning och Vision behöver tillgodose behovet av ökad kunskap genom utbildningsinsatser riktade mot NPF-problematik.

Förbundsmötet föreslår besluta

- att** Vision tillsätter en utredning för att kartlägga vilken kunskap som behövs inom området.
- att** Vision tar fram en utbildning riktad mot våra skyddsombud för att tillgodose deras kunskapsbehov.
- att** Vision vidare tar fram ytterligare en utbildning riktad mot våra medlemmar i stort för att bidra till sundare arbetsplatser genom ökad förståelse.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”NPF i arbetslivet”

Att kunskapsnivån om NPF på arbetsmarknaden generellt sett är låg står helt klart. I Riksförbundets Attentions (Intresseorganisation för personer med NPF) senaste arbetsmarknadsrapport konstateras att: “Arbetsmarknadens parter har ett ansvar för att motverka fördomar, arbeta för en kunskapshöjning och lyfta fram goda exempel”.

Vision gör en rad saker för att se till att alla medlemmar ska få ut som mycket som möjligt av sina arbetsliv. En av de saker som krävs för att arbetslivet ska bli bättre är att arbetsgivarna, tillsammans med facket, arbetar förebyggande för att minska diskriminering. Vision har samlat det arbetet inom ramen för “En arbetsplats för alla” vision.se/foralla. Arbetet kan handla om allt ifrån att få så många förtroendevalda som möjligt att gå webbutbildningen En arbetsplats för alla till att producera webinarier om bland annat NPF. Det är en del i att minska den stigmatisering (fördomar som leder till negativa attityder) som finns på arbetsplatsen om personer med olika diagnoser.

Genom arbetet med En arbetsplats för alla, jobbar Vision kontinuerligt med att utveckla kunskap om funktionsvariationer. Via samarbete med organisationer som Attention (<https://attention.se/>) Hjärnkoll (<https://hjarnkoll.se/>) Funktionsrätt Sverige (<https://funktionsratt.se/>) och inte minst genom vårt arbete i Suntarbetsliv (<https://www.suntarbetsliv.se/>) skaffar Vision kontinuerligt kunskap som bidrar till att utveckla verktyg för att sprida kunskap om bland annat NPF. Förbundsstyrelsen gör därför bedömningen att det inte finns behov av en särskild utredning eller utbildning. Däremot ser förbundsstyrelsen ett behov av att på ett bättre vis kunna tillgängliggöra den kunskap som finns och utvecklas i de olika sammanhang där Vision deltar.

Detta kan bland annat ske via vision.se, men även handla om att se till att frågor kring NPF uppmärksammas i de utbildningar för förtroendevalda som kontinuerligt genomförs. Att bidra till kunskapshöjning och ökad medvetenhet kan också ske via olika typer opinionsbildande insatser eller att Vision deltar i olika sammanhang där dessa frågor uppmärksammas.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

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

35. Ställningstagande att diskriminering baserat på vikt ska in i diskrimineringslagen

Motionär: Jonna Olsson, avd. 282, sektion 3, Erica Friberg, avd. 282, sektion 3, Karin Gustavsson, Sundsvall

I dagens samhälle är det inte olagligt att diskriminera på grund av vikt. Detta trots att det är känt att tjocka personer faktiskt diskrimineras. På våra arbetsplatser kan diskriminering av tjocka ta sig uttryck i lägre lön, en syn på att tjocka personer har lägre kompetens, sämre karaktär, är lata osv. Alla dessa exempel är fördomar och särbehandling, detta är diskriminering.

Förordar att ordet tjock används då ord som övervikt och fetma pekar på något som är avvikande från normen. Medan adjektivet tjock är neutralt beskrivande ord.

Vision som ett fackförbund som verkar för jämlika, trygga arbetsplatser bör ta ställning för att denna typ av särbehandling och diskriminering ska in i diskrimineringslagen.

I förlängningen får Vision som fackförbund större möjlighet att hjälpa utsatta medlemmar när de särbehandlas, diskrimineras, mobbas på sina arbetsplatser om det finns stöd i lag.

Förbundsmeetet föreslås besluta

att Vision ska ta ställning för att diskriminering p.g.a. vikt, och i synnerhet diskriminering mot tjocka, ska in i diskrimineringslagen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Ställningstagande att diskriminering baserat på vikt ska in i diskrimineringslagen”

Under ett antal år har Vision arbetat med frågorna om lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen under samlingsnamnet En arbetsplats för alla www.vision.se/foralla. I det arbetet ingår dels det förebyggande arbetet mot diskriminering, men även ett arbete med att förändra normer på arbetsplatsen, dvs att vidga synen på vad som anses vara normalt.

Förbundet behöver kontinuerligt föra dialog med medlemmar om upplevd diskriminering på arbetsplatser för att i förlängningen minska stigmatisering (fördomar som leder till negativa attityder). Dialogerna förs i olika befintliga forum och kan gälla både de diskrimineringsgrunder som redan finns och annan särbehandling såsom t ex upplevd diskriminering på grund av vikt. Förbundsstyrelsen bedömer att upplevelser av diskriminering på grund av vikt mer effektivt kan drivas som ärende av kränkande särbehandling.

Förbundsstyrelsen anser att arbetet inom En arbetsplats för alla där vi arbetar med att vidga normen för vad som är normalt, i sammanhanget är den bäst framkomliga vägen, snarare än att i dagsläget försöka föra in ytterligare diskrimineringsgrunder i lagstiftningen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

4. Lön

– motionerna 36–42

36. Förhandlingsrätt för lokala klubbar

Motionär: Vision klubb Social sydväst, Vision klubb Äldre samt vård och omsorg

Eftersom Vision som fackförbund är en platt organisation anser vi att alla lokala klubbar bör kunna välja vem som har förhandlingsrätt ett och två efter genomförda utbildningar. När det gäller grundarbete i alla förhandlingar så är det ansvarigt HSO i respektive klubb som sköter merparten av arbetet tillika för medlemmars talan i förhandling. Det känns självklart att minst en ledamot i varje klubb med adekvat utbildning har förhandlingsrätt två, klubbarna arbetar självständigt och har redan nu mandat att representera i överläggningar och förhandlingar i medlemsärenden samt medlemsärenden chef, samt förhandlar under lönerrevisionen.

Då det i nuläget krävs att lokal klubb kontaktar avdelning för samordning i ärenden går mycket tid åt till att pussla ihop dagar och tider som ska stämma för alla parter.

Detta skulle underlätta både klubbars och avdelningars arbete avsevärt.

Förbundsmeetet föreslås besluta

att lokala klubbar själva får mandaten att anmäla in vem som ska ha förhandlingsrätt ett och två till respektive center

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förhandlingsrätt för lokala klubbar”

Den lokala verksamheten på arbetsplatserna organiseras på olika sätt beroende på arbetsplatsens förutsättningar. Lokala klubbar i detta sammanhang förekommer som underklubbar till avdelningar hos stora arbetsgivare så som Göteborgs Stad. Lokala klubbar ska därmed inte förväxlas med den lokala verksamhet hos andra arbetsgivare där medlemmarna har valt att skapa en klubb i stället för en avdelning.

Förbundet har ambitionen att varje avdelning fritt ska kunna ta initiativ till att träffa kollektivavtal med den lokala arbetsgivaren i angelägna frågor. Det är betydelsefullt att mandatet ska kunna binda medlemmar i olika avtal med den lokala arbetsgivaren utgår från sådana fackligt politiska ambitioner som avdelningsstyrelsen har. Det är mot den bakgrunden förhandlingsfullmakter ett och två delas ut av centren till avdelningsföreträdare. Det sker ofta till endast en eller två ledamöter i respektive avdelningsstyrelse.

Förbundsstyrelsen vill undvika en situation där olika organisationsdelar i samma avdelning skulle kunna träffa olika avtal i samma fråga. Det är därför olämpligt att ge förhandlingsfullmakt till förtroendevalda i klubbar inom en avdelning.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

37. Avtalsmodeller för kommun/region

Motionär: Avdelningsstyrelsen för Vision Västra Götalandsregionen via Tanja Wiemer & Jonas Ericsson

I Västra Götalandsregionen ser vi hur arbetsgivaren inte arbetar efter den intention vårt sifferlösa avtal har. Vi har ingen proaktiv arbetsgivare som ser möjligheter i det sifferlösa avtalet. Vi har en arbetsgivare som vet att den är störst i sitt område och i princip äger de två största yrkesgrupperna, medicinska sekreterare och tandsköterskor. Vi ser ingen framgång där vi vet att många kommuner bland annat varit framgångsrika. Och vi skulle önska att Vision tar frågan på allvar och ser över hur vi kan arbeta mer flexibelt med våra avtalsmodeller

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

- att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att göra en djupare analys av hur de sifferlösa avtalen fallit ut på arbetsgivarnivå

- att** ge avtalsgruppen uppdraget att utreda möjlighet till en avtalsmodell inom området med lösning i både sifferlöst och sifferbundet avtal eller liknande

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Avtalsmodeller för kommun och region”

Visions lönepolitik har förändrats med tiden och i takt med utvecklingen på arbetsmarknaden och medlemmarnas önskemål. När centralt fastställt löneutrymme inte längre blev norm för de flesta av Visions löneavtal baserades det på analyser av det historiska utfallet och en tro på fördelen med att löneavtal utan centralt angivna löneökningarnivåer medger lokal lönebildning och större möjligheter för arbetsgivare med god ekonomi att höja lönerna. Samtidigt kräver denna modell att enskilda arbetsgivare tar ett stort ansvar. Det kan också vara så att löneökningarna varierar mellan olika delar av landet. Att löneavtal utan centralt angivna löneökningarnivåer har varit framgångsrika för flertalet av Visions medlemmar betyder inte att utmaningar med modellen saknas.

I linje med den av förbundet antagna lönepolitiken har Vision på det aktuella avtalsområdet tecknat löneavtal utan centralt angivna löneökningarnivåer sedan 2013. Vid analyser av utfallet under denna tid kan vi konstatera att löneökningarna för Visions medlemmar som helhet på kommuner och regioner överträffat vad som kunnat uppnås i ett centralt avtal som behövt ta hänsyn till industrins så kallade märke.

Analyser av modellens effekt på arbetsgivarnivå kommer säkerligen visa på olikheter utifrån varje arbetsgivares unika förutsättningar som involverar både ekonomi, ledning och politisk styrning. Att olikheter av tillämpning och utfall förekommer på arbetsgivarnivå bör i första hand hanteras genom lokala insatser där de specifika förutsättningarna kan adresseras. En nationell analys av utfallen på arbetsgivarnivå för alla arbetsgivare är inte ändamålsenligt utan analyser bör i stället göras för de avdelningar/klubbar som upplevt problem med att få till ett bra utfall. Förbundsstyrelsen föreslår att analyser på arbetsgivarnivå görs för de avdelningar/klubbar som så efterfrågar.

Nästa år kommer ett antal avtal på det privata området förhandlas om och 2024 är det åter dags att förhandla om avtalen med bland annat SKR och Sobona. Inför varje avtalsrörelse genomförs alltid djupare analyser av löneutfallet historiskt samtidigt som medlemmarnas och förtroendevaldas åsikter inhämtas på olika sätt för att säkerställa att löneprocessen fungerat tillfredsställande hittills och har förutsättningar att ge goda löneökningar även under den kommande avtalsperioden. För SKRs avtalsområde genomförs dessutom löpande dialoger kring löneavtalens tillämpning i de regionala lönenätverken. Analyserna för respektive avtalsområde kommer presenteras för förtroendevalda på forum inför avtalsrörelsen och hanteras av både avtalsgrupper och förbundsstyrelsen inför att den inriktning som förbundet kommer att ha för avtalsområdet fastställs.

Samtidigt som vi genom de analyser som hittills har gjort kan känna oss trygga med att löneavtal utan centralt fastställt löneutrymme har gynnat medlemmarna i stort med löneökningar som många gånger överträffat det av industrin satta märket för arbetsmarknaden, så står vi inför nya utmaningar i kommande avtalsrörelser. De kommande avtalen behöver hantera det nya ekonomiska läge som landet står inför efter pandemin och kriget i Ukraina med effekter bland annat på inflationen. Inflationen har inte tidigare varit på de höga nivåer som just nu föreligger under den period som förbundet tecknat avtal utan centralt fastställt löneutrymme. Frågan om Vision behöver justera löneavtalens utformning utifrån nya förutsättningar behöver hanteras i det planerade analys och förankringsarbetet inför avtalsrörelsen.

Att teckna löneavtal som passar i många olika organisationer är en utmaning. Inom avtalsområdet för SKR/Sobona ska löneavtalet fungera för både de största regionerna och det minsta kommunala bolaget. Vision har tidigare tecknat olika typer av avtal för kommuner och regioner med olika insamlingsmodeller utan att det gav önskat resultat. Viss flexibilitet för lokala

förhandlingsordningar öppnas upp för i det centrala löneavtalet. Avtalsgruppen för SKR/Sobona har kontinuerligt uppgiften att utvärdera löneavtalet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

38. Löneavtal i Regioner

Motionär: Avdelningsstyrelsen för Vision Västra Götalandsregionen via Tanja Wiemer & Jonas Ericsson

Västra Götalandsregionen tillhör HÖK avtalsområdet där man sedan många år tillbaka har sifferlösa avtal. Intention är att inte begränsa arbetsgivaren och ge möjlighet att satsa på våra yrkesgrupper. I kommunerna har detta gett framgång.

Västra Götalandsregionen som arbetsgivare nyttjar inte satsningsmöjligheterna som avtalet ger utan budgeterar för alla medarbetare en viss procentsats där eventuella satsningar ingår.

Som exempel har vi en förvaltning som har budgeterat 2,3% för löneökningar varav 0,2% för eventuella snedsitsar och 0,5% för annan yrkesgrupp (sjuksköterska). För Vision kvarstår 1,6% för årets löneökningar. Detta i kombination med allt högre inflationstakt.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** följa upp och utvärdera resultat av sifferlösa avtal i regionerna
- att** ge avtalsgruppen i uppdrag att arbeta för fler möjligheter att kommande avtal t ex skilja på regioner och kommuner, sifferbundna avtal

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Löneavtal i Regioner”

Visions lönepolitik har förändrats med tiden och i takt med utvecklingen på arbetsmarknaden och medlemmarnas önskemål. När centralt fastställt löneutrymme inte längre blev norm för de flesta av Visions löneavtal baserades det på analyser av det historiska utfallet och en tro på fördelen med att löneavtal utan centralt angivna löneökningarnivåer medger lokal lönebildning och större möjligheter för arbetsgivare med god ekonomi att höja lönerna. Samtidigt kräver denna modell att enskilda arbetsgivare tar ett stort ansvar. Det kan också vara så att löneökningarna varierar mellan olika delar av landet. Att löneavtal utan centralt angivna löneökningarnivåer har varit framgångsrika för flertalet av Visions medlemmar betyder inte att utmaningar med modellen saknas.

I linje med den av förbundet antagna lönepolitiken har Vision på det aktuella avtalsområdet tecknat löneavtal utan centralt angivna löneökningarnivåer sedan 2013. Vid analyser av utfallet under denna tid kan vi konstatera att löneökningarna för Visions medlemmar som helhet på kommuner och regioner överträffat vad som kunnat uppnås i ett centralt avtal som behövt ta hänsyn till industrins så kallade märke.

Nästa år kommer ett antal avtal på det privata området förhandlas om och 2024 är det åter dags att förhandla om avtalen med bland annat SKR och Sobona. Inför varje avtalsrörelse genomförs alltid djupare analyser av löneutfallet historiskt samtidigt som medlemmarnas och förtroendevaldas åsikter inhämtas på olika sätt för att säkerställa att löneprocessen fungerat tillfredsställande hittills och har förutsättningar att ge goda löneökningar även under den kommande avtalsperioden. För SKRs avtalsområde genomförs dessutom löpande dialoger kring löneavtalens tillämpning i de regionala lönenätverken. Analyserna för respektive avtalsområde kommer presenteras för förtroendevalda på forum inför avtalsrörelsen och hanteras av både avtalsgrupper och förbundsstyrelsen inför att den inriktning som förbundet kommer att ha för avtalsområdet fastställs.

Samtidigt som vi genom de analyser som hittills har gjort kan känna oss trygga med att löneavtal utan centralt fastställt löneutrymme har gynnat medlemmarna i stort med löneökningar som många gånger överträffat det av industrin satta märket för arbetsmarknaden så står vi inför nya utmaningar i kommande avtalsrörelser. De kommande avtalen behöver hantera det nya ekonomiska läge som landet står inför efter pandemin och kriget i Ukraina med effekter bland annat på inflationen. Inflationen har inte tidigare varit på de höga nivåer som just nu föreligger under den period som förbundet tecknat avtal utan centralt fastställt löneutrymme. Frågan om Vision behöver justera löneavtalens utformning utifrån nya förutsättningar behöver hanteras i det planerade analys och förankringsarbetet inför avtalsrörelsen.

Att teckna löneavtal som passar i många olika organisationer är en utmaning. Inom avtalsområdet för SKR/Sobona ska löneavtalet fungera för både de största regionerna och det minsta kommunala bolaget. Vision har tidigare tecknat olika typer av avtal för kommuner och regioner med olika insamlingsmodeller utan att det gav önskat resultat. Viss flexibilitet för lokala förhandlingsordningar öppnas upp för i det centrala löneavtalet. Avtalsgruppen för SKR/Sobona har kontinuerligt uppgiften att utvärdera löneavtalet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla första att-satsen

att anse andra att-satsen besvarad

39. Lönekartläggning utifrån etnicitet

Motionär: Ola Tellner, Region Stockholm

Arbetsgivare har en lagstadgad skyldighet att göra lönekartläggningar utifrån jämställdhetsperspektivet.

Önskvärt är att det görs lönekartläggningar utifrån andra diskrimineringsgrunder. En möjlig grund som går att se över är utifrån etnicitet.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision genom Nyckeltalsinstitutet undersöker diskrimineringsgrunden etnicitet kontra lön för att sätta fokus på denna fråga.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Lönekartläggning utifrån etnicitet”

I den nuvarande diskrimineringslagstiftningen ska arbetsgivaren arbeta förebyggande mot diskriminering inom bland annat området ”Löner och andra anställningsvillkor” (*gäller alla diskrimineringsgrunder: ålder, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet/hudfärg, funktionsnedsättning, könsidentitet eller könsuttryck och kön*). I det arbetet ska arbetsgivaren samarbeta med facket, följande arbete ska göra: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp. I och med detta förbättringsarbete ska diskriminering gällande bland annat ”Löner och andra anställningsvillkor” undanröjas.

Lite annorlunda är det med arbetet med lönekartläggning. Eftersom det arbetet sker på individnivå är det inte lika enkelt. Det är inga problem med diskrimineringsgrunden ”kön” eftersom den redan finns i registren, och det finns det inga integritetshinder att ta hänsyn till. Kartläggning av medarbetares etnicitet skulle kräva registrering av densamma. Det är förbjudet i Sverige.

Därmed inte sagt att arbetsgivaren inte ska förebygga strukturell diskriminering på arbetsplatsen, avseende bland annat ”Löner och andra anställningsvillkor”. Det råder ingen tvekan om att det förekommer diskriminering och Vision har ett uppdrag att arbeta för medlemmarnas lika rättigheter och möjligheter.

Däremot finns andra diskrimineringsgrunder som mer enkelt skulle kunna lämpa sig för en lönekartläggning. Till exempel frågan om ålder som redan finns i registren och där vet vi att det finns risker för diskriminering.

I Visions arbete med En arbetsplats för alla är tanken att motverka risker för diskriminering, för att de just hindrar att medlemmar ”får ut så mycket som möjligt av sina arbetsliv”.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

40. Möjlighet att i lokala löneförhandlingar använda annan modell

Motionär: Robert Lundqvist, Statistiker, Utvecklingsavdelningen, Region Norrbotten
Motionen har skickats till avdelningens årsmöte som beslutat att skicka den vidare till förbundsmötet

Vision har i likhet med många andra fackförbund arbetat med individuella löner som grundprincip. Den principen och de individuella lönerna har troligen en del förtjänster, men det finns även en hel del nackdelar. Det vore bra om det fanns möjlighet att öppna för försök med andra modeller för lönesättning.

Nu går det dock inte att pröva andra modeller, för enligt uppgift från Vision centralt är alla lokala löneförhandlingar bundna till denna grundprincip.

Därför föreslår jag årsmötet...

att avdelningsstyrelsen arbetar för att det ska vara möjligt att i lokala avtal komma överens om att delar av organisationen i försökssyfte ska kunna använda andra principer för lönesättning än de individuella lönerna.

att mötet beslutar att även skicka denna motion till förbundsmötet.

Motionssvar

Motionären önskar att arbetsgivaren skulle pröva andra principer för lönesättning än "individuell lönesättning". Precis som motionären säger så är den lokala avdelningen (samt vår arbetsgivare) bunden av de avtal som finns mellan SKR och VISION och kan därför inte frångå "individuell lönesättning".

För att detta ska vara möjligt så behöver det ske en förändring i avtalet mellan oss och arbetsgivaren och detta är något som i så fall måste ske på förbunds nivå. Dvs att man i centrala avtal öppnar för lokala avvikelser.

Avdelningsstyrelsen föreslår Årsmötet:

Att avslå första attsatten

Att bifalla andra attsatten

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision i centrala avtal arbetar för att det ska vara möjligt att i lokala avtal komma överens om att delar av organisationen i försökssyfte ska kunna använda andra principer för lönesättning än de individuella lönerna

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Möjlighet att i lokala löneförhandlingar använda annan modell”

Visions lönepolitik har förändrats med tiden och i takt med utvecklingen på arbetsmarknaden och medlemmarnas önskemål. Utvecklingen mot den individuella lönesättningen skedde stegvis först genom att centralt angivna löneutrymmen togs bort ur avtalen och därefter att mer inflytande över lönen flyttades från avdelningar och klubbar till individen. Varje steg i utvecklingen har baserats på analyser av den löneutveckling som medlemmarna hittills haft i förhållande till arbetsmarknaden i övrigt och stämts av med medlemmarna genom diverse dialoger och undersökningar.

Efter omfattande intern förankring antogs förbundets nuvarande lönepolitik vid ett extra förbundsmöte 2014. Den enskilda medlemmens möjlighet att påverka sin egen lön är i fokus. I dokumentet beskrivs det enligt följande: Din lön ska sättas individuellt och lönen kan därför, på sakliga grunder, skilja sig mellan dig och dina kollegor, men du ska veta varför du har den lön du har och vad du kan göra för att påverka den.

Inför den senaste avtalsrörelsen med SKR genomförde Vision medlemsundersökningar med fokus på lönesättningen och där framgick det tydligt att den individuella lönesättningen fortfarande är vad majoriteten av medlemmarna önskar fortsätta med.

Nästa år kommer ett antal avtal på det privata området förhandlas om och 2024 är det åter dags att förhandla om avtalen med bland annat SKR och Sobona. Inför varje avtalsrörelse genomförs alltid djupare analyser av löneutfallet historiskt samtidigt som medlemmarnas och förtroendevaldas åsikter inhämtas på olika sätt för att säkerställa att löneprocessen fungerat tillfredsställande hittills och har förutsättningar att ge goda löneökningar även under den kommande avtalsperioden. För SKRs avtalsområde genomförs dessutom löpande dialoger kring löneavtalens tillämpning i de regionala lönenätverken. Analyserna för respektive avtalsområde kommer presenteras för förtroendevalda på forum inför avtalsrörelsen och hanteras av både avtalsgrupper och förbundsstyrelsen inför att den inriktning som förbundet kommer att ha för avtalsområdet fastställs.

Samtidigt som vi genom de analyser som hittills har gjort kan känna oss trygga med att den individuella lönesättningen har gynnat medlemmarna i stort med löneökningar som många gånger överträffat det av industrin satta märket för arbetsmarknaden så står vi inför nya utmaningar i kommande avtalsrörelser. De kommande avtalen behöver hantera det nya ekonomiska läge som landet står inför efter pandemin och kriget i Ukraina med effekter bland annat på inflationen. Inflationen har inte tidigare varit på de höga nivåer som just nu föreligger under den period som förbundet tecknat avtal utan centralt fastställt löneutrymme. Frågan om Vision behöver justera löneavtalens utformning utifrån nya förutsättningar behöver hanteras i det planerade analys och förankringsarbetet inför avtalsrörelsen.

Att teckna löneavtal som passar i många olika organisationer är en utmaning. Inom avtalsområdet för SKR/Sobona ska löneavtalet fungera för både de största regionerna och det minsta kommunala bolaget. Vision har tidigare tecknat olika typer av avtal för kommuner och regioner med olika insamlingsmodeller utan att det gav önskat resultat. Viss flexibilitet för lokala förhandlingsordningar öppnas upp för i det centrala löneavtalet. Avtalsgruppen för SKR/Sobona har kontinuerligt uppgiften att utvärdera löneavtalet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

41. Utred de negativa effekterna av den individuella lönesättningen

Motionär: Claudia Velásquez, avd. 005, Ängelholm, Anders Simme, avd. 017, Södertälje, Michael Carlsson, Örnsköldsvik avdelningen, Karin Gustavsson, avd. Sundsvall, Mikael Damberg, Hudiksvall, Lisa Fredriksson, Norrköpingsavdelningen, Lars-Magnus Cassel, medlem, Josef Bjerlin, medlem, Rebecca Roxvret, medlem, Marie Lindberg, medlem, Lena Ljungberg, medlem, Åsa Karlsson, medlem

En fackförenings grunder ska bygga på solidaritet och gemenskap och inte på individuella intressen. Tillsammans kan vi förbättra vårt arbetsliv.

Den individuella lönesättningen infördes i kommuner- och landsting år 1993. Det har gått många år sedan den infördes och vi behöver utreda vad denna modellen har betytt för Vision och dess medlemmar.

Vision försvarar den individuella lönesättningen och hävdar att det har varit betydelsefull för att förbättra medlemmarnas löneutveckling. Att det ska finnas en verklig koppling mellan medlemmarnas lön och de resultat de får i arbetet. Det talas om karriärmöjligheter inom yrkena och arbetsplatserna. Vidare ska det löna sig att utvecklas i jobbet, ta på sig mer avancerade arbetsuppgifter och bli skickligare, står det att läsa på Visions hemsida.

Vision menar att lönespridningen ska vara minst 8000 kronor för de yrkesgrupperna, för att det ska finnas bra möjligheter till löneutveckling under ett yrkesliv. Vi håller inte med eftersom det finns många tecken på att denna modell splittrar kollektivet.

Bilden på den individuella lönesättningen är ensidig och vi saknar en ordentlig analys om frågan.

Ute på våra arbetsplatser ser vi att modellen är mycket problematisk. Förslag på att utreda frågan har avfärdats i tidigare förbundsmöten och vi menar på att det är dags att utreda om det verkligen är så att denna modell gynnar Vision och dess medlemmar.

På senaste LO kongress har medlemmarna lyckats driva frågan om en utredning om den individuella lönesättningen och vi tycker att det är dags att Vision också utreder frågan.

Vi har samlat ett antal åsikter från medlemmar och våra egna erfarenheter och konstaterar att det finns många problem som Vision måste ta hand om och som Vision inte längre kan blunda för. Nedan finns några punkter:

Den individuella lönesättningen har

- ▶ försvagat fackföreningsrörelsen och solidaritetstanken med en fackförening.
- ▶ försvagat fackets möjlighet att växa.
- ▶ lett till konflikter och osämja på arbetsplatserna.
- ▶ lett till orättvisa och godtyckliga beslut. Personkemi mellan chefen och arbetstagare kan vara avgörande för lönesättningen. En aktiv medlem som har ett kritiskt förhållningssätt kan straffas med lägre löneförhöjning.
- ▶ De ökande ingångslöner upplevs som orättvisa och är missvisande. Erfarna och lojala medarbetare kan ofta få en dålig löneutveckling. Alldeles för många gånger har vi hört att bästa sätt att få upp lönerna är att byta jobb och det stämmer.
- ▶ De årliga lönerevisionerna tär på våra ombud. Medlemmarna är oftast missnöjda och besvikna.

- ▶ I den privata sektorn finns exempel på att löneutvecklingen har varit noll eftersom det blir ofta sifferlösa avtal. Detta är också problematiskt.

Förbundsmötet föreslår besluta

att Vision utreder de individuella lönerna.

att resultatet av denna utredning presenteras senast på nästkommande förbundsmöte.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utred de negativa effekterna av den individuella lönesättningen”

Visions lönepolitik har förändrats med tiden och i takt med utvecklingen på arbetsmarknaden och medlemmarnas önskemål. Utvecklingen mot den individuella lönesättningen skedde stegvis först genom att centralt angivna löneutrymmen togs bort ur avtalen och därefter att mer inflytande över lönen flyttades från avdelningar och klubbar till individen. Varje steg i utvecklingen har baserats på analyser av den löneutveckling som medlemmarna hittills haft i förhållande till arbetsmarknaden i övrigt och stämts av med medlemmarna genom diverse dialoger och undersökningar.

Efter omfattande intern förankring antogs förbundets nuvarande lönepolitik vid ett extra förbundsmöte 2014. Den enskilda medlemmens möjlighet att påverka sin egen lön är i fokus. I dokumentet beskrivs det enligt följande: Din lön ska sättas individuellt och lönen kan därför, på sakliga grunder, skilja sig mellan dig och dina kollegor, men du ska veta varför du har den lön du har och vad du kan göra för att påverka den.

Förbundsstyrelsen delar inte motionärernas negativa bild av den individuella lönesättningen. Inför den senaste avtalsrörelsen med SKR genomförde Vision medlemsundersökningar med fokus på lönesättningen och där framgick det tydligt att den individuella lönesättningen fortfarande är vad majoriteten av medlemmarna önskar fortsätta med.

Nästa år kommer ett antal avtal på det privata området förhandlas om och 2024 är det åter dags att förhandla om avtalen med bland annat SKR och Sobona. Inför varje avtalsrörelse genomförs alltid djupare analyser av löneutfallet historiskt samtidigt som medlemmarnas och förtroendevaldas åsikter inhämtas på olika sätt för att säkerställa att löneprocessen fungerat tillfredsställande hittills och har förutsättningar att ge goda löneökningar även under den kommande avtalsperioden. För SKRs avtalsområde genomförs dessutom löpande dialoger kring löneavtalens tillämpning i de regionala lönenätverken. Analyserna för respektive avtalsområde kommer presenteras för förtroendevalda på forum inför avtalsrörelsen och hanteras av både avtalsgrupper och förbundsstyrelsen inför att den inriktning som förbundet kommer att ha för avtalsområdet fastställs. Genom detta planerade arbete anser förbundsstyrelsen att motionärernas önskemål om analyser och förankring till förtroendevalda omhändertas.

Samtidigt som vi genom de analyser som hittills har gjort kan känna oss trygga med att den individuella lönesättningen har gynnat medlemmarna i stort med löneökningar som många gånger överträffat det av industrin satta märket för arbetsmarknaden så står vi inför nya utmaningar i kommande avtalsrörelser. De kommande avtalen behöver hantera det nya ekonomiska läge som landet står inför efter pandemin och kriget i Ukraina med effekter bland annat på inflationen. Inflationen har inte tidigare varit på de höga nivåer som just nu föreligger under den period som förbundet tecknat avtal utan centralt fastställt löneutrymme. Frågan om Vision behöver justera löneavtalens utformning utifrån nya förutsättningar behöver hanteras i det planerade analys och förankringsarbetet inför avtalsrörelsen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

42. Valfärdens löner

Motionär: Vision Göteborg

Att anställda i offentlig sektor ska behöva stå tillbaka med lönerna är inte hållbart. Vi upplever att det finns en förväntan att vi som arbetar inom välfärdssektorn ska göra det som ett slags volontärarbete där vi gör det för den goda sakens skull och på så vis kan stå tillbaka lönemässigt. Detta är en gammal och förlegad bild som vi behöver ändra på. Valfärden kräver att vi har kompetenta personer som arbetar och stannar kvar där. Utöver arbete med arbetsmiljöfrågor så är lönefrågan en stor och viktigt del. Kan vi verkligen låta näringslivet gå före och ta all kompetent personal bara för att de kan erbjuda en högre lön.

Om Vision vill ha kvar en bild av att vi kan påverka i frågan om lön så måste det börja i det politiska arbetet där välfärdsarbete behöver värderas efter de vinster som Visions medlemsgrupper tillför samhället. Vi behöver kasta upp flera bollar i luften och tänka om gällande att det är industrisektorn som sätter ett märke vilket lägger en blöt filt på alla kommunala löner.

Vi vill att Vision skapar mer opinion i frågan om offentligas löner i allmänhet och kvinnor i offentlig anställning i synnerhet. Kanske gör förbundet redan ett arbete i denna riktning, men om inte ens förtroendevalda ser och märker av det så har man inte lyckats hittills. Det krävs mer.

Vi vill att Vision arbetar för att ta fram tydligare statistik med jämförelse mellan löner i privat och offentlig sektor.

Vision ska bära flaggan högt och vara det förbund som i media och i maktens korridorer driver frågan om höjda löner för välfärden och syns mest i debatten om löner i offentlig sektor.

Det handlar om kvinnodominerade yrken och effekten med de låga lönerna innebär reallönesänkningar. De senaste åren har det stått still gällande skillnaden mellan privat och offentlig sektor.

När privat sektor står med större pengapåse och plockar till sig kompetensen ger det den effekten att välfärdssektorn utarmas på kompetens. Offentlig sektor blir som en plantskola för den privata sektorn.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Visions lönepolitik ska bli känd hos alla våra förtroendevalda

att Vision aktivt driver frågan om konkurrenskraftiga löner

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Välfärdens löner"

Förbundsstyrelsen instämmer i den bild som ges i motionen. En av förbundets viktigaste uppgifter är att uppmärksamma att lönerna inom välfärdssektorn är för låga och möjligheterna till lönekarriär för dåliga. Detta är frågor som Vision arbetar aktivt med på en rad olika sätt inom förhandling och opinionsbildning på alla nivåer, ensamma och tillsammans med andra.

Vision ska sträva efter att bli en allt starkare röst mot de strukturella löneskillnaderna på arbetsmarknaden och därmed stå längst fram i kampen för löner och villkor för kvinnodominerade grupper i välfärden. Unga personer som söker sig ut på arbetsmarknaden ska välja jobb inom välfärden av flera olika skäl. Möjligheter att utvecklas och göra karriär får gärna stå i fokus men strukturella löneskillnader får inte stå i vägen för detta.

Vi instämmer med motionärerna om att Vision ska fortsätta med detta arbete och än mer stärka vår roll som ledande förbund inom välfärdssektorn.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

5. Villkor

– motionerna 43–54

43. 30 timmars arbetsvecka

Motionär: Jonna Olsson avd. 282, sektion 3, Göteborg, Erica Friberg avd. 282, sektion 3, Göteborg, Karin Gustavsson, Sundsvall, Mikael Damberg, Hudiksvall, Claudia Velásquez, avd. 005 Ängelholms kommun

Vision har tidigare drivit fråga om 6 timmars arbetsdag och vissa försök har genomförts runt om i landet. Utfallet av hur det har fungerat har varit avhängt av hur positiv arbetsgivaren har ställt sig till försöken. Positiva och negativa utfall förekommer.

I Arbetsmiljöverkets antologi: Gränslöst arbete. En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv, 2018. Beskrivs fördelar med förkortade arbetsdagar men också arbetsgivarens ansvar för tydlighet, förväntningar och att skapa förutsättningar för att detta ska fungera. I vårdrken där flexibla arbetstider inte är en förutsättning finns andra goda exempel där arbetstidsförkortning har fungerat, som Svartedalens äldrecentrum (Rapport: 23 månader med 6 timmar – Följeforskning om försök med reducerad arbetstid – Göteborgs Stad, Svartedalens äldrecentrum Bengt Lorentzon).

Med bakgrund av att flertalet studier visar på positiva hälsoeffekter hos arbetare och bibehållen / ökad effektivitet hos arbetsgivare när god implementering sker, är det en god idé att Vision arbetar för 30 timmarsarbetsvecka. Detta föreslås istället för som tidigare 6 timmars arbetsdag för att möjliggöra god implementering och främja arbetarnas hälsa.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision ska verka för 30 timmarsarbetsvecka med bibehållen lön

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”30 timmars arbetsvecka”

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 bra villkor i ett förändrat 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 30 timmars arbetsvecka 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. För de som arbetar ständig natt på HÖK (vårt kollektivavtal med SKR/Sobona) avtalsreglerade vi en arbetstidsförkortning i samband med avtalsförhandlingarna 2020 som skulle vara genomförd senast den 1 april 2022.

Förbundsstyrelsen vill arbeta för arbetstidsförkortning. Men vi bör inte begränsa oss till enbart en metod, till exempel 30 timmars arbetsvecka, utan ska driva frågan på alla nivåer utifrån vad som är lämpligt utifrån avtalsområde och våra yrkesgruppers förutsättningar. En medvetenhet bör finnas om svårigheter med att i personaltäta verksamheter på bred front lyckas med att införa kortare vecka. Detta beroende på bristen på kompetent och utbildad arbetskraft inom välfärden samt den samhällsekonomiska utvecklingen.

Att förkorta arbetstidsmättet (oavsett metod) utan att avstå löneutrymme är ett långsiktigt arbete som även kan ske lokalt. Det förekommer redan idag många olika lokala avtal med någon form av nedsättning av den totala arbetstiden så som kortare veckoarbetstid, ledigheter vid klämdagar eller halvdag före röd dag etc.

Ett sätt att på sikt uppnå framgång i centrala förhandlingar är att kunna påvisa lokala exempel på lösningar som skulle kunna föras in i det centrala avtalet. Fler lokala avtal med samma typ av innehåll ger ökad chans att centrala parter inser behovet av en central bestämmelse. Även om en central reglering av frågan idag är avlägsen, kan lokala avtal ge förutsättningar för en framtida central reglering.

Förbundsstyrelsen vill därför uppmuntra lokala förhandlingar i frågan.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen samt

att uppmuntra till lokala förhandlingar kring nedsättning av den totala arbetstiden

44. 80-90-100 modellen

Motionär: Katja Nilsson, Utbildning Nord

Jag tycker att Vision centralt ska jobba för att genomföra 80-90-100 modellen.

Förbundsmeetet föreslås besluta

att Vision centralt ska jobba för att genomföra 80-90-100 modellen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”80-90-100 modellen”

I takt med att livslängden ökar kommer även yrkeslivet behöva förlängas och hela pensionssystemet är nu under en förändring som bland annat innebär stegvis höjda pensionsåldrar. Anledningen är framförallt att den allmänna pensionen har börjat sjunka och genom ett längre yrkesliv och senare pensionsuttag ska fallande nivåer stävjas.

För att möta dessa förändringar och finna stimulans till längre yrkesliv ser Vision att modellen 80-90-100 kan skapa en mjukare övergång mellan yrkesliv och pension samt att det är viktigt att stimulera ett längre arbetsliv, vilket modellen medverkar till då sysselsättningsgraden sänks. Modellen ger också en övergångsperiod där möjlighet till kompetensöverföring kan ske i och med att pensioneringen blir mer ”inplanerad” för såväl arbetsgivare som kollegor.

Utvecklingen mot högre pensionsåldrar kan medföra ytterligare behov av modeller för nedtrappning mot slutet av yrkeslivet, men i högre åldrar än de som modellen med 80-90-100 tar sikte på idag.

Då modellen skapar ett negativt utfall avseende den allmänna pensionen i och med att lönen sänks, så lämpar den sig inte i det centrala pensionsavtalet. När allmän pension redan börjat tappa fart, ökar modellen på det negativa utfallet. Med anledning av detta ser förbundet med stor försiktighet på olika lösningar som kan få konsekvenser på den långsiktiga ekonomin för den enskilde medlemmen.

Vid förbundsmötet 2020 bifölls en liknande motion om att Vision centralt skulle driva 80-90-100-modellen centralt gentemot Sveriges Kommuner och Regioner, SKR. Vid förhandlingarna SKR och Sobona, som 2021 resulterade i ett nytt pensionsavtal fanns frågan om 80-90-100 arbetsgivarna visade inget intresse för en central reglering av frågan. Förutsättningarna för att nå framgång i närtid i centrala överenskommelser anses nära obefintlig.

Ett sätt att på sikt uppnå framgång i centrala förhandlingar är att kunna påvisa lokala exempel på lösningar som skulle kunna föras in i det centrala avtalet. Fler lokala avtal med samma typ av innehåll ger ökad chans att centrala parter inser behovet av en central bestämmelse. Även om en central reglering av frågan är avlägsen idag kan lokala avtal ge förutsättningar för en framtida central reglering. Dock behöver det gällande pensionslösningar alltid finnas möjlighet att anpassa olika modeller till lokala förutsättningar.

Förbundsstyrelsen vill därför uppmuntra lokala förhandlingar i frågan.

Sammanfattningsvis är förbundet positivt till lokala överenskommelser då modellen kan passa bra på vissa arbetsplatser och där det finns en åldersstruktur med stor andel som närmar sig pension.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

45. Byta semesterdagar till semestertimmar

Motionär: Bernt Lindquist Styrelseledamot Kalmaravdelningen
Styrelsen kalmaravdelningen ställer sig bakom motionen 2022-03-22

Enligt AB finns det idag möjlighet att byta semesterdagar till semestertimmar.

Detta gäller dock endast de som har fler än 25 semesterdagar per år eller har mer än 25 sparade semesterdagar.

Ett argument för detta är att alla behöver sammanhängande ledighet och att det handlar om arbetsmiljön.

Jag ser det som viktigt att alla får möjlighet till 4 veckors sammanhängande ledighet. Men jag vill att Vision ska arbeta för en förändring i AB så att de med 25 semesterdagar omfattas. 5 av de 25 dagarna görs disponibla för att kunna bytas till semestertimmar. Ser detta som en fördel för våra yngre medlemmar och en möjlighet att bättre kunna kombinera arbete och familjeliv. Detta är som jag ser det även en viktig jämställdhetsfråga.

Med en sådan lösning ser jag att vi bidrar med valfrihet, större trivsel och att våra tjänster blir mera attraktiva.

Förbundsmeetet föreslås besluta

att förbundsmeetet antar motionen i sin helhet

att förbundsmeetet beslutar att Vision ska arbeta för en förändring i AB enligt motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Byta semesterdagar till semestertimmar”

Förbundsstyrelsen håller med om motionärens intentioner om att individen bör få större inflytande över såväl arbetstidens förläggning som ledigheter. Även om motionen tar sikte på SKRs avtalsområde är motsvarande lösningar också möjliga att eftersträva inom andra avtalsområden.

I varje avtalsrörelse bör dock övervägningar göras kring vad som är möjligt och vad som eventuellt behöver betalas med andra förändrade villkor. Därav bör frågan vägas av en framtida avtalsgrupp som kommer att få i uppgift att vara rådgivande till förbundsstyrelsen som beslutar kring kommande avtalsyrkande på området.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** bifalla motionens första att-sats
- att** anse motionens andra att-sats besvarad
- att** därefter överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete.

46. Förmån av arbetsskor för verksamma tandsköterskor inom Folk tandvården

**Motionär: Ingrid Svensson, Käkkirurgi Göteborg, Melinda Tan, Folk tandvården
Svenljunga, Cecilia Ulvö, Folk tandvården Falköping**

Då det dagliga arbetet på en tandvårdsklinik är kontinuerligt fysiskt belastande finns det hela tiden risk för belastningsskador, främst på ryggar. Detta ofta i kombination med stillastående arbetspass gör att det ökar förslitning på ryggar och ben. Med tanke på detta är därför ergonomiska arbetsskor ett bra förebyggande hjälpmedel.

Ur hygiensynpunkt är det också viktigt att tänka på att inte bara våra arbetskläder för blod- och salivstänk från patienter, våra arbetsskor är på samma sätt exponerade för dessa vätskor. Därför bör dessa arbetsskor bytas ut en gång per år.

Vi sammanfattar ovan nämnda fakta och kommer fram till att bra ergonomiska arbetsskor, precis som arbetskläder, är likvärdiga i sin förbrukning i arbetshygieniskt syfte.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision skall driva kravet om subventionering av arbetsskor på årsbasis för tandsköterskor inom Folk tandvården

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Förmån av arbetsskor för verksamma tandsköterskor inom Folktandvården"

Arbetsskor är till skillnad från skyddsskor ingen självklarhet för de flesta yrkesgrupper. Motionärerna har helt rätt i att arbetsgivare idag måste fundera till på vad man kan göra för att sänka sjukskrivningstalen. Även hygienaspekten som motionärerna tar upp är viktig för såväl arbetsgivare som medlemmar i dessa verksamheter.

En förmån med subventionering av arbetsskor kan ske ensidigt från arbetsgivaren genom policy eller regleras i centrala eller lokala kollektivavtal. I det centrala kollektivavtalet som Folktandvården är bunden av finns inte dessa frågor reglerade. Vid centrala kollektivavtalsförhandlingar binds samtliga arbetsgivare av bestämmelser som införs. Subventionering av arbetsskor är en direkt kostnad för arbetsgivarna vilket oftast kräver motsvarande kostnadssänkning i andra bestämmelser för att kunna införas.

Vid arbetsplatser med förutsättningar som motsvarar de inom Folktandvården är subventionerade arbetsskor ett mycket bra förslag där det lämpar sig väl att driva frågan lokalt.

Förbundsstyrelsen anser att dessa frågor lämpar sig mycket väl för lokala intresseförhandlingar och att det är på det sättet man bäst genom lokala avtal eller policys kan nå framgång med den typ av förmåner som motionärerna vill uppnå.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen samt

att uppmana lokala företrädare att intresseförhandla i frågan

47. Höj graviditetspenningen

Motionär: Malmöavdelningens styrelse

Graviditetspenningen har blivit en diskriminerings- och jämställdhetsfråga eftersom det är kvinnor som kan bli gravida. Att vara gravid är inte en sjukdom, det är ett tillstånd.

Graviditetspenningen till de kvinnor som blir avstängda från arbetsplatserna är skrämmande låg: Knappt 80 procent av lönen, men högst 770 kronor per dag.

Avstängning från arbetsplatsen på grund av graviditet har använts i en större omfattning under pandemin, eftersom arbetsgivaren inte har kunnat säkerställa att den gravida inte skulle utsättas för smitta på sin arbetsplats. Detta har lett till att dessa kvinnor har blivit ekonomiskt lidande, bland annat genom lägre inbetalningar till pensionen. Allt som oftast har avstängningen skett mot den enskilda kvinnans vilja.

Vi anser därför att Vision ska verka för att graviditetspengen höjs till att samma nivå som föräldrapenningen.

Förbundsområdet föreslås besluta

att Vision ska verka för att graviditetspenningen höjs till att motsvara föräldrapenningen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Höj graviditetspenningen”

Graviditetspenning kan utges i det fall den gravida har ett arbete som är för fysiskt ansträngande eller det finns andra risker i arbetsmiljön, i de fall då det inte finns några omplaceringsmöjligheter hos arbetsgivaren. Under covid-19-pandemin har många gravida fått graviditetspenning då de på grund av risken för smitta inte har kunnat arbeta kvar fram till barnets födelse. I första hand ska dock omplaceringsmöjligheter fram till födseln utredas hos arbetsgivaren.

Ersättningen motsvarar maximalt 80 procent av den gravidas sjukpenninggrundande inkomst, men har också ett tak vilket innebär att högst 770 kronor per dag utbetalas från Försäkringskassan. Motsvarande maximala ersättning vid föräldrapenning är 1 027 kronor per dag.

Under pandemin har Vision och andra förbund arbetat med frågan om graviditetspenningen på ett flertal sätt. Svenskt Näringsliv och LO överenskom om att utfyllnad till ersättningen betalades från avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS) från 1 mars 2021 till 30 september 2021. Vision har tillsammans med övriga förbund inom Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR) verkat för att det även för våra medlemsgrupper skulle betalas en utfyllnad från avtalssjukförsäkringen under tid med graviditetspenning, åtminstone under pågående pandemi. Något avtal om detta kunde dock inte uppnås. Vision har även arbetat med frågan genom att föreslå en utfyllnad från arbetsgivarna enligt kollektivavtal. Frågan om en förändring i lagstiftningen för att höja maxbeloppet har därutöver inom TCO lyfts med socialförsäkringsministern och socialdepartementet. Ett fortsatt påverkansarbete ska bedrivas, med avsikt att primärt verka för att det lagstadgade taket för ersättningen höjs.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

48. Mötesfri tid

Motionär: Thomas Witting, Ordförande Södertäljeavdelningen, Henrik Borg Westerberg, vice ordförande Södertäljeavdelningen, Kristina Karlander, vice ordförande Södertäljeavdelningen

Vision företräder medlemmar i många yrken där det finns olika förutsättningar för att kunna påverka sin egen arbetstid. Säkerligen har vi medlemmar som har fasta arbetstider och som arbetar både kväll, helg och natt. Den här motionen riktar sig främst för våra medlemmar som arbetar så kallad kontorstid och som har viss flexitid eller årsarbetstid. Men vi ser även att de som har fast arbetstid skulle kunna få ett mänskligare arbetsliv där arbetsdagen inte börjar med ett möte.

Många av våra medlemmar har yrken där man med enkla medel skulle kunna skapa ett mänskligare arbetsliv. Ett sådant verktyg är att ge medarbetarna lite mer autonomi över sin egen arbetstid. Vi ser det som orimligt att man kallar till möten som börjar tidigt på morgonen eller sent på eftermiddagen. Många medlemmar arbetar helgfri måndag till fredag med arbetstid 8-17. I Södertälje är normalarbetstiden 8-16.50 (39 timmar i veckan) och vi har årsarbetstid som är tänkt att man i viss mån ska kunna planera sin arbetstid själv.

Vad vi menar med mötesfri tid är att vi är pådrivande i att skapa en ny norm på arbetsmarknaden där möten tidigt på morgon eller sent på eftermiddagen i möjligaste mån ska undvikas. Den första och den sista timmen av en arbetsdag ska vara mötesfri. Det ska tas hänsyn till normen i planeringsläget, i schemaläggning och det ska vara arbetsgivarens uttalade ambition och viljeriktning.

I Arbetsmiljölagen kan man läsa att "Arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hens eget arbete". Vi menar på att det handlar om att vi har kollegor som pendlar långt, som lämnar småbarn på förskola och som, oavsett anledning egentligen, ibland behöver komma lite senare. Det här nya förhållningssättet skulle medföra att våra medlemmar får en lugnare start på dagen och ett bättre avslut.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision tar fram ett arbetsmaterial som avdelningar och klubbar kan använda sig av i Intresseförhandlingar om mötesfri tid.
- att** Vision driver frågan om mötesfri tid i nästa avtalsrörelse.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Mötesfri tid"

Frågan om mötesfri tid är komplex och skiljer sig åt i olika verksamheter. Vissa verksamheter behöver dagliga avstämningar, andra mer sällan. På vissa arbetsplatser finns så kallade "flectidsavtal" på andra inte. I vissa yrken finns många externa möten som kan vara svårare att schemalägga utifrån motionärens intention, i andra yrken handlar det mer om interna möten. Vissa arbetsuppgifter kan utföras individuellt medan andra kräver samarbete mellan flera kollegor, eller till och med ett helt arbetslag.

Oavsett detta har arbetsgivaren ansvar för arbetsmiljön. Till stöd för schemalägningsfrågor på SKR/Sobona området finns Bilaga 5 a till HÖK. I denna Bilaga poängteras vikten av samverkan och dialog vid schemaläggning.

Med ovanstående motivering anser inte förbundsstyrelsen att frågan är lämplig att diva i en central avtalsrörelse då förutsättningarna ser så olika ut.

Förbundsstyrelsen anser dock att denna fråga lämpar sig mycket väl för lokala intresseförhandlingar och att det är på det sättet man bäst kan nå framgång för de arbetsplatser där det lämpar sig. Förbundsstyrelsen välkomnar också motionären i att vara delaktig i ett arbete för att skapa ett underlag för intresseförhandlingar i denna fråga som kan delas i exempelvis Engagemangskiosken.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionens första att sats

att avslå motionens andra att sats

49. Se över nuvarande titel för ”medicinsk sekreterare”

Motionär: Vision Västra Götalandsregionen, VGR

Titeln ”medicinsk sekreterare” känns inte längre modern och speglar inte nuvarande arbetsuppgifter. Arbetsuppgifterna har förändrats i spåren av digitaliseringen och taligenkänning förs in i fler och fler regioner efterhand.

Vårdens administration är mycket kvalificerad och omfattande, titeln ”medicinsk sekreterare” likställs mer med den tidigare titeln läkarsekreterare: en läkares sekreterare.

Yrkeshögskolemyndigheten har beslutat om en nationell kursplan f2023 med inriktning medicinsk vårdadministratör.

Det är dags att driva frågan om en mer ändamålsenlig titel innan det verkas för en skyddad titel till exempel medicinsk administratör.

Förbundsmötet föreslås besluta

att utreda och föreslå framtida titel för yrket ”medicinsk sekreterare”

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Se över nuvarande titel för medicinsk sekreterare”

Frågan om vilken titel som ska användas för yrket medicinsk sekreterare är ofta uppe för diskussion. En arbetsgrupp i nätverket för medicinska sekreterare arbetade år 2013 fram förslaget att titeln medicinsk sekreterare ska användas. Alla i nätverket var överens om att driva det lokalt med de dåvarande landstingen och regionerna. I de allra flesta regioner är titeln numera medicinsk sekreterare.

Förbundsstyrelsen stödjer det långsiktiga och tålmodiga påverkansarbetet där förtroendevalda och tjänstemän arbetar tillsammans för att nå skyddad titel för medicinska sekreterare. Förbundsstyrelsen bedömer att det arbetet bör stå i fokus.

I övrigt följer förbundsstyrelsen utvecklingen och anser att vidare diskussioner kring eventuella titelförändringar fortsatt bör föras inom ramen för nätverket för medicinska sekreterare.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

50. Skyddad titel för medicinska sekreterare

Motionär: Margareta Hellman, Region Kronoberg, Jennie Engstrand, Region Kalmar län, Marie Öhlin, Region Östergötland, Slavica Olander, Region Halland

Denna motion har diskuterats och förankrats i både yrkesnätverket för medicinska sekreterare och regionordförandegruppen.

Medicinsk sekreterare är ett kvalificerat yrke som är helt centralt för en patientsäker och effektiv vård. Cirka 11 000 av Visions medlemmar är medicinska sekreterare, vilket gör dem till Visions största yrkesgrupp. Medicinska sekreterare arbetar i huvudsak inom regioner men även i kommuner och privata företag.

Kompetensen hos medicinska sekreterare är viktig för att kvalitet och säkerhet i vård och omsorg ska kunna upprätthållas. Det är ett yrke i snabb förändring, varför det finns ett behov av kompetensförsörjning och kvalitetssäkring för yrkesrollen, så att det blir tydligt för arbetsgivarna vilket som är medicinska sekreterares kompetensområde.

Vision har under flera år arbetat för nationella utbildningskrav för yrkesgruppen medicinska sekreterare och har i remissvar till Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) under hösten 2021 ställt oss positiva till nationella föreskrifter för denna YH-utbildning. Den 25 januari 2022 tog MYH beslut om nationella föreskrifter för YH-utbildningen.

Vi anser att det som en viktig fråga för Vision att kompetensen hos medicinska sekreterare behöver säkerställas genom att yrket ska ha en skyddad yrkestitel och att denna är kopplad till både genomförd YH-examen och till befintlig AID-kod för yrket.

Genom regleringen tydliggörs dessutom vilken kompetens en person med titeln medicinsk sekreterare har, vilket ska bidra till trygghet och kvalitet i den vårdnära administrationen. En skyddad titel kan även bidra till att öka individens rörlighet och bredda arbetsmarknaden för medicinska sekreterare samt ge yrket en högre status.

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

att Visions förbundsstyrelse får i uppdrag att nationellt arbeta för en skyddad yrkestitel för medicinska sekreterare.

Den skyddade yrkestiteln ska vara kopplad till gällande AID-etikett 152018 i överenskommelsen (SÖK T) med Sveriges kommuner och regioner (SKR) och motsvarande överenskommelser med andra arbetsgivarorganisationer.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Skyddad titel för medicinska sekreterare”

Idag krävs det som ingen särskild utbildning för att få använda titeln medicinsk sekreterare. En skyddad yrkestitel skulle innebära en kvalitetssäkring av yrket eftersom endast den som har ett bevis på att den har rätt kompetens får rätt att använda yrkestiteln medicinsk sekreterare.

Vision har tidigare valt att inte arbeta för en skyddad titel eftersom förbundet gjort bedömningen att förutsättningarna för framgång är liten. Nu har dock undersköterskor lyckats få en skyddad yrkestitel och förbundsstyrelsen gör därför en annan bedömning och vill påbörja arbetet med att nationellt arbeta för en skyddad yrkestitel för medicinska sekreterare. Att yrkeshögskoleutbildningen för medicinska sekreterare sedan början av 2022 fått ett nationellt likvärdigt är en stor framgång och underlättar arbetet med en skyddad yrkestitel eftersom titeln kan kopplas till den befintliga YH-utbildningen.

Förbundsstyrelsen anser att det är nu är dags att påbörja ett långsiktigt och tålmodigt påverkansarbete för en skyddad titel. Det är ett arbete förtroendevalda och tjänstemän behöver göra tillsammans för att nå framgång. Mycket av det förbundet vill uppnå med skyddad yrkestitel går att arbeta för på andra sätt vilket förbundet också kommer fortsätta att göra. Exempelvis ställa krav på arbetsgivare om att bara anställa utbildade, arbeta för bättre kvalitet och uppföljning av YH-utbildningarna, utveckla löne- och karriärstegar och lyfta fram professionernas kompetens.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

51. Stöd Tandsköterskornas kampanj för en skyddad yrkestitel!

**Motionär: Elin Dagerborn, Jennifer Centerkvist, Sophie Welanders,
tandsköterskestudenter och medlemmar i Vision**

Svenska Tandsköterskeförbundet har samlat in över 2 500 namnunderskrifter för uppöpet om en skyddad yrkestitel för Tandsköterskor.

Vi tycker det är dags för Vision att ta tydlig ställning och driva frågan om att skydda yrkestiteln Tandsköterska.

Likt fackförbundet Kommunal har drivit frågan att skydda yrkestiteln undersköterska, med argument om patientsäkerhet och en tydligare yrkesroll. Vilket riksdagen beslutade om i somras. Det innebär att man ska ha läst gymnasieprogrammet i vård och omsorg för att få kalla sig undersköterska.

Vilket är en kortare utbildningstid än den eftergymnasiala tandsköterskeutbildningen på 1,5 år.

Tandsköterskan jobbar patientnära och ansvarar för sterilarbetet och den övriga vårdhygien. Dessutom delegeras tandsköterskan viktiga uppgifter som tex att ta röntgenbilder, ta bort tandsten och att lägga bedövning.

Tandsköterskor arbetar dessutom inne i kroppen, via munnen. Det motiverar i allra högsta grad att höja den allmänna kompetensen genom att yrkesskyddatiteln tandsköterska.

Därför yrkar vi på att Vision skall stötta Tandsköterskornas kamp för en skyddad yrkestitel. För att säkerställa patientsäkerheten och arbetsmiljön på Sveriges tandvårdskliniker.

Länkar för mer info:

<https://www.tandlakartidningen.se/arkivet/nyhet/tusentals-har-skrivit-pa-for-tandskotersketitel/>

<https://www.svetf.se/2022/01/19/fortsatt-stort-intresse-for-tandskoterskornas-namninsamling/>

<https://www.svetf.se/2022/02/15/stf-uppvaktar-socialministern/>

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision skall stötta Tandsköterskornas kamp för en skyddad yrkestitel.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Stöd Tandsköterskornas kampanj för en skyddad yrkestitel!”

Idag krävs det som ingen särskild utbildning för att få använda titeln tandsköterska. En skyddad yrkestitel skulle innebära en kvalitetssäkring av yrket tandsköterska eftersom endast den som har ett bevis på att den har rätt kompetens får rätt att använda yrkestiteln.

Vision har tidigare valt att inte arbeta för en skyddad titel eftersom förbundet gjort bedömningen att förutsättningarna för framgång är liten. Nu har dock undersköterskor lyckats få en skyddad yrkestitel och förbundsstyrelsen gör därför en annan bedömning och stödjer därför tandsköterskornas kampanj för en skyddad yrkestitel.

Även om förbundsstyrelsen bedömer att en skyddad yrkestitel skulle vara önskvärt är det viktigt att komma ihåg är att mycket av det vi vill uppnå med skyddad yrkestitel går att arbeta för på andra sätt vilket förbundet kommer fortsätta att göra. Arbetet för en skyddad titel kräver ett långsiktigt och tålmodigt påverkansarbete. För att en skyddad yrkestitel ska bli verklighet behöver förtroendevalda och tjänstemän inom Vision arbeta tillsammans.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

52. Vision ska arbeta för att tandsköterskorna ska få en höjd status

Motionär: Linda Karlsson Vision Region Värmland

Följande avdelningar står bakom motionen: Vision Region Värmland, Vision Folktandvården Västmanland, Vision Region Dalarna, Vision Region Norrbotten, Vision Region Västerbotten, Vision Region Örebro, Vision Region Jämtland/Härjedalen, Vision Region Uppsala, Vision Region Jönköping, Vision Region Västernorrland, Vision Region Kalmar samt Vision avd 282 sektion 6 primär/tandvård

Tandsköterskor är ett kvalificerat yrke som är centralt för att tandvården ska ha en patientsäker och effektiv vård. Cirka 4300 av Visions medlemmar är tandsköterskor, vilket gör dem till en av Visions större yrkesgrupp. Tandsköterskor finns främst inom regioner men även i privata företag.

Kompetensen hos Tandsköterskor är en mycket viktig del för att kvalitet och säkerhet i tandvården ska kunna upprätthållas och säkerställas. Det är ett yrke som i dagens läge förändras snabbt, varför det finns ett stort behov av kompetensförsörjning och kvalitetssäkring för yrkesrollen, så att det blir tydligt för arbetsgivarna vilka som är Tandsköterskans kompetensområden.

Vi anser att det som en viktig fråga för Vision centralt att kompetensen hos Tandsköterskor säkerställs genom att yrket ska ha en skyddad yrkestitel och att denna är kopplad till både genomförd YH-examen och till befintlig AID-kod för yrket.

Detta medför att man tydligt kan veta och säkerställa, vilken kompetens en person med titeln Tandsköterska har, vilket bidrar till trygghet och kvalitet i Tandvården. En skyddad titel kan även bidra till att öka individens rörlighet och bredda arbetsmarknaden för tandsköterskan samt ge yrket en högre status.

Förbundsmeetet föreslås besluta

- att** Vision centralt ska driva frågan om att yrket Tandsköterska ska få en skyddad yrkestitel och att denna ska grundas på genomförd YH-utbildning samt vara kopplad till befintlig AID-kod.
- att** Vision centralt ska driva frågan om att kompetensutvecklingen för tandsköterskor säkerställs och utvecklas.
- att** Vision centralt driver frågan att kvalitetssäkra yrket Tandsköterska.
- att** förbundet har regelbundna avstämningar med tandsköterskenätverket
- att** förbundet ska lämna en rapport inför nästa förbundsmöte kring arbetet som skett

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision ska arbeta för att tandsköterskorna ska få en höjd status”

Idag krävs det som ingen särskild utbildning för att få använda titeln tandsköterska. En skyddad yrkestitel skulle innebära en kvalitetssäkring av yrket tandsköterska eftersom endast den som har ett bevis på att den har rätt kompetens får rätt att använda yrkestiteln.

Vision har tidigare valt att inte arbeta för en skyddad titel eftersom förbundet gjort bedömningen att förutsättningarna för framgång är liten. Nu har dock undersköterskor lyckats få en skyddad yrkestitel och förbundsstyrelsen gör därför en annan bedömning och vill påbörja arbetet med en skyddad titel för tandsköterskor. Sedan 2016 har tandsköterskeutbildningen nationellt likvärdigt innehåll vilket innebär att samtliga YH-utbildningar till tandsköterska i Sverige har samma utbildnings- och kursmål. Den skyddade yrkestiteln kan därför kopplas till den befintliga YH-utbildningen.

Även om förbundsstyrelsen bedömer att en skyddad yrkestitel skulle vara önskvärt är det viktigt att komma ihåg är att mycket av det vi vill uppnå med skyddad yrkestitel går att arbeta för på andra sätt vilket förbundet kommer fortsätta att göra. Exempelvis ställa krav på arbetsgivare om att bara anställa utbildade, arbeta för bättre kvalitet och uppföljning av YH-utbildningarna, löne- och karriärstegar och lyfta fram professionernas kompetens. Arbetet för en skyddad titel kräver ett långsiktigt och tålmodigt påverkansarbete. För att lyckas behöver förtroendevalda och tjänstemän arbeta tillsammans.

Frågan om kompetensutveckling för tandsköterskor är viktig för förbundet och här finns mer att göra. Med anledning av det nya omställningsstudiestödet pågår just nu ett arbete inom förbundet där behovet av vidareutbildning för tandsköterskor och andra prioriterade medlemsgrupper inventeras.

Förbundsstyrelsen bedömer att det är fullgott att ha regelbundna avstämningar med tandsköterskenätverket för tandsköterskor. Det föreligger därför inte ett behov av en rapport till förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen första, andra, tredje och fjärde attsats

att avslå motionens femte attsats

53. Ett hållbart arbetsliv och stävja semesterbergen

Motionär: Jonna Olsson. Avdelning 282, sektion 3, Göteborg, Karin Gustavsson. Avdelning Sundsvall, Erica Friberg. Avdelning 282, sektion 3, Göteborg, Claudia Velásque, Avdelning 005 Ängelholms kommun

Termen semesterberg syftar till en ansamling av ej uttagna semesterdagar. Varje år ges nya semesterdagar och de tas ut först medan sparade semesterdagar läggs sist. Det innebär att det till slut hopar sig med sparade semesterdagar en arbetare kan tvingas ta ut dem efter 5 år, eller att semesterdagarna brinner inne och kompenseras ekonomiskt.

Visions organiserar över 4000 yrkeskategorier och många medlemmar arbetar inom vårdrelaterad verksamhet som alltid skall bemannas. Vårdpersonal kan nekas ledighet och beordras till extra arbete om så är nödvändigt, detta gäller även för vissa andra yrkeskategorier som organiseras inom Vision.

Det är allmänt känt, särskilt uppmärksammat under coronapandemin, att vårdpersonal har svårt att få ta ut sin semester och att det är svårt att hitta semestervikarier. Det är också allmänt känt att vårdpersonal arbetar under hög press och hög arbetsbelastning med höga sjuktal som konsekvens. Vision har många medlemmar med samma problematik som ovan nämna vårdpersonal (även vårdpersonal organiseras inom Vision). Dessa förutsättningar är varken hållbara eller en del av ett sunt arbetsliv, något som rimmar illa med Visions värdegrund.

Detta leder till två saker. Dels att många av Visions medlemmar ofrivilligt drabbas av att de får semesterdagar över de inte kan nyttja och ta ut. Och än värre, att det dagliga arbetet medför hårt psykisk – och/eller fysiskbelastning utan ordentliga möjligheter till återhämtning. Bägge dessa problem kan stävjas med ökad grundbemanning. Den befintliga grundbemanningen är i praktiken underbemanning. En ökad grundbemanning, eller med andra ord, adekvat bemanning, skulle främja ett sunt och hållbarare arbetsliv. Med mer personal fördelas arbetsbördan över flera och det blir lättare schemaläggning över semesterperioderna.

För andra verksamheter än vård där samma problematik för Visions medlemmar existerar förespråkas samma lösningsförslag. Bemanning på adekvat nivå förordas, där arbetarna har hanterbar arbetsbörda som inte försämrar den egna hälsan och återhämtningsmöjligheter ska finnas under arbetsdagen.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision ska verka för ökad grundpersonalbemanning i yrkeskategorier där grundbemanningen är för låg för att personalen på ett sunt och hållbart sätt ska kunna utföra sina arbetsuppgifter.
- att** Vision ska verka för ökad grundpersonalbemanning i yrkeskategorier där personal inte har möjlighet att ta ut sin lagstadgade semester. Syfte att tillgodose arbetarnas rätt till semester.
- att** Vision ska verka för adekvat bemanning i samtliga yrkeskategorier för att främja ett hållbart och sunt arbetsliv för arbetstagarna, med återhämtningsmöjligheter under arbetsdagen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Ett hållbart arbetsliv och stävja semesterbergen”

Obalansen mellan krav och resurser inom många av välfärdens verksamhetsområden är mycket problematisk. Det gäller inte minst många av de kvinnodominerade sektorer där många av Visions medlemmar arbetar. Motionärerna ringar in detta på flera sätt genom sina problembeskrivningar. Många av Visions medlemsgrupper så som socialsekreterare, chefer, tandsköterskor, medicinska sekreterare, biståndsbedömare och IT-tekniker har en högre andel som uppger att de har mycket att göra på arbetet jämfört med svensk arbetsmarknad i genomsnitt. Detta framkommer i den arbetsmiljöundersökning Vision gjorde 2021. Ett annat resultat från undersökningen är att 36 procent anger att de är tvungna att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem varje vecka. Undersökningen visar också att 6 av 10 medlemmar har någon gång det senaste året arbetat trots sjukdom och 42 procent håller helt eller delvis med om att arbetet är psykiskt påfrestande. Vision har dock ingen statistik eller andra uppgifter om att det är ett generellt problem för medlemmarna att ta ut sin lagstadgade semester, men det är en självklar rättighet att kunna ta ut sin lagstadgade semester. Självklart måste det finnas en grundbemanning som tar höjd för det.

Ohälsosam arbetsbelastning är inte tillåtet på svensk arbetsmarknad och som en del i förbundets hjärtefråga ”Vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv” driver vi frågor om hälsosam arbetsmiljö och balans mellan krav och resurser. Den partsgemensamma avsiktsförklaringen för friska arbetsplatser som bland annat Vision ingått tillsammans med Sveriges Kommuner och Regioner är en viktig del i det arbete. Avsiktsförklaringen syftar till att gemensamt rusta arbetsmiljöarbetet i den kommunala sektorn i syfte att främja medarbetares hälsa samt förebygga och hantera arbetsmiljörisker. Inom avsiktsförklaringen är vi överens om att uppnå det genom en kunskapssatsning på friskfaktorer, stärkt dialog och inflytande i enlighet med parternas Avtal för samverkan och arbetsmiljö samt en partsgemensam uppföljning av pandemins påverkan på arbetsmiljöarbete. Vision medverkar även i statliga utredningar och utför påverkansarbete gentemot regering, riksdag och statliga myndigheter. Vision anser att regelverket om arbetsmiljö i stort är tillräckligt bra, men att följsamheten brister. Vision vill därför att det ska införas sanktionsavgifter mot arbetsgivare som bryter mot föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Det lokala påverkansarbetet gentemot arbetsgivare är arenan för att ta itu med den arbetsplats-specifika situationen.

Tillräckliga resurser och ett bättre användande av resurser är nödvändigt för att klara verksamhetens kvalitetskrav och för att en hälsosam arbetsmiljö ska råda. En god arbetsmiljö är nödvändigt för att klara kompetensförsörjningen inom välfärden. Även utvecklingen av digitala lösningar och välfärdsteknik är en viktig faktor för att klara kompetensförsörjningen när välfärden står inför de demografiska utmaningar som råder. Där behöver kommuner och regioner bättre stöd och samordning av staten, något Vision också driver. Flera av de problem som motionärerna lyfter är högaktuella frågor för Vision och något som förbundet driver aktivt och verkar för på olika nivåer och på olika arenor. Bemanningen ser olika ut på olika arbetsplatser och påverkansarbetet behöver ske utifrån den situation som råder lokalt. Gentemot de arbetsgivare som inte har en grundbemanning som möjliggör uttag av lagstadgad semester behöver de fackliga ombuden driva denna fråga.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

54. Särskild satsning på chefer med juridiskt medborgaransvar

Motionär: Vision Göteborg

Vision har sedan en lång tid tillbaka lyft vikten av förbättrade villkor för äldreomsorgens chefer som en nyckel till en bra och välfungerande omsorgsverksamhet för våra äldre. Äldreomsorgen anses vara komplexa verksamheter som det ofta ställer orimliga krav på, framför allt första linjens chefer.

Vi vill understryka att denna satsning med rundabordssamtal och debattartiklar har varit väldigt bra. Dock gäller komplexiteten som beskrivs i äldreomsorgen allt fler verksamhetsområden.

För att visa på fler exempel så handlar det även om chefer inom funktionsstöd och bibliotek.

De cheferna har lika stor, om inte större, komplexitet med många arbetsplatser på olika adresser att hantera. Ofta är också cheferna utan fasta arbetsplatser vilket gör det svårt att arbeta strategiskt med möjlighet att ha viktiga samtal, utan de tvingas låna lokal och arbetsrum för att kunna jobba ostört.

Chefen har stort ansvar att leda komplexa och svårhanterade verksamheter som ställer stora krav på kompetens och professionalitet.

Med det kommer också det så kallade medborgaransvaret (även kallat befolkningsansvar) som gör att chefen har juridiskt ansvar för enskilda individer. Om en person avlider i sin bostad inom tex särskilt stöd och service (BmSs) så kommer chefen oavkortat hållas ansvarig till dess att utredning eventuellt visat något annat.

Om en medborgare faller och bryter benet så kommer ansvarig chef för tex park o natur ha ansvar om marken tillhör kommunal mark.

Chefer är också ansvariga i verksamheter där "kundens röst" hörs högre i samhället (än äldres) vilket ställer högre krav på chefer som är ansvariga för verksamheterna.

Tyvärr har dessa chefer blivit lite bortglömda i pandemitider, och i skuggan av äldreomsorgens chefer.

Och ansvarsfrågan, om att ha medborgaransvar som chef, är något som inte diskuteras så ofta. Vision Göteborg vill därför lyfta upp fler chefsgrupper än äldreomsorgens, med denna motion.

Förbundsämötet föreslås besluta

att Visions förbund synliggör komplexiteten med medborgaransvar chefers arbetsmiljö – under 2022.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen "Särskild satsning på chefer med juridiskt medborgaransvar"

Motionären lyfter med exemplet medborgaransvar/befolkningsansvar den komplexitet som nästan alltid kommer med chefsuppdrag idag, oberoende av verksamhetsområde. Förbundsstyrelsen delar motionärens beskrivning av hur arbetsdagarna kan se ut för många chefer.

Vision har, precis som motionären skriver, prioriterat första linjens chefer inom äldreomsorgsverksamhet de senaste åren. Prioriteringen är motiverad sett till äldreomsorgens alldeles särskilda förutsättningar. Samtidigt står så gott som alla arbetsgivare inom Visions avtalsområden inför stora utmaningar och strukturomvandlingar. För att lyckas är därför chefers arbetsvillkor inom alla sektorer och verksamhetsområden av stor betydelse.

För att kunna hantera chefsuppdraget i sin helhet (där det juridiska ansvaret är en del) är det viktigt att chefsuppdraget är tydligt formulerat och att det chefen har tillräckliga kunskaper, befogenheter och handlingsutrymme. Det är också viktigt att chefen kan kompetensförsörja verksamheten och då bland annat behålla erfarna medarbetare. Det måste finnas ekonomiska resurser anpassat för uppdraget. Runt varje chef behöver det dessutom finnas expertstöd, som till exempel HR, ekonomiavdelning och företagshälsovård. Viktigast, för de allra flesta av Visions chefsmedlemmar, är att som chef ha möjlighet till god dialog och stöd av sin egen chef.

Visions mål är att chefer ska ha de bästa förutsättningarna för att leda. Målet gäller för alla chefer inom alla Visions avtalsområden.

Under våren har förbundet genomfört en kartläggning bland Visions chefsmedlemmar för att få en aktuell bild av vilka förutsättningar chefer upplever sig behöva för att få de bästa förutsättningar att leda. Med kartläggningen som grund kommer Vision kunna synliggöra vad chefer behöver för att göra ett bra jobb och själva må bra. Det handlar då om chefens arbetsmiljö inom en mängd olika verksamhetsområden.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

6. Utbildning

– motionerna 55–62

55. Hur ska vi företräda vår nya medlemsgrupp obehöriga lärare på bästa sätt?

Motionär: Visions Lundaavdelning

Från och med i mars i år är det uttalat att Vision ska rekrytera och företräda den nya medlemsgruppen obehöriga lärare. Tidigare har denna grupp varit medlemmar i Lärarförbundet eller Lärarnas riksförbund, som också företräder övriga lärare.

Det finns en oro hos oss som förtroendevald på hur vi ska företräda denna nya grupp på bästa sätt då vi ju inte är specialister på lärare och deras förutsättningar och avtal.

På Skolverkets hemsida kan man dels läsa om vad som gäller för lärare utan legitimation de så kallade obehöriga lärare.

”Du kan få en anställning i högst 3 år

I vissa fall kan du som saknar lärarlegitimation få en anställning i högst 3 år. Det är en tillfällig ändring i reglerna som gäller anställningar som påbörjats eller påbörjas från och med höstterminen 2016 till och med höstterminen 2025.

Den tillfälliga ändringen gäller om

- ▶ huvudmannen inte får tag på en legitimerad och behörig lärare
- ▶ du har de ämneskunskaper som krävs för en behörighetsgivande lärarexamen
- ▶ du går en kompletterande pedagogisk utbildning under anställningen.

<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/lararlegitimation-och-forskollarlegitimation/regler-och-krav-for-lararlegitimation/larar--och-forskollarlegitimation-och-krav-for-att-fa-anstallning/220328>

Idag företräder vi ju främst administratörer och liknande i skolans värld. För obehöriga lärare finns det andra regler, se ovan, samt att de också följer lärarnas avtal och detta är vi inte så bekanta med. Det finns flera olika regler som omgärdar skolans område, dessa regler är vi idag inte bekanta med.

I Vision stadga § 2. 1 moment 1 står det:

”Medlem har rätt till inflytande i Vision och kan få hjälp i alla frågor som faller inom förbundets verksamhetsområde. Medlem har rätt att bli kompetent företrädare av förbundet samt att ha tillgång till kontinuerlig information. Egenföretagsmedlem får stöd i frågor som uppkommit med anledning av det uppdrag som medlemmen har. Regler för sådant stöd fastställs av förbundsstyrelsen.”

Detta är vi lite oroliga för, hur ska vi kunna företräda denna nya medlemsgrupp kompetent? Här behöver vi som företrädare bli mer kunniga i vad som gäller kring deras avtal och villkor så som pedagoger. Hur ska vi agera i de fall där denna grupp inte får förlängda anställningar och inte kan bli anställda i kommunen? Vad betyder det som står på Skolverkets hemsida för vår nya medlemsgrupp? Hur får vi som förtroendevalda utbildning och kompetenshöjning i det som gäller för denna nya medlemsgrupp?

Om vi i avdelningarna inte känna oss trygga i att företräda dessa medlemmar kommer vi att hänvisa dessa till Visions center.

Förbundsmötet föreslår besluta

att kompetensutveckling ska ske av Visions förtroendevalda så att vi på bästa sätt kan företräda blivande medlemmar som omfattas av pedagogernas villkor och avtal.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hur ska vi företräda vår nya medlemsgrupp obehöriga lärare på bästa sätt?”

Gränsdragningsöverenskommelsen med Lärarförbundet innebär att vi kommer att organisera lärare utan lärarlegitimation. Detta innebär i sin tur att vi behöver uppjobba nya kompetenser när det gäller att företräda dessa medlemmar.

Förbundsstyrelsen har därför initierat ett arbete med att utbilda såväl avdelningsföreträdare som ombudsmän i de avtal som gäller för lärare utan lärarlegitimation. Vi ser också behov att skapa oss kompetenser om arbetsvillkoren i övrigt som gäller för dessa lärare. Vi behöver också skaffa oss kunskap om den lagstiftning som styr villkoren för lärare utan lärarlegitimation.

Förbundsstyrelsen har ambitionen att uppnå partsställning i lärarnas avtal på de avtalsområden där vi idag inte är part. Detta kommer i sig innebära ökad kompetens i villkoren för lärare utan lärarlegitimation.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

56. Förkortad medlemsutbildning

Motionär: Malin Eriksson Söderlund och Åsa Gregemo-Hjulström, Vision Region Örebro län. Avdelning Vision Region Örebro län ställer sig bakom motionen

Behov finns alltid av att öka kunskapen om facket och öka den fackliga informationen för att engagera nya förtroendevalda. För en del medlemmar börjar engagemanget med en medlemsutbildning. Vissa som har intresse av fackligt arbete har inte möjlighet eller vill inte prioritera två dagar av sin fritid för en medlemsutbildning. En e-utbildning som man går enskilt ger inte samma möjlighet till dialog och engagemang som om man träffas fysiskt eller digitalt. Önskvärt vore att Vision erbjuder en komprimerad version av den befintliga medlemsutbildningen, förslagsvis fem timmar, där medlemmar får mer insikt i Visions arbete. Är den på ca. 5 timmar kan man i samband med den locka med någon trevlig aktivitet. På så vis ökar vi kunskapen om Visions verksamhet, kanske rekryterar nya förtroendevalda och erbjuder mervärde i medlemskapet.

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

- att** Vision tar fram en kortare medlemsutbildning som kan kombineras med andra aktiviteter
- att** man anpassar materialet så utbildningen kan skötas av avdelningar och klubbar själva om de har möjlighet

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förkortad medlemsutbildning”

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn om behovet av att öka kunskapen om facket och öka den fackliga informationen för att engagera nya förtroendevalda. Allt för att förbundet ska öka i facklig styrka.

En ny e-utbildning för medlemmar är precis färdigställd och lanseras i samband med förbundsstyrelsen. Till den nya utbildningen finns en handledning för genomförande i större eller mindre grupp antingen digitalt eller fysiskt. Avdelningar och klubbar kan med hjälp av handledningen genomföra kurstillfällen med e-utbildningen som bas och själva styra omfattningen – antingen korta ner eller utöka med extra kunskap, både om förbundet och om det lokala arbetet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

57. Lärarledd kassörsutbildning

Motionär: Emma Ivsjö, Vision Västerås kommunavdelning, Esteri Nilsson Vision Karlstad kommunavdelning, Bror Sandberg Vision Tierp kommunavdelning, Stefan Svensson Vision Eskilstuna kommunavdelning, Thomas Lund Vision region Västmanland, Ann-Louise Strömbom Vision Region Uppsala, Helena Caspersson Vision Smedjebacken kommunavdelning, Liselotte Ehn Vision Uppsala kommunavdelning, Marcus Olofsson Vision Region Värmland, Gun-Marie Malmquist Vision Örebro kommunavdelning, Kersti Ingemarsson vision Östhammarsavdelningen 226, Gabriella Andersson Sambou Vision Flens kommunavdelning, Anette Hjortsberg Vision Telge (Södertälje), Carina Byhlin Andreasson Vision Ävo Göteborg, Per Henrik Bengtsson Vision Dandery kommunavdelning, Angelica Modig Vision Gullspångs kommunavdelning, Andreas Karlström Vision Hultsfreds kommunavdelning, Åsa Emanuelsson Söderköping avd 171, Marie Stigson Vision avd 271 Vara, Susanne Josefsson Klubb funktionsstöd/Göteborg, Siv Jaensson Vision Region Kalmar län, Therese Löfqvist Vision Alvestaavdelningen, Örjan Herres Vision Stockholms stad, Anette Räfteing Vision avd 129 Kungälv, Håkan Olofson Larsson Vision Umeåavdelningen, Ulf Johansson Vision Ludvika kommunavdelning, Sandra Lindell Vision Norrtälje Vatten och Avfall, Anna Sandgren Vision Vindeln, Emelie Roncelli Vision Nynäshamnsklubben, Nina Söderberg Vision Emmaboda kommunavdelning, Marianne Olofsson Vision Munkedal, Malin Eliasson Vision Karlshamnsavdelningen, Tina Wirgén Vision avd 324, Camilla Khilberg Visions Göteborgs Stift, Torbjörn Andersson Vision, Christina Raimund Olofsson Vision Skövdeavdelningen 054, Martin Wedin Hansson Vision Trelleborg 007, Max Rademacher Vision avd 061 Ulricehamn, Annika Larsson Vision Region Gävleborg, Jessica Olsson Vision Dals-Ed, Maria Nordlund Vision Luleåavdelningen, Ivan Palm Vision Avesta kommunavdelning, Jonas Schützer Larsson Vision Säffle, Madelene Johansson Vision klubb Lysekil, Christina Persson Vision RÖS, Agneta Lundin Dahlberg Vision miljöförvaltningen Göteborg, Jenny Kristoffersson Vision Affärsverken Karlskrona, Janne Eriksson Vision Region Stockholm, Sonja Sukarén Vision avd 121 Järfälla, Åsa Johansson Klubb Vision Svenljunga, Christiane Bäckman Vision klubb Vallentuna, Ingela Ekström Vision klubb Jönköping Energi, Erica Arvidsson Vision Gagnef, Ing-Marie Sahlin Järnberg Vision Faluavdelningen, Linda Hast Vision Eksjö kommunavdelning, Eva Visna Vision Region Norrbotten, Susann Holm Vision Stockholms stads avdelningsstyrelse, Xerxes Fallah Vision Haningeavdelningen 221, Birgitta Nimgård Vision Malmöavdelningen, Hubert Larsson Vision Göteborg stad, Miodrag Gocic Vision Falkenbergsavdelningen, Victoria Gustavsson Vision avdelning Mark, Sara Andersson Vision Norsjö klubb, Arijeta Vllasaliu Vision Landskronaavdelningen 003, Jeanette Pettersson Vision Linköpingsavdelning 008, Ann-Britt Nilsson ABK:s Vision-klubb, Frida Abenius Vision Lunds stiftsavdelning 286, Marita Birgersson Vision Uddevallaavdelningen, Sofie Andersson Johansson Vision Kalmar kommunavdelning, Cecilia Dellbeck Gezelius Vision Leksandkommunavdelning, Charlotte Krona Visions avdelning 150 Hjo, Michaela Rogal Vision Ljungbyavdelningen, Johan Merking Vision Trollhättan. Eva Hellberg Vision Avd 016 Katrineholm, Elisabeth Hildorsson Vision pensionärssektion 028 Vetlanda, Birgitta Berntsson Vision Sölvesborgsavdelning, Ewa Gunnarsson Vision Halmstadavdelningen, Irene Larsson Vision Pensionärssektionen Västerås, Margareta Kristenson Vision Arbvux Göteborg, Bodil Strömberg Vision Region Östergötland, Kristiina Kaarre Vision Tyresöavdelningen, Liv Turid Hjemstad Vision Hedemoraavdelningen, Jonas da Silva Larsson Vision Tjörns kommunavdelning 246, Camilla Johnsson Vision avd 100 Hässleholm, Ulf Karlsson avd 142 Finspång. Aiste Lindqvist Vision sektion 282-1, Iréne Börjesson Vision Kungbacka, Susanne Roselin Vision Boden, Elisabeta Sekulovska Visions Västtrafik AB, Petra Karlsson Vision kommunavdelning 071 i Vimmerby, Frida Östberg Vision Ovanåkers kommunavdelning.

Samtliga kassörer stöds av sin styrelse.

Att vara kassör innebär att ha ansvar för avdelningen/klubbens ekonomiska medel, att ta ansvar för bokföring, bokslut samt underlag till revisorerna. Kassören ska tillsammans med ordförande vara firmatecknare och det är kassörens ansvar att föreslå avdelningen/klubbens budget samt se till att den följs, hantera deklARATIONER, skatter, sociala avgifter samt arvoden.

Flertal kassörer upplever en avsaknad av ett centralt stöd och en utbildning för hur de ska utföra sitt uppdrag inom förbundet.

Det är hela styrelsen som gemensamt har det yttersta ansvaret för att hantera ekonomin på ett rättssäkert sätt samt möjliggöra en god förvaltning av medlemmarnas pengar.

Den e-utbildning som idag erbjudas från Vision är en grundläggande introduktion till uppdraget som kassör och du lär dig att kontera. Men det finns idag inget stöd i e-utbildningen för hur Visions kassörer ska hantera deklARATIONER, skatter och sociala avgifter. Vision är ett stort och etablerat fackförbund där det bör ligga i hela förbundets intresse att varje avdelning har en fungerande och hållbar ekonomi och att den sköts inom ramen för Visions specifika skatte- och bokföringsregler.

Flertalet kassörer har efterfrågat en läraryt utbildning samt ett nationellt nätverk för att få stöd under verksamhetsårets gång med de förpliktelser som inryms i kassörens uppdrag, utan tidigare respons. En läraryt utbildning bör förbundet erbjuda dem som innehar uppdraget som kassör, och samtidigt bör en läraryt utbildning vara ett obligatoriskt moment för att inneha förtroendeuppdraget som kassör, likväl de utbildningar som erhålls för övriga förtroendeuppdrag inom förbundet. Detta för att undvika olägenheter för kassör, styrelse, medlemmar och i förlängningen hela Vision.

Förbundsmötet föreslår besluta

- att** Vision skapar läraryt utbildningar som genomförs kontinuerligt för att säkerställa medlemmarnas intressen.
- att** ge möjlighet för kassörer och styrelse att förvalta medlemmarnas pengar på ett lagstadgat sätt enligt god bokföringssed.
- att** Vision genomför nationella kassörskonferenser årligen för att skapa samstämmighet i förvaltandet av medlemmarnas medel.
- att** göra kassörsuppdraget attraktivt genom god utbildning och mer adekvat stöd till kassören i form av läraryt utbildning och nätverk.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Lärlarledd kassörsutbildning”

Förbundsstyrelsen anser att förtroendeuppdraget som kassör är ett mycket viktigt uppdrag och vill i enlighet med motionärernas önskan också bidra till att kassörsuppdraget upplevs som attraktivt.

Utöver e-utbildning för den som är ny i rollen som kassör som togs fram efter att en enkätundersökning genomförts bland kassörer i förbundet 2016 finns ett relativt omfattande innehåll tillgängligt på styrelsestödssidorna på vision.se. Här finns ett bredare stöd även för den som varit i rollen en tid. <https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/styrelsesidorna/>

Visions kansliorganisation finns också tillgänglig för den som har behov av stöd och svar på frågor.

Utöver detta genomförs inom ramen för seminarieserien ”Dags att...” under 2022 flera seminarier för kassörer med koppling till viktiga tidpunkter i årshjulet. Exempel på detta är seminarierna *Dags att komma i gång med uppdraget* och *Dags att göra budget och ta beslut om medlemsavgift*.

Förbundsstyrelsen förstår på motionärerna att de har ytterligare behov än de som beskrivs ovan och anser därför att stödet till kassörer i form av utbildning och andra insatser behöver ses över. Däremot ser förbundsstyrelsen inte att årliga nationella kassörskonferenser skulle vara det mest framgångsrika sättet att arbeta och förbundet genomför inte heller nationella konferenser för andra enskilda uppdrag. Förbundsstyrelsen tror dock att de övriga insatser som föreslås kommer generera den samstämmighet som efterfrågas i att-sats tre.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionens första, andra och fjärde att-satser

att avslå motionens tredje att-sats

58. Möjlighet att köpa utbildningsplatser hos andra avdelningar och områden

Motionär: Faluavdelningen, Borlänge avdelningen, Ludvika avdelningen, Hedemora avdelningen, Gagnefs avdelningen, Klubb Tunabyggen Borlänge, Klubb Rättviks kommun

Som enskild avdelning i de mindre storlekarna är det stora svårigheter att arrangera specifika utbildningar till endast några få nya ombud och skyddsombud. För att tillgodose det behov av utbildning som uppstår under året så behöver Vision öppna upp centralt för möjligheten att köpa enstaka platser.

I Område Mitt arbetar vi redan på det viset genom att sprida möjligheterna och erbjuda platser inom våra nätverk. Efter genomförd utbildning fakturerar kursbeställaren respektive avdelningar som haft deltagare på utbildningen till självkostnadspris.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Förbundsmötet 2022 tillstyrker ett sådant förfarande nationellt

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Möjlighet att köpa utbildningsplatser hos andra avdelningar och områden”

Under förutsättning att arrangerande avdelningar lägger upp sina kurstillfällen korrekt via Mina Sidor är det enkelt för alla att söka fram planerade aktiviteter på vision.se under Kurser och aktiviteter. <https://vision.se/din-utveckling/kurser/> En kontakt kan då tas för att se om lediga platser finns tillgängliga.

Under styrelsestödssidorna på vision.se finns information och stöd för hantering av vidarefakturering av kostnader vid samarbetsexplosioner utifrån självkostnadsprincipen. <https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/styrelsesidorna/kassor-och-revisor/verktyg/samarbetsexplosion/>

Samarbetsexplosioner är ett bra sätt att möta utbildningsbehov som inte fyller en egen utbildningsaktivitet. Förbundsstyrelsen ser gärna att samarbete kring utbildningar sker inte bara på lokal/regional nivå utan också om möjligt nationellt. Det finns inga hinder för att så sker.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

59. Utbildning för skyddsombud

Motionär: Vision Göteborg, Vision Malmö

Vi har en bra utbildningsverksamhet i förbundet men vi kan alltid bli bättre. Det ställs höga krav på våra skyddsombud och vi ser att det tyvärr är ett glapp i utbildningsverksamheten för att våra skyddsombud ska ha den kompetens som krävs ute i verksamheterna. Det är viktigt att alla klubbar och avdelningar har samma förutsättningar för att säkerställa förtroendevaldas kompetens vilket innebär att det bör tas fram utbildning för skyddsombud steg 2.

När skyddsombudet genomfört ett arbetsliv för alla, schyst arbetsliv, ombudsutbildningen och därefter skyddsombudsutbildningen så finns det ingen fortsättning av utbildning i skyddsombudsrollen.

Det ställs högre och högre krav på skyddsombuden och det är svårt att rekrytera nya skyddsombud som beror på hög arbetsbelastning, skyddsombudens förutsättningar och kompetens. För att skyddsombuden ska kunna vara självgående så behövs det påfyllnad av kunskap som ex: att tänka på vid skyddsronder, individstöd som ex överläggningar, rehabiliteringsstöd, svåra samtal samt förhandlingar som arbetsgivaren eller som Vision kallar till.

Utbildning för skyddsombud idag handlar främst om grupparbeten där deltagarna ska slå i lagböcker i stället för praktisk kunskap i ämnena ovan.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** utbildningsgruppen får i uppdrag att ta fram en två dagas utbildning för skyddsombud steg 2 till hösten 2023
- att** förbundets utbildningsgrupp involverar lämpliga förtroendevalda i uppdraget

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utbildning för skyddsombud”

Behovet av fördjupningsutbildning för skyddsombud som motionären lyfter är tydligt och något som Visions utbildningsgrupp redan börjat utreda.

Det är samtidigt viktigt att inte låsa sig i förväg för omfattning och form. Förbundsstyrelsen ser det som viktigt att utbildningsgruppen utreder behovet och tar fram lämpligt innehåll och upplägg utifrån det för bästa pedagogiska resultat. I detta arbete är det självklart att lämpliga förtroendevalda ska involveras.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad samt

att uppdra till förbundsstyrelsen att ta fram utbildning för skyddsombud steg 2

60. Utbildning för styrelseledamöter i det svåra samtalet

Motionär: Vision Västerås, avd 065

Att vara en del av en styrelse är ett brett uppdrag och innebär ett stort ansvar gentemot våra medlemmar.

Vi deltar i förhandlingar, rehabiliteringsärenden, omplaceringar, uppsägningar och misskötsel av olika slag, samt mycket mera. Vår uppfattning är att mer komplicerade och känslsamma ärenden har ökat över tid.

Att bemöta människor i svåra situationer och bedöma en situation i samtal med medlem under känslsamma förhållanden, gäller det att föra samtalet i rätt riktning och behålla förtroendet.

Alla svåra ärenden och möten med medlemmar, ställer höga krav på den fackliga företrädaren i att nå fram i sin kommunikation. Att bemöta medlemmars olikheter och svårigheter i ett samtal, kan lätt leda till missförstånd och besvikelse hos företräd medlem. Vi behöver få djupare kunskap i hur man möter och bemöter medlemmar, för att vara förberedda i medlemsärenden av mer komplicerad natur.

De befintliga e-utbildningar som erbjuds, anser vi inte är tillräckliga för den komplexitet vi hänvisar till.

Det erbjuds heller inte till styrelseledamöter någon lärarytt utbildning eller handledning inför olika situationer, när det gäller bemötande av medlemmar i svåra situationer.

Styrelser upplever svårigheter med att få och upprätthålla rätt kompetens för sitt uppdrag. Även en saknad om stöd kring vårt förhållningssätt inför komplexa medlemsärenden.

Kommunikation och bemötande har en stor och ibland avgörande betydelse i det fackliga arbetet. Många situationer och samtal är påfrestande och det läggs ett stort ansvar på den fackliga företrädaren.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision skapar en lärarytt utbildning för styrelseledamöter i det svåra samtalet

att Vision skapar en lärarytt utbildning och hur man bemöter känslsamma medlemmar i svåra situationer.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utbildning för styrelseledamöter i det svåra samtalet”

Att vara förtroendevald är i många situationer ett ansvarsfullt och svårt uppdrag. Precis som motionären beskriver möter de förtroendevalda människor som är i kris, kanske den värsta de kommer att uppleva under sitt yrkesliv.

I nuvarande upplägg för Vision och arbetsrätten, fortsättning finns det ett pass om hur jag som förtroendevald bäst hanterar detta. Den podd utbildningsverksamheten har tagit fram som en del av utbildningen finns också tillgänglig på Vision play för alla som är intresserade av ämnet.

Utifrån beslut vid förbundsmötet 2020 har Vision tecknat ett avtal som ger möjlighet att erbjuda enskilda förtroendevalda tillgång till samtalsstöd. Vid behov kanaliseras stödinsatser via chefer vid Visions regionala center.

Förbundsstyrelsen anser även att förtroendevalda inför möten i komplicerande och känsllosamma ärenden med fördel kan föra en dialog med erfarna ombudsmän på Visions olika center för att få råd och stöd.

När det handlar om människor i djup kris är det viktigt att lägga ansvaret där det hör hemma. Att hantera människor som mår dåligt bör göras av den som har specifik utbildning för detta.

Som förtroendevald är det viktigaste jag kan göra för en medlem i kris att säkerställa att arbetsgivaren tar sitt lagstadgade ansvar och ser till att medlemmen får den hjälp och det stöd som medlemmen behöver, genom företagshälsovården eller liknande.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

61. Förutsättningar för Visions kursledare

**Motionär: Kursledarna Monika Göl och Mari Sivernäs, Vision Region Skåne.
Vision Region Skåne står bakom motionen**

Som kursledare i Vision håller vi digitala utbildningar i programmet Adobe Connect.

I uppdraget har vi inte tillgång till annan digital utrustning än den som vi har tillgång till hos vår arbetsgivare eller privat. Hos många av våra arbetsgivare finns det stor begränsning till vad vi får och inte får installera i deras datorer och i IT-miljön. Adobe Connect är ett sådant program som kräver att applikationen laddas ner för bästa prestanda och tillgång till alla funktioner. Många arbetsgivare tillåter inte denna nedladdning i sina datorer.

Varje gång det krävs en uppdatering av applikationen får vi lägga ner många timmar för att få rätsida på installationerna. Vid byte av fysisk laptop krävs det extrabeställning av IT-tekniker och godkännande från arbetsgivaren att överhuvudtaget få installera programmet på nytt. Således en ökad kostnad för arbetsgivaren som de inte är intresserade av att betala, samt att vi får lägga mycket tid för dessa dialoger/beställningar etc.

För deltagarna i Visions digitala utbildningar fungerar inte heller programmet optimalt. De har många gånger samma problem som ovan och därför deltar de med webb-lösningen som inte är optimal. Programmet verkar också kräva mycket bandbredd som deltagarna inte har på sina uppkopplingar. Det blir en kvalitetsbrist i utbildningarna och ger inte alla förutsättningar att ta till sig innehållet.

Vi har väntat länge på en lösning med annat program än Adobe Connect, men vi kan inte vänta längre. Vi behöver en IT-miljö som vi kan utföra uppdraget i. Efter beslut att fler utbildningar ska genomföras helt eller delvis digitalt ökar kraven på teknik. Kursledarna måste ha en rimlig arbetsmiljö och därför ett bra program att arbeta i.

Vi behöver ett program som inte kräver nedladdning, som säkerställer att alla funktioner fungerar för alla kursledare och deltagare, oavsett arbetsgivare eller privat tillgång till datorer/uppkopplingar. Det går inte att vänta längre, det måste ske NU!

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

- att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att säkerställa att Visions kursledare får rätt tekniska förutsättningar för uppdraget.
- att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att se till att tillräckligt budgetutrymme finns för Visions utbildningar och förutsättningar för kursledarna.
- att** program som används av kursledare ska gå att använda oavsett begränsningar hos respektive arbetsgivare.
- att** i de fall kursledarens arbetsgivare inte tillåter användning av deras utrustning, ska kursledaren erhålla teknisk utrustning av Vision.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förutsättningar för Visions kursledare”

Motionärerna påtalar ett problem som verkligen ställts på sin spets under pandemin.

Goda tekniska förutsättningar för kursledare och utbildare är ett absolut fokus och mycket arbete läggs löpande på att säkerställa detta. Äskad budget för utbildningsverksamheten har inte varit föremål för besparingskrav under de senaste åren. Det budgetutrymme som kansliet bedömt nödvändigt har också beviljats av förbundsstyrelsen.

Distansverktygen på marknaden har utvecklats enormt, särskilt under pandemin, och vi följer kontinuerligt utvecklingen för att se om andra verktyg bättre kan möta våra behov och krav.

Det verktyg som Vision valt för distansutbildning, Adobe Connect, är det verktyg som vi bedömer innebär minst begränsningar utifrån detta. Verktöget ger också fördelar i form av möjlighet att förbereda och kopiera klassrum, grupprum och material på ett smidigt sätt vilket avlastar kursledarna som annars skulle behöva göra detta inför varje tillfälle. Genom vår samarbetspartner Scoolia har vi också möjlighet att köpa teknisk support vilket ytterligare avlastar kursledarna. Denna möjlighet har vi inte med andra verktyg på marknaden idag.

Adobe Connect är från och med i år helt webbläsarbaserat och nedladdning av app eller annan stödprogramvara är inte längre nödvändig. Detta gör verktöget unikt på marknaden då ingen annan konkurrent lyckats lösa detta och samtidigt möta högt ställda krav på informationssäkerhet.

Förbundsstyrelsen är väl medveten om att ett enkelt system för ”lånedatorer” är önskvärt. En utmaning här ligger i att lösa logistiken - hur ska kursledare få tillgång till en lånedator när det är nödvändigt? En annan utmaning är att all IT-teknik genererar behov av support för utrustningen samt uppdatering av programvara. De här utmaningarna innebär både praktisk hantering och avsättning av personella resurser. Arbetet pågår med att hitta en effektiv lösning på dessa utmaningar.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

62. Ge kursledarna rätt förutsättningar för sitt uppdrag

Motionär: Vision Göteborg

För att våra förtroendevalda ska ha rätt kunskap och vara trygga i sina respektive fackliga uppdrag så krävs det en stabil utbildningsverksamhet där kursledaren är kuggen för att nå målet med kompetenta förtroendevalda i vårt förbund.

Kursledarens förutsättningar för att verka i uppdraget är ansträngt och möjlighet till delaktighet är väldigt begränsad det fattas beslut av utbildningsgruppen som inte är förankrade hos de som sedan ska verkställa utbildningarna dvs kursledaren. Kursledarna verkar i hela landet och det innebär en del resande i vilket sker i de flesta fall på fritiden. Samma sak gäller inläsning och förberedelse av utbildningsmaterialet, pedagogiskt upplägg, kontakt med kursledarkollega ska ske på fritiden vilket innebär att mycket av den tiden vi lägger ner som kursledare inte ersätts vilket inte är rimligt eller rätt då vi har olika förutsättningar. När kursledarna tar på sig uppdrag för utbildningsgruppen så av naturliga själv så tillsätter inte arbetsgivaren vikarie, vilket innebär att vi får jobba ikapp oss då ingen annan gör arbetsuppgifterna. Här kan vi säga att genom att ta uppdrag som kursledare utsätter oss själva för mer stress på jobbet samt att vi dessutom jobbar gratis i alldeles för stor utsträckning.

Då utbildningar ändras på kort varsel till digitala utbildningar så har teknisk support många gånger saknats då avdelningarna har ansvar för utbildningarna. Det innebär en ytterligare belastning för kursledarna som bör kunna ha fokus på att just hålla utbildningen måste även i flera fall får vara teknisk support. Förutsättningar för att kunna genomföra digitala utbildningar varierar bland kursledare som dubbla skärmar, uppkoppling mm. Vi blir hänvisade till arbetsgivarens teknik och datorer vilket inte alltid är optimalt.

Till sist vill vi bara påtala att vi inte är ett fattigt förbund som inte har råd att se till att kursledarna får ersättning för arbetet som läggs ner inför varje utbildning samt genomförande av utbildning. Det är också ett viktigt signalvärde att gratisarbete i vårt fackförbund inte är acceptabelt för kursledare.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** *arvodet till kursledarna höjs till 2000 kr per dag*
- att** *det ersätts för förberedelsestiden som krävs med minst ett grundbelopp på 1500 kr*
- att** förbundet säkerställer att kursledarna erbjuds digitala verktyg som krävs för uppdraget och vid behov kan låna dator från sitt närmsta center

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Ge kursledarna rätt förutsättningar för sitt uppdrag”

Kursledarna är en viktig och mycket uppskattad del av Visions utbildningsverksamhet.

Kursledaruppdraget är ett nationellt fackligt uppdrag som tillsätts av förbundsstyrelsen på två år i taget och Utbildningsgruppen är ansvarig för det utbildningsarbete som utförs.

Under de två dagar som kursledaruppdraget utförs söker kursledaren ledigt från sitt ordinarie arbete i enlighet med förtroendemannalagen och får ersättning för förlorad arbetsinkomst av Vision. Resor till och från uppdraget beställer kursledaren i enlighet med Visions resepolicy. Övernattning, om så behövs, ordnas och bekostas av arrangören.

Målet är att kursledaren ska ha uppdrag i sitt eget område eller så nära som möjligt. Det är inte alltid görbart men kursledare som behövt extra ledighet i samband med uppdrag med långa resor får ersättning för förlorad arbetsinkomst från förbundet efter samråd med Utbildningsgruppen.

Därutöver har kursledarna ett arvode på 2% av inkomstbasbeloppet per utbildningsdag (2022 motsvarar det 1 420 kr per utbildningsdag) Beloppet är indexreglerat och räknas upp varje år.

Kursledararvodet är en ersättning för den tid kursledaren behöver lägga på sitt uppdrag utöver de två utbildningsdagarna - förberedelser, kontakt med kursledarkollega och beställare mm.

Kursledaruppdraget är ett fackligt uppdrag. Om en kursledare har problem med att arbetsuppgifter ligger och väntar efter ledighet för fackligt uppdrag behöver det påtalas för arbetsgivaren och eventuellt förhandlas som ett brott mot förtroendemannalagen.

Under pandemin har all utbildningsverksamhet fått ställas om till digital verksamhet. Det har varit både tufft och snabba ryck som krävts och kursledarna har varit en del i den snudd på otroliga förflyttning förbundet gjort. Vid en del tillfällen har principen om god framförhållning fått stå tillbaka.

Kursledarna har under pandemin ersatts med extra kursledararvode för att kompensera för den extra insats man behövt göra i omställningen till digital utbildning.

Framåt kommer utbildning att ske både på distans och genom fysiska träffar.

Förbundsstyrelsen är väl medveten om att ett enkelt system för ”lånedatorer” är önskvärt. En utmaning här ligger i att lösa logistiken - hur ska kursledare få tillgång till en lånedator när det är nödvändigt? En annan utmaning är att all IT-teknik genererar behov av support för utrustningen samt uppdatering av programvara. De här utmaningarna innebär både praktisk hantering och avsättning av personella resurser. Arbete pågår med att hitta en effektiv lösning på dessa utmaningar.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

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

7. Organisation

– motionerna 63–74

63. Visions stöd till förtroendevalda från tjänstemän

Motionär: Vision Göteborg

Visions center ger ett ovärderligt stöd till avdelningarna i landet i form av utbildningar, träffar och metodstöd från ombudsmän. Att kunna luta sig mot någon som är erfaren och påläst i svårare medlemsärenden gör ofta en avgörande skillnad för utfallet. Bemanningen med framför allt ombudsmän på Visions center i landet följer i någon mån antal medlemmar, men det finns skillnader, trots att avdelningarna har olika förutsättningar. Effekten blir att det stöd per medlem i avdelningen kan skilja sig mellan de olika centren. Göteborgs center har flera väldigt erfarna och kunniga ombudsmän som ger ett ovärderligt stöd. Vision direkt är en bra resurs, men i komplicerade ärenden kan de inte erbjuda rätt form av stöd.

Visions center Göteborg har fler än 100 avdelningar och över 30 000 medlemmar att stötta, mer än något annat center. De två största avdelningarna inom Vision ligger under Göteborgs-centret (Göteborgsavdelningen och Västra götalandsregionens avdelning). Detta är två enorma arbetsgivarorganisationer som har mycket större resurser i form av HR och jurister än många mindre arbetsgivare som Vision möter. Konsekvensen blir en obalans mellan förtroendevalda och arbetsgivare.

Göteborgsavdelningen har behov av metodstöd från ombudsmän på centret. Avdelningen företräder i långt över 100 ärenden om året bara genom avdelningsstyrelsen, och flera av klubbarna företräder i flera gånger fler ärenden. Ofta är dessa ärenden mycket långdragna och komplicerade, och arbetsgivarens jurister och högre HR-representanter har utvecklat system för att så effektivt som möjligt bemöta avdelningens representanter till våra medlemmars nackdel. Påfallande ofta slutar tvisterna i oenighet.

Göteborgsavdelningen skulle med bakgrund till detta vilja se ett utökat och anpassat stöd från centrets tjänstemän. Vision Göteborg utgår ifrån att andra avdelningar i Sverige även de skulle vilja kunna påverka hur respektive center stöttar dem, om det är med utbildningar, juriststöd, evenemang eller något annat.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att undersöka hur behoven ser ut hos centrens största avdelningar i landet och jämföra med hur centren är bemannade, och presentera detta inom ett år från förbundsstyrelsens beslut.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Visions stöd till förtroendevalda från tjänstemän”

Förbundsstyrelsen är glad för att motionären uttrycker nöjdhet med det stöd de får från centren och pekar på behovet av anpassat stöd till avdelningar och klubbar. Kansliet jobbar med att hela tiden stärka stödet till de förtroendevalda på olika sätt. Utgångsläget är den strategi som förbundsstyrelsen har tagit och som kansliet har i uppdrag att arbeta efter.

Strategin innebär att stödet till förtroendevalda ska präglas av att det

- ▶ är enkelt och konkret
- ▶ är inspirerande
- ▶ är anpassat
- ▶ inger trygghet.

Kansliet arbetar sedan lång tid behovsbedömt och gör löpande bedömningar och prioriteringar av det stöd som ges. För att kunna göra det har centren en löpande dialog med avdelningar och klubbar kring förutsättningar, behov och hur stödet kan anpassas. Det är som motionären pekar på är metodstöd, ärendehandledning eller annan kompetensutveckling av olika slag beroende på vad frågan handlar om. I hela kansliet finns en hög kompetens samlad och den kompetensen är den som också löpande nyttjas i kansliets stöd till avdelningar och klubbar.

Motionären föreslår en undersökning av behoven hos de största avdelningarna i landet och jämföra detta med hur centren är bemannade. Hur centren bemannas är en uppgift som kansliet löpande ser över och anpassar vid behov. Den bedömning som görs grundas på det aktuella läget, behovet av kompetens, uppskattat läge i alla de avdelningarna och klubbarna centret ansvar för mm. Medlemsantalet i sig är ingen bra grund för bemanningen utan det som har mest påverkan är antalet arbetsgivare och det faktum att ca 20 % av medlemmarna arbetar där det inte finns avdelning/klubb och där är centret lokal, förhandlande part.

Kansliet jobbar nu med att utveckla stödet genom att samarbeta mer över områdes-, kanslifunktions- och enhetsgränser för att erbjuda ett mer likvärdigt stöd över hela landet frikopplat från geografien. På det sättet utnyttjas kansliets samlade kompetens på ett bättre sätt och stödet blir dessutom mer flexibelt och mindre sårbart. Ett exempel på detta är inrättandet av en gemensam ärendehanteringseenhet med ombudsmän där kansliet avsatt ombudsmannaresurser för att ge ett likvärdigt stöd och ärendebedömning över hela landet.

I den satsningen på att öka antalet förtroendevalda som förbundsstyrelsen föreslår till detta förbundsmöte, är en viktig förutsättning för det arbetet ett mer målgruppsanpassat arbetssätt där till exempel stora avdelningar kan behöva särskilda insatser utifrån sina förutsättningar. Det arbetssättet kan kopplas till arbetet med att utveckla det samlade stödet som kansliet ger.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

64. För ett ökat engagemang

Motionär: Lennart Johansson, Vision Region Halland

Arbetsuppgifter kan utföras på distans och detta ger nya möjligheter. Våra förtroendevalda i förbundsstyrelsen skulle kunna delta mer aktivt i att bereda olika beslutsunderlag, även från distans. Detta kommer att öka engagemanget från förbundsstyrelsen i de frågor man fördjupar sig i.

En mer arbetande styrelse är en styrelse som med fördjupade kunskaper kan diskutera sakfrågorna mer initierat.

Förbundsstyrelseledamot tillsammans med tjänsteman inom förbundet kan tillsammans arbeta med beslutsunderlag och i olika frågor också ha ett förankringsarbete mot andra berörda förtroendevalda ute i vårt förbund.

Kanske delta i särskilt viktiga frågor i möten med alla våra olika samordningsgrupper? Idag har tjänstemän rollen av att hålla ihop frågan och skaffa sig en översiktsbild. Det är önskvärt att denna roll också kan axlas av förbundsstyrelseledamot.

Viktigt att det finns tid till att förbereda och delta i möten med förtroendevalda och fördjupa engagemanget även bland lokalt fackliga.

Förbundsstyrelsen är vårt viktigaste beslutandeorgan mellan förbundsmötena. Viktigt att alla styrelseledamöter ges möjlighet att engagera sig och kunna ha en dialog med andra förtroendevalda utifrån olika intressefrågor. Mångfald ger styrka.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Förbundsstyrelsens ledamöter ska ha möjlighet att ta ut ersättning för förlorad arbetsinkomst upp till 50% av heltidstjänst från förbundet. Denna ska kunna läggas som fast tid efter ledamotens begäran och betalas ut löpande varje månad. Ersättningen ska inbegripa samma förmåner som man har som anställd.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”För ett ökat engagemang”

Idag uppskattas tiden som en förbundsledamot lägger på sitt förbundsstyrelseuppdrag till mellan 25 - 45 % beroende på vilka uppdrag man har. Denna tid ersätts redan idag med ersättning för förlorad arbetsinkomst utifrån nedlagd tid samt ett av förbundsmötet fastställt arvode. Förbundsstyrelsen ser ingen orsak att förändra det.

Förbundsstyrelsen i Vision har som uppdrag att offensivt leda och utveckla förbundet mellan förbundsmöten. I fokus för förbundsstyrelsen står den strategiska ledningen av förbundet.

Förbundsstyrelsen håller med om att det genom att använda ledamöternas engagemang och vilja att vara synliga och transparenta, finns en stor möjlighet för förbundet att få ett ännu större genomslag i våra hjärtefrågor.

Vid exempelvis evenemang, dialoger, aktiviteter och synlighetssatsningar där förbundet gynnas av att verksamheten leds eller förstärks av förbundsstyrelsen finns redan idag en möjlighet att planera för det. Det kräver vanligtvis en god framförhållning, då dessa aktiviteter ligger på olika dagar och tidpunkter.

Förbundsstyrelsens ledamöter har olika förutsättningar och flera andra uppdrag vid sidan av sitt förbundsstyrelseuppdrag och vi tycker det är viktigt att det får vara så. Förbundsstyrelsen vill understryka att nuvarande upplägg innebär att styrelsens olika ledamöter har en flexibilitet vad gäller sitt engagemang.

Förbundsstyrelsens ledamöter har givetvis ansvar för alla Visions frågor och för att få en helhetsbild i organisationen finns idag utöver den geografiska uppdelningen i samordningsgrupper, också en uppdelning i olika resursområden, vilka baseras på ledamöternas intresse och engagemang.

Därutöver tillkommer ett antal representationsuppdrag och deltagande i olika grupperingar. Deltagande utifrån det geografiska perspektivet i exempelvis samordningsgrupper eller andra regionala aktiviteter sköts av centren. Representationsuppdragen har oftast en utsedd tjänsteman från kansliorganisationen kopplad till sig.

Att utöver ovanstående också vara med i beredning av underlag som ska beslutas av förbundsstyrelsen skulle förvisso innebära att vissa får fördjupade kunskaper inom olika områden, men skulle troligen vara mycket tidskrävande både för den enskilda ledamoten och för kansliorganisationen. Inom Visions kansliorganisation finns därför anställda med spetskompetens och kansliet har i uppgift att bistå förbundsstyrelsen med den kompetens och de underlag som efterfrågas kopplat till förbundsstyrelsens olika uppdrag.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

65. Delat ordförandeskap i förbundsstyrelsen

Motionär: Vision Göteborg

Vision Göteborg beslut om att ändra i stadgarna för att ha delat ledarskap i form av 2 ordföranden för avdelningsstyrelsen och möjlighet till delat ledarskap i våra klubbar vilket vi har haft de senaste 6 åren.

Vi ser stora fördelar med delat ledarskap och ansvar. Våra ordföranden har en tydlig samarbetspartner vilket ger en större trygghet och bättre arbetsmiljö. Det krävs mycket av våra ordföranden för att säkerställa deras arbetsmiljö fungerar och det blir mer stabilt. I Vision Göteborg fattade vi även beslut 2010 att ingen förtroendevald har 100% fackligt uppdrag utan ska arbeta minst 20% gärna mer på våra arbetsplatser det gäller även våra ordföranden då förankring och trovärdigheten är viktig.

Att ha två ordföranden med olika styrkor och erfarenheter samt yrkesroller ser vi som en styrka.

Vi har ökat stort och är över 200 000 medlemmar och med delat ordförandeskap tror vi att möjligheten att ha två förbundsordförande gagnar Vision. Delat ordförandeskap tror vi tillför bättre arbetsmiljö för ordföranden och möjliggör uppdraget på ett annat sätt. Ett exempel är att både kunna ha en ledarroll och satsa på familjen med föräldraledighet men också har vi erfarenhet att förbundsordförande byter riktning och går in i tex politiken under sin mandatperiod.

Det ger även ett fördelar att det inte är nödvändigt att bosätta sig i Stockholm utan att man kan verka från annan ort.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** förbundsmötet antar följande stadgeändring §5 Förbundsstyrelsen Moment 1. Styrelsen består av två förbundsordförande, 1 vice ordförande samt nio ledamöter alla väljs av förbundsmötet.
- att** förbundsmötet fattar beslut att i det väljs två stycken förbundsordföranden på förbundsmötet 2024

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Delat ordförandeskap i förbundsstyrelsen”

Förbundsstyrelsen ser att det finns fördelar för lokala avdelningar och klubbar att hitta lösningar med delat ordförandeskap, så som motionärerna beskriver. Men anser samtidigt att det lokala ordförandeuppdraget skiljer sig mycket åt jämfört med förbundsordförandeuppdraget.

Visions förbundsordförandes uppdrag är att leda förbundets verksamhet mellan förbundsstyrelsens sammanträden. Förbundsordföranden representerar förbundet och står framför allt för ett övergripande fackligt ledarskap inom förbundet.

Exempel på uppdrag är dialoger med medlemmar och förtroendevalda, samarbete med företrädare för andra organisationer, politiskt påverkansarbete, extern representation och flera internationella fackliga uppdrag. Många av uppdragen är baserade på uppbyggda relationer, vilket gör att det blir svårt om man inte får kontinuitet i olika sammanhang. Vi vill inte heller att våra samarbets- och påverkansparter ska uppfatta oss som otydliga, vilket förbundsstyrelsen bedömer är en risk med ett delat ordförandeskap.

Flera av förbundsordförandens uppdrag hänger också ihop med varandra och resultatet blir bättre när det finns möjlighet att ha ett helhetsperspektiv i allt från att prata med medlemmar till nationella politiker. Det finns också en risk att det blir dubbelarbete och att onödigt tid behöver läggas på att överföra kunskap mellan två ordföranden.

En stor skillnad jämfört med det lokala uppdraget är också att Vision har en hel kansliorganisation med tjänstemän som utgör samarbetspartner, utför beredande arbete och stöder förtroendevalda och medlemmar. Förbundsordföranden är ytterst ansvarig för kansliet och verksamheten i Vision och är anställd på heltid av Vision. Förbundsstyrelsen ser att det är viktigt för tydligheten till kansliorganisationen att det är en person som har det ansvaret.

Förbundsordföranden tillsammans med 1:e och 2:e vice ordförande utgör förbundsstyrelsens presidium. Om förbundsordföranden ej kan närvara på ett specifikt möte eller event finns alltså möjligheten att representera med någon av våra vice ordföranden.

Konstruktionen som vi har i Vision innebär också att alla i förbundsstyrelsen representerar Vision i olika uppdrag utifrån sina egna förutsättningar och engagemang. Alla i förbundsstyrelsen utgör samarbetspartners till förbundsordföranden.

Åtminstone de tre senaste förbundsordföranden har kombinerat ett familjeliv med sitt förbundsordförandeuppdrag, och det är också förbundsstyrelsens övertygelse att det är och ska vara möjligt.

Genom att förbundsordföranden som idag kan lägga all sin tid och sitt engagemang i Vision är vi i förbundsstyrelsen övertygade om att det ger bäst resultat för medlemmarna.

Förbundsstyrelsen har också varit i kontakt med Visions centrala valutskott och de ställer sig bakom förbundsstyrelsens yttrande.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

66. Omformulera medlemslöftet

Motionär: Karin Gustavsson, avd Sundsvall, Jonna Olsson, avd 282, sektion 3, Göteborg, Claudia Velasquez, avd 005 Ängelholm, Marie Brynolfsson, avd 053 Göteborg, Anders Simme, Södertälje, Mikael Damberg, Hudiksvall, Erica Friberg, avd 282, sektion 3, Göteborg

I stadgarnas § 1 beskrivs Visions syfte: ett fackförbund som organiserar alla som arbetar med välfärdstjänster och som ska ta till vara och främja medlemmarnas ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen. I det ligger bland annat frågor som rör anställningsvillkor, öka den fackliga styrkan, stärka sammanhållning och solidaritet på arbetsplatsen.

Det är med andra ord en kollektivistisk organisation som bygger sin styrka på att vara många bakom kraven och att organisera utifrån arbetsplats och inte utifrån yrkesgrupp. Man kan uppfatta det som att vi inte bara är solidariska och starka som fackförening men också inom varje arbetsplats.

Visions medlemslöfte - "Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv" – är däremot direkt individualistiskt utformat och handlar alltså enbart om vad jag som enskild person ska kunna få ut av mitt medlemskap. Det är mycket svårt att se hur man kommit från portalparagrafen och till medlemslöftet. Vision bygger på starkt sammanhållning, solidaritet och styrka men när det kommer till resultat så är det enbart den individuella nyttan som räknas.

Denna 'konstruktion' påverkar Visions val och sättet att arbeta. Det ger t ex utrymme för att fortsätta med individuellt fastsatta löner, fokusera på rekrytering utifrån individuella fördelar som personlig karriärrådgivning, fokus på individuell förkovran och utbildning.

Väldigt lite fokus ligger på att använda den fackliga styrkan till att t ex påverka välfärdstjänsterna vad gäller kvalitet för både anställda och brukare, social hållbarhet, ett hållbart arbetsliv i form av arbetstidsmodeller. Sådant som kommer förbundets alla medlemmar till godo och inte bara den enskilda medlemmen.

Förbundsmötet föreslås besluta

att påbörja ett arbete med att omformulera medlemslöftet så att det bättre speglar det kollektiva värdet och den fackliga solidariteten som portalparagrafen bygger på. Arbetet ska ske i dialog med medlemmarna.
Förbundsstyrelsen ska presentera ett nytt förslag på medlemslöfte till nästkommande förbundsmöte"

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Omformulera medlemslöftet”

Medlemslöftet togs av förbundsstyrelsen 2012. Vi ger varje person ett löfte om att vi alltid ska göra det bästa vi kan för dig som är medlem och väljer att gå med i vårt förbund. I botten ligger vår värdegrund och framtidsidé som just styr oss värdemässigt.

Vi vet att människor går med i Vision av olika anledningar och det är relevansen för varje enskild medlem som är avgörande. Det kan handla om gemenskap, solidaritet, engagemang och det kan också handla om att få trygghet i att få stöd när jag behöver det, bra försäkringar med mera. Genom att ge ett löfte till varje medlem att vi ska jobba för att ”du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv” är vårt utgångsläge från medlemmen.

Grunden för att Vision ska ha chans att påverka och ha reellt inflytande är att vi är många och har en facklig styrka. Den grundläggande insikten genomsyrar Visions arbete och manifesteras i Vision – en kraft för framtiden och att samtliga delar av Vision hela tiden strävar efter att organisera fler medlemmar på arbetsplatserna.

Förbundsstyrelsen anser för övrigt att medlemslöftet, som kompletterar Visions stadgar och värdegrund, tillför tydlighet och förmedlar budskapet till Visions medlemmar att det alltid ska vara deras villkor och förutsättningar som ska stå i centrum för organisationens strävanden.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

67. Hur är det med demokratin i vårt förbund?

Motionär: Vision Göteborg

Utdrag från hemsidan: Visions medlemmar värnar och utvecklar demokratin varje dag
2021-04-16

I år fyller vår svenska demokrati 100 år. Det firar och uppmärksammar Vision idag genom att underteckna en deklaration för en stark demokrati.

[Initiativet](#) samlar de krafter som stödjer demokratin och uppmuntrar fler att ta tydlig ställning och arbeta för att stärka demokratin. Att Vision skriver under innebär att vi åtar oss att jobba för att nå målen i deklarationen under 2021.

- Visions 200 000 medlemmar gör varje dag insatser för att värna, utveckla och bevara demokratin. Som att medborgare får de insatser de har rätt till, till exempel hemtjänst och skolskjuts. Att sammanträden i kommunfullmäktige sker och dokumenteras på rätt sätt. Upphandlingar sker enligt regelverk och lagstiftning. Att journalföringen är patient- och rättsäker och går att följa på ett tydligt sätt, säger Veronica Magnusson.

Visions 13 000 förtroendevalda jobbar i hela landet, varje dag för att medlemmarna ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Att medlemmarna får inflytande och kan påverka i frågor på jobbet. Att förändringar på arbetsplatsen sker i dialog mellan fack och arbetsgivare. Att arbetsgivaren följer lagstiftning. Och framför allt för att det hela tiden ska kännas bra att gå till jobbet - att vi har arbetsplatser för alla.

Hur ser demokratin ut inom vår organisation?

Ett intressant demokratiarbete och intressant att få ta del av resultatet? Finns det framtagna strategier för att arbeta med demokratifrågor? Hur har arbetet implementerats bland Visions förtroendevalda?

Vår syn är att det brister rejält i uppföljning av fattade beslut mellan förbundsmötena. Det är något vi behöver komma till rätta med för att demokratiska beslut ska genomföras och att det är trovärdigt och då krävs det transparens och tillgänglighet. Vi är engagerade och skriver motioner för att det är vår möjlighet till påverkan, då måste också hanteringen och uppföljningen av besluten göras på ett trovärdigt, demokratiskt och transparent sätt som vi med enkelhet kan följa.

Vi upplever att frågan om demokrati i förbundet har pågått under väldigt många år och har upptagit tid på våra förbundsmöten. Upplevelser och mål går inte ihop utan Visions förbundsstyrelse och tjänstemän fortsätter att fatta beslut under radarn och det är inte bra för vårt förbund. Vi tror att demokratifrågan är ett samtal som vi aldrig kan släppa då det är nyckeln till framgång i vårt förbund. Det samtalet kommer att stärka vårt inflytande och vår demokrati vilket kommer att göra oss starkare och fler. Vi tror att demokratin är framtiden!

Hur identifierar vi demokrati? Vad är utmaningarna för att få en demokratisk organisation? Är demokratin verkligen jämlik? Är vår demokrati tillgänglig?

Förbundsområdet föreslår besluta

- att** fattade beslut görs tillgängliga för förtroendevalda att ta del av på ett enkelt och smidigt sätt med tillgång till djupare beskrivning om så önskas
- att** förbundsbesluten genomförs som är antagna på förbundsötena enligt intentionen i motionerna
- att** kontakter som utlovas efter av beslut införlivas

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hur är det med demokratin i vårt förbund?”

Förbundsstyrelsen håller med om att förbundets interna demokrati är viktig och har arbetat mycket med dialoger som en del av de demokratiska processerna och förankringen i förbundet. Efter förbundsmötet 2020 inrättades en referensgrupp för demokratiska frågor i Vision.

Därutöver har transparens har legat högt på förbundsstyrelsens dagordning och vi har exempelvis rapporterat till samordningsgrupperna, i Facebookgruppen för förtroendevalda samt på webben efter varje förbundsstyrelsemöte.

Sedan ett par år tillbaka finns det en strukturerad uppföljning av arbetet med motioner som också publiceras på webben: <https://vision.se/globalassets/om-vision/forbundsmoten/2020/handlingar/beslutsuppfoljning/beslutsuppfoljning-220117.pdf>

I de fall förtroendevalda önskar en mer detaljerad redogörelse för hur olika insatser bedrivits går det naturligtvis att ta kontakt med företrädare för kansliet eller ledamöter i förbundsstyrelsen.

När det gäller att-satsen om hur beslut från förbundsmöten ska hanteras, har Vision en ordning där det är själva att-satserna som förbundsmötet beslutar om som sedan realiserar. Inte sällan utskottsbehandlas motionen och det blir då alltid utskottets förslag som är huvudförslag och de att-satser förbundsmötet beslutar om, är också de som förbundsstyrelsen sedan har att förhålla sig till. Om det är så att en motions intention inte avspeglas i att-satsen eller att motionens ”brödtext” tar upp andra aspekter än de som beskrivs i att-satserna, kan inte förbundsstyrelsen förväntas agera.

Avslutningsvis instämmer förbundsstyrelsen i att om det framgår eller utlovas att det i samband med genomförande av beslut ska ske kontakter med förtroendevalda eller medlemmar, så ska det naturligtvis också genomföras.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse första och tredje att-satserna besvarade

att avslå den andra att-satsen

68. Organisering av kommunala bolag och kommunförbund

Motionär: Ove Karlsson, ordförande Hultsfred, Agneta Wegnebring, ordförande Mönsterås, Lena H Hammar, ordförande Västervik, Camilla Persson, ordförande Torsås, Tony Söder, ordförande Vimmerby, Natasa Djurovic, Nybro, Lena Kronberg, ordförande Emmaboda, Carina Axelsson, ordförande Oskarshamn, Britt Wimarsson, ordförande Region Kalmar Län, Eva Andersson och Maj-Lis Lindberg, ordförande Kalmar

Vision ska vara ett modernt fackförbund i tiden, det är då mycket viktigt att vi som förbund ständigt utvecklas och anpassar vår organisation i samklang med samhällsutvecklingen.

Under slutet av 1980 talet började kommunerna knoppa av verksamheter och bilda bolag. Alla medlemmar som då tillhörde SKTF och tillhörde bolagen kvarstod i de avdelningar de tillhört sedan tidigare.

Efter ett genomgripande arbete inom SKTF för ett tiotal år sedan gjordes en omorganisering och vi blev VISION.

Omorganiseringen handlade bland annat om att medlemmar i bolagen fördes från existerande avdelningar till våra 7 center. Under årens lopp har röster höjts i förtroendemanaleden om att se över den ordningen och att medlemmar i bolagen ska tillhöra avdelningar och klubbar igen.

Vi motionärer vädjar nu till förbundsstyrelsen att beakta utvecklingen i våra kommuner. Det som sker nu i såväl stora som mindre kommuner är att koncerntänket genomsyrar arbetet. Kommunledningarna betonar mer och mer att bolagen ska vara en del av koncernen. Tjänstemän tillsätts med ansvar för hela koncerner och förvaltningar samt förvaltningar arbetar mer och mer gemensamt.

Vision som förbund måste därför svara upp på de förändringar som nu sker och lämna den organisationsprincip som just nu är rådande.

Förutom koncerntänk och gemensamma plattformar för bolag och förvaltningar bildas nu även kommunförbund.

Vi motionärer ser en allvarig risk i att vi inte är organiserade så att vi kan företräda Visions medlemmar i vår närhet. Ett argument vid vår omstrukturering var rättssäkerheten för Visions medlemmar. Vi kan nu med tydlighet se att den rättssäkerheten är i fara då medlemmarna är för långt ifrån de som ska företräda dem.

I avdelningarna har vi full koll på vad som händer och informeras om alla viktiga händelser gällande såväl bolag som förvaltningar och förbund.

Visions medlemmar riskerar att hamna utanför, de känner att medlemskapet inte har något värde, deras rättssäkerhet urholkas och som en naturlig följd av detta kommer Vision att tappa medlemmar.

Argumentet att medlemmar på bolag har möjlighet att bilda egna avdelningar klubbar löser inte det stora bekymmer som vi ser, då de många gånger inte har den möjligheten utifrån antal, kunskap och andra förutsättningar.

Förbundsområdet föreslår besluta

att medge att undantag från organisationsprincipen kan göras för kommunala bolag och kommunförbund i de avdelningar som så önskar.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Organisering av kommunala bolag och kommunförbund”

Inledningsvis vill förbundsstyrelsen betona vikten av att Vision som organisation anpassar sig och utvecklar fackliga strukturer och stödet till medlemmar utifrån förändringar på arbetsmarknaden. Och tendenser med ett mer koncernliknande tänk inom kommuner och regioner som motionen beskriver behöver Vision förstås förhålla sig till.

Men motionärerna föreslår att Vision som förbund ska ”lämna den organisationsprincip som just nu är rådande” för att kommun- och regionavdelningar ska kunna företräda medlemmar inom kommunala bolag på ett mer rättssäkert sätt. Förbundsstyrelsen vill betona vikten av att alla medlemmar ska kunna ha inflytande och kunna påverka sina förhållanden hos sina respektive arbetsgivare. Och för att ge en bakgrund till varför nuvarande organisationsprincip ser ut som den gör kommer här först en kort rekapitulering av historien.

Fram till 2002 bestod förbundet i stort sett bara av kommun- och landstingsavdelningar. I dessa fanns även medlemmar inom svenska kyrkan, på kommunala och landstingskommunala bolag samt privata vårdföretag osv. Organisationsmodellen hade enkelt uttryckt sin utgångspunkt i geografien. Under framför allt slutet av 1990-talet blev en del problem med den modellen uppenbara. De upplevda problemen var:

- ▶ Genom att blanda olika avtalsområden i våra lokala kommun- och landstingsavdelningar var kopplingen från den enskilde medlemmen i olika avtalsområden till förbundets beslutsfattande och förhandlande svag.
- ▶ Förtroendevaldas arbetssituation hade diskuterats alltmer intensivt de senaste åren. Många upplevde dåligt samvete över att inte hinna med alla medlemsgrupper och de olika avtalen i avdelningen.
- ▶ Avdelningen som enda form för den lokala verksamheten var begränsande. Vi behövde öppna upp för klubbar med ett mer begränsat ansvarsområde.
- ▶ I våra demokratiska strukturer var det nästan bara förtroendevalda från kommuner och landsting. Andra medlemsgrupper (som då stod för drygt 20 % av medlemmarna) var i princip osynliggjorda.

Med bakgrund av detta och med en omfattande utredning i ryggen fattade förbundsmötet 2002 beslut om en ny organisation. För att lösa de problem förtroendevalda och medlemmar upplevt att den tidigare organisationen medförde, slogs ett antal grundläggande principer för den framtida lokala organisationen fast:

- ▶ En lokal arbetsgivare – en lokal part (för att skapa tydligare partsförhållande och bättre arbetsmiljö för förtroendevalda)
- ▶ Ett direkt medlemsinflytande över sitt eget avtalsområde (för att medföra en bättre/ökad medlemsdemokrati)
- ▶ Ett bättre direkt inflytande och representation i förbundet både centralt och regionalt (för att bidra till bättre/ökad intern demokrati)

Visions organisationsprincip med två organisationsnivåer slogs fast i stadgarna där förbundets beslutande organ (förbundsmötet och förbundsstyrelsen) definierades. Av stadgarna framgår att det är avdelningar och klubbar som svarar för den lokala verksamheten och det finns beskrivningar av den lokala verksamheten och det ansvar som klubbar och avdelningar har.

Sedan dess har Visions organisation utvärderats 2003, 2004, 2007 och med ett särskilt fokus på medlemmarna i allmänna klubbar 2009.

Till förbundsstyrelsen 2010 genomfördes också en utredning om den lokala organisationen som återfinns här: https://vision.se/globalassets/om-vision/forbundsmoten/2010/rapport_lokalorganisationfram.pdf

Senast 2016 fattades beslut om att förbundsstyrelsen skulle avge en rapport kring den lokala organisationen till förbundsstyrelsen 2018. Rapporten från förbundsstyrelsen 2018 hittas i sin helhet här: https://vision.se/globalassets/om-vision/forbundsmoten/2018/fm18_fs_rapport_lokal_organisation.pdf

De olika utvärderingarna, utredningen 2010 och rapporten 2018 har inte lett till att följande förbundsstyrelsen beslutat att förändra grundprinciperna. Tvärtom har man kunnat konstatera att medlemmar och förtroendevalda varit tämligen nöjda med organisationen.

Vad som särskilt framkom i dessa utvärderingar var att organisationsförändringen bidrog till positiva effekter speciellt för medlemmar och förtroendevalda som har sin anställning hos andra arbetsgivare än kommuner, landsting och regioner. Inte minst vad det gäller fackligt engagemang, självbild och demokratiskt inflytande över såväl det egna avtalsområdet, som i förbundet både nationellt och regionalt.

Rapporten från 2018 visade att det inte fanns några tungt vägande skäl för att föreslå några förändringar av Visions organisationsprinciper. Däremot föreslogs att kansliorganisationen såg över vissa tjänster och arbetsmetoder för att utveckla stöd och information till såväl enskilda medlemmar som till avdelningar och klubbar. Rapporten slog också fast att det krävdes ökad dialog och information inom Vision för att tydliggöra vilka möjligheter som faktiskt finns inom ramen för nuvarande organisationsmodell. Rapporten betonar att specifika problem inte bäst kan lösas med generella insatser eller organisatoriska förändringar. Det är i stället viktigt att Vision som organisation är receptiv och snabbt identifierar eventuella problem som kan försvåra förutsättningarna för medlemmar att få ut så mycket som möjligt av arbetslivet och sitt medlemskap. Och som, i samverkan med berörda, hanterar frågan så effektivt som möjligt utifrån de specifika förutsättningar som finns.

Vision genomför också regelbundet enkäter som riktar sig till såväl medlemmar som förtroendevalda för att dels undersöka hur nöjda Visions medlemmar är, dels hur stödet till förtroendevalda uppfattas.

När det gäller undersökningar kring medlemsnöjdhet som genomförs årligen framgår att det medarbetare inom de "privata" avtalsområdena på frågan "Hur nöjd är du med ditt medlemskap?" uppger att de är lika nöjda som medlemmar inom regionerna som har väletablerade fackliga strukturer (drygt 6 på en skala 1-10)

Liknande resultat blir det på frågan "Hur väl uppfyller Vision dina förväntningar på ett fackförbund?". När det gäller motsvarande frågor som ställs till chefsmedlemmar inom de privata avtalsområdena är resultaten bättre än chefer inom såväl regioner som kommuner (drygt 7 på en skala 1-10)

När det gäller förtroendevaldas bedömning av tydlighet när det gäller sina fackliga uppdrag eller upplevelsen av hur stödet från Visions kansliorganisation fungerar, så uppvisar inte undersökningarna några avgörande skillnader utifrån olika avtalsområden.

Förbundsstyrelsen vill hålla i den organisationsprincip som nu råder inte minst utifrån närhetsprincipen, då vi vet att det finns ett tydligt värde av att fackliga företrädare och medlemmar delar samma verklighet. Det finns också otaliga exempel där klubb-bildningar skapat energi och bidragit till ett ökat fackligt engagemang.

Samtidigt vill förbundsstyrelsen betona vikten av att avdelningar genom samarbetsexplosioner

och nätverksbyggande också kan stötta mindre avdelningar och klubbar och därigenom skapa en ökad facklig gemenskap.

Under de senaste åren har det framkommit enstaka lokala önskemål där den initiala tanken varit att göra organisatoriska förändringar för att skapa bättre förutsättningar för det fackliga arbetet. Efter samtal med berörda har de behov som funnits alltid kunnat lösas genom olika typer av samverkanslösningar utan att rucka på Visions organisationsprinciper.

Förbundsstyrelsens bedömning således är att fördelarna med nuvarande organisationsprincip väger tyngre än att återgå till en modell där en partsförhållandet blir mindre tydligt. Den modell vi idag har bedöms vara mest fördelaktig för Visions medlemmar som är anställda inom kommunala bolag och samtidigt skapar bäst förutsättningar för att fler medlemmar ska välja att engagera sig fackligt på sina arbetsplatser. Vision kommer aldrig att hitta en lokal organisation som per automatik löser alla problem. Det gäller i stället att ha fungerande grundprinciper och sedan utveckla dessa samt former för samarbeten för att organisationen ska ge förutsättningar att leverera resultat för medlemmarna. Vägen framåt handlar om samarbeten och lösningsfokus.

Förbundsstyrelsen vill också i sammanhanget lyfta att det också är angeläget att fortsätta de nu påbörjade satsningarna kring att öka antalet ombud rent generellt och specifikt kopplat till de mindre avtalsområdena där den fackliga närvaron ofta är lägre. Här har bland annat ett projekt riktat mot privata vårdbolag utvecklat kansliets arbetssätt och identifierat utvecklingsområden. Det finns numera en intern organisation inom kansliet som gemensamt utvecklar arbetsformer i syfte att etablera hållbara fackliga strukturer lokalt.

Målsättningen med satsningen på att öka antalet förtroendevalda är att skapa förutsättningar för att utveckla arbetet med att organisera fler förtroendevalda, trygga återväxten och öka Visions fackliga styrka för att kunna leverera resultat som förbättrar medlemmarnas arbetsliv.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

69. Ändring av stadgarna för ökad interndemokrati

Motionär: Karin Gustavsson, avd Sundsvall, Jonna Olsson, avd 282 sektion 3, Göteborg, Claudia Velasquez, avd 005 Ängelholm, Mikael Damberg, Hudiksvall, Erica Friberg, avd 282 sektion 3, Göteborg

Visions verksamhet bygger på värderingar som värnar de demokratiska principerna. Förbundet bör därför alltid eftersträva att utöka interndemokratin och klubbar och enskilda medlemmars deltagande i arbetet på alla nivåer.

Förbundsstyrelsen har en absolut beslutanderätt i förhandlingsfrågor enligt stadgarnas § 7, moment 1. Det är bara i lokala frågor som förhandlingsrätt och rätt att sluta avtal delegeras till avdelningar och klubbar. Det betyder t ex att förbundsstyrelsen förhandlar och ingår avtal i frågor där medlemmarna inte har möjlighet att påverka utfallet, som t ex frågan om LAS.

Med utgångspunkt i de digitala framsteg som gjorts under pandemiåren finns nu förutsättningar till att rimligt raskt kalla till rådgivande medlemsomröstningar i viktiga och avgörande frågor.

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

- att** följande tillägg görs i stadgarnas § 3, moment 2, avsnitt två, efter första meningen:
"Förbundsstyrelsen har ett självständigt ansvar för att informera klubbar och avdelningar om vilka förhandlingar som pågår i, för medlemmarna, viktiga och avgörande frågor så att möjligheten till att begära extra förbundsstyrelsemöte tas till vara."
- att** följande tillägg görs i stadgarnas § 7, moment 1 efter första meningen:
"I viktiga och avgörande frågor som t ex rör medlemmarnas framtida arbetsförhållanden, sammanslagning med andra förbund eller liknande ska förbundsstyrelsen informera medlemmarna i god tid innan avtal ingås och även använda sig av vägledande medlemsomröstningar."

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Ändring av stadgarna för ökad interndemokrati”

När det gäller förhandlingar om löner- och villkorsavtal så har Vision sedan långt tillbaka en konstruktion med avtalsgrupper som väljs för att företräda Visions medlemmar och vara rådgivande till förbundsstyrelsen. Därutöver sker årligen avtalsforum där frågor stäms av och diskuteras bland en bred grupp av förtroendevalda.

I de fall förhandlingar pågår och det är möjligt att informera om innehåll så sker det exempelvis på hemsidan och i informationsutskick till berörda förtroendevalda och medlemmar, men ibland går det inte att ha en öppen dialog kring innehåll då det riskerar att underminera förhandlingarna om man diskuterar öppet vad vi som förbund exempelvis är beredda att ”betala” för ett bättre villkor.

När det till exempel kommer till vikten att kommunicera förändringar inom nya, uppsagda eller omförhandlade avtal finns en tydlig arbetsrutin på plats. I dessa specifika fall är utgångsläget att informationen ska skickas till både berörda förtroendevalda och medlemmar utan dröjsmål. Det innebär att dessa två grupper har en möjlighet att nås av kommunikationen vid samma tillfälle. Kommunikationen planeras och genomförs i tätt samarbete mellan ansvariga verksamheter inom kansliet.

Förbundsstyrelsen använder sig av dialoger med medlemmar och förtroendevalda för att stämma av frågor i organisationen. Det har de senaste åren exempelvis handlat om tematräffar kring arbetsmiljö och digitalisering och hur medlemmarna ser att deras framtida arbetsliv kommer utvecklas. Ytterligare exempel på dialog är de som förts brett med förtroendevalda kring medlemsavgiftsmodellen.

När det kommer till beslutsforum så är vi stolta över och värnar om vår representativa demokrati. Det är ombud som utses lokalt för att företräda medlemmarna. Om förbundsstyrelsen skulle bedöma att en fråga är av digniteten att det behöver hållas ett extra förbundsmöte för beslut, så finns möjligheten att kalla till extra förbundsmöte redan i stadgarna idag.

Således ser inte förbundsstyrelsen något behov till förändringar av stadgarna som motionärerna föreslår.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

70. Att observera är att iaktta eller betrakta

Motionär: Vision seniorer Göteborg

Efter det nya beslutet om pensionärsorganisationen i SKTF/Vision 2010 blev pensionärernas 2 platser i Förbundsmötet omvandlade till 2 observatörsplatser. En observatör är enligt ordlistan en iakttagare, betraktare och/eller en passiv mötesdeltagare.

Visserligen får observatörerna rösta i frågor som berör dem. Vilka det är diskuteras ofta men den formen av definitionsproblem går lätt att lösa. Varför inte två ordinarie platser på Förbundsmötet med möjlighet att rösta i alla frågor. Detta då man trots allt är medlemmar i förbundet. Det har betydelse även för After Work-medlemmarna hur Förbundsstyrelsen ser ut och vilka beslut som ska styra förbundet. Det är inte i så många organisationer som det enbart handlar om att observera då beslut fattas.

2 platser i ett Förbundsmöte med ett par hundra platser och delegater. Det kan ju inte vara rädslan för revolution som hindrar det hela, nej. Förbundsmötet, kom igen nu och ändra detta och gör det nu.

Liknande motioner i ämnet har avslagits tidigare men nu skärper vi oss och ger även de som avslutat sitt arbetsliv men stannat kvar i förbundet den möjlighet till inflytande som de ska ha.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** De 2 representanterna för pensionärerna på förbundsmötet ska ha ordinarie mandat med möjlighet att rösta i alla frågor.
- att** Stadgarna ändra så att detta blir rådande

Motionen behandlad och antagen vid styrelsemöte med Vision seniorer Göteborg 2022-03-29

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Att observera är att iaktta eller betrakta”

Vision är en organisation för yrkesverksamma, men erbjuder också ett fortsatt pensionärsmedlemskap. Visions uppdrag handlar dock om att främja medlemmarnas ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen i deras egenskap av arbetstagare eller uppdragstagare.

Ett pensionärsmedlemskap är inte samma sak som att vara yrkesverksam medlem i förbundet, på samma sätt som ett studentmedlemskap inte är det. Inte minst avspeglas det genom att avgiften till förbundet är symbolisk, men det är också så att pensionärsmedlemmar enligt Visions stadgar *endast kan inneha förtroendeuppdrag inom pensionärssektioner*.

Att representanter från pensionärsverksamheten inte har samma mandat som yrkesverksamma ombud, handlar vare sig om åldersdiskriminering eller rädsla för att två mandat skulle äventyra besluten, utan enbart om det faktum att Vision är en organisation som driver frågor för yrkesverksamma. Det framgår tydligt av portalparagrafen i Visions stadgar:

”Vision ska tillvarata och främja medlemmarnas ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen i deras egenskap av arbetstagare eller uppdragstagare” (§1 Mom.1).

Och att det är yrkeslivet och arbetsplatsen som står i centrum avspeglas också till exempel i det andra momentet där det står att Vision ska ”arbeta för medlemmarnas inflytande i frågor som rör anställningsvillkor och övriga förhållanden på arbetsplatsen...” (§1 Mom. 2).

De beslut som fattas på förbunds möten handlar också främst om frågor som gäller yrkesverksamma eller de förtroendevaldas förutsättningar. Vision driver inte allmänna pensionärsfrågor och den absoluta merparten av de beslut som fattas på ett förbunds möte berör således inte de som lämnat yrkeslivet.

Pensionärsverksamheten har enligt Visions stadgar rätt att sända två observatörer. Dessa har såväl yttrande- som förslagsrätt. Förbundsstyrelsen föreslår till detta förbunds möte att det ska skrivas in i stadgarna att observatörer även har rösträtt för att besluta om mötesfunktionärer. De har dessutom rösträtt i de frågor som rör pensionärsmedlemmar och förbundets pensionärsverksamhet. Att representanter från pensionärsverksamheten därmed inte har rösträtt och kan påverka beslut kopplat till t ex Visions framtida lönepolitik anser förbundsstyrelsen vara en fullt rimlig avvägning.

Förbundsstyrelsen föreslår förbunds mötet besluta

att avslå motionen

71. Ge pensionärsmedlemmar fullständig jämställdhet vid Visions högsta beslutande möten

Motionär: Gustav Nilsson pensionärssektion 076 i Örebro, på uppdrag av pensionärssektionerna i Uppsala, Enköping, Västerås och Örebro

Vid den senaste stora omorganisationen av pensionärsverksamheten togs beslutet att göra förändring för pensionärsrepresentanterna till att endast vara observatörer vid förbundsmöten. Observatörer har endast yttranderätt, rösträtt och förslagsrätt i frågor som rör dem själva, vilket då inte gäller omvänt. Det känns ovärdigt och diskriminerande att inte få vara ett fullvärdigt ombud i dessa sammanhang. Är det viktigt att en pensionärs åsikt inte ska tas till vara även om den är bra. Det rör sig om två mandat som skulle kunna hota 302 mandat vid omröstning och yrkanden. Vi hävdar att vi bor i ett demokratiskt samhälle, att vi tillhör en demokratisk organisation och vi kräver att få bli medlemmar med demokratiska rättigheter. I Sverige fick män och kvinnor lika rösträtt 1921, 26–28 september 2010 beslutade förbundsmötet i dåvarande SKTF, ålderssegregera ombud. Låt oss 2022 återinrätta lika yttranderätt, rösträtt och förslagsrätt för alla ombud vid Visions högsta beslutande organ.

Förbundsmötet föreslås besluta

att förbundsmötet uppdrar till förbundsstyrelsen att revidera reglerna kring pensionärsverksamheten så att de som idag benämns som observatörer, ersätts med pensionärsombud med samma rättigheter som övriga ombud. Visions stadgar § 3 moment 3 får därmed revideras liksom, bilagan till "Stadgar för Visions pensionärsverksamhet"

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Ge pensionärsmedlemmar fullständig jämställdhet vid Visions högsta beslutande möten”

Vision är en organisation för yrkesverksamma, men erbjuder också ett fortsatt pensionärsmedlemskap. Visions uppdrag handlar dock om att främja medlemmarnas ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen i deras egenskap av arbetstagare eller uppdragstagare.

Ett pensionärsmedlemskap är inte samma sak som att vara yrkesverksam medlem i förbundet, på samma sätt som ett studentmedlemskap inte är det. Inte minst avspeglas det genom att avgiften till förbundet är symbolisk, men det är också så att pensionärsmedlemmar enligt Visions stadgar *endast kan inneha förtroendeuppdrag inom pensionärssektioner*.

Att representanter från pensionärsverksamheten inte har samma mandat som yrkesverksamma ombud, handlar vare sig om åldersdiskriminering eller rädsla för att två mandat skulle äventyra besluten, utan enbart om det faktum att Vision är en organisation som driver frågor för yrkesverksamma. Det framgår tydligt av portalparagrafen i Visions stadgar:

“Vision ska tillvarata och främja medlemmarnas ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen i deras egenskap av arbetstagare eller uppdragstagare” (§1 Mom.1).

Och att det är yrkeslivet och arbetsplatsen som står i centrum avspeglas också till exempel i det andra momentet där det står att Vision ska ”arbeta för medlemmarnas inflytande i frågor som rör anställningsvillkor och övriga förhållanden på arbetsplatsen...” (§1 Mom. 2).

De beslut som fattas på förbundsmöten handlar också främst om frågor som gäller yrkesverksamma eller de förtroendevaldas förutsättningar. Vision driver inte allmänna pensionärsfrågor och den absoluta merparten av de beslut som fattas på ett förbundsmöte berör således inte de som lämnat yrkeslivet.

Pensionärsverksamheten har enligt Visions stadgar rätt att sända två observatörer. Dessa har såväl yttrande- som förslagsrätt. Förbundsstyrelsen föreslår även till detta förbundsmöte att det ska skrivas in i stadgarna att observatörer även har rösträtt för att besluta om mötesfunktionärer. De har dessutom rösträtt i de frågor som rör pensionärsmedlemmar och förbundets pensionärsverksamhet. Att representanter från pensionärsverksamheten därmed inte har rösträtt och kan påverka beslut kopplat till t ex Visions framtida lönepolitik anser förbundsstyrelsen vara en fullt rimlig avvägning.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

72. Hantering av kost vid av Vision anordnade sammankomster och möten

Motionär: Richard Jerneborg, Sektionsordförande, Sektion 02, Vision Region Skåne

Det är ytterst tråkigt att behöva skriva en motion på ett ämne som borde vara utagerat för länge sedan och som enligt min mening inte ens skulle ha behövt lyftas. Dessvärre ser jag hur Vision i den här frågan har flyttat allt längre från de önskemål som jag uppfattar det som att medlemmar i allmänhet och förtroendevalda i synnerhet har gällande frågan. Det känns som att Förbundsstyrelsen och därmed förbundet i stort har valt att inta en hållning som inte rimmar med hur åsikten hos stora delar av medlemmarna ser ut. Människor vill inte bli inmalade i ett hörn och ställda inför ultimatum; i synnerhet vill vi inte, åtminstone inte jag, utsättas för härskartekniker för att få oss att tänka och agera "rätt". Kost är en otroligt viktig del av hur vi lever, hur vi mår och hur vi identifierar oss och det är därför rimligt att vi ska tillåtas vara de vi är som individer även gällande kost. När Vision då menar att förbundet endast ska erbjuda vegetarisk/vegansk kost vid sammankomster och möten begränsar detta den individuella friheten att välja. Jag är därför lika mycket emot att vegetarisk/vegansk kost ska vara påtvingat som jag alltid varit för att vegetariska alternativ ska erbjudas för de som har valt att vara vegetarianer.

Till ovanstående kan tilläggas att jag personligen, och många med mig, har mycket svårt att känna en fullständig och varaktig mättnadskänsla om jag enbart får vegetarisk/vegansk kost, det skapar ett sug efter mer, jag blir tröttare, mer ofokuserad och tappar lättare koncentrationen. Det leder därför till att jag istället överkonsumerar "mellanmål", alternativt tvingas köpa annan mat. Detta bidrar i sin tur till en ökad negativ konsumtion snarare än tvärtom. Socker, som då blir ett substitut med högt energivärde men dåligt näringsvärde, är ett avsevärt mycket sämre alternativ än köttprotein sett till både hälsa och annat. Jag vet också om att jag knappast är ensam om detta, många med mig känner samma sak.

Ytterligare finns det anledning att titta på de påstådda positiva klimateffekter en vegetarisk/vegansk kost har. Det är givetvis korrekt att ett kilo sallad har mindre miljöpåverkan än vad ett kilo nötkött har men om man ser till hur fördelningen av det faktiska närings- och energivärdet ser ut så är bilden annorlunda. Till det kan läggas frågan om hur miljö- och klimatpåverkan från närproducerad mat ser ut, inte minst kyckling och fläsk samt hantering av mjölkkor för att få till stånd en cirkulär hantering av livsmedel osv. Fisk och skaldjur är, sett till klimat- och miljöpåverkan, självklara val för många icke-vegetarianer men det är också många som av olika skäl, däribland allergi och intolerans, inte kan välja just fisk och skaldjur.

Jag menar att det är klokt att Vision omvärderar sin ibland märkliga och i viss mån påtvingande syn på kost och är dessutom övertygad om att det är det enda sättet för förbundet att en gång för alla släcka den här debatten så att vi kan gå vidare och istället fokusera på de frågor som Vision bör lägga sitt fulla fokus på.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision alltid ska erbjuda icke vegetariska alternativ för de som så önskar
- att** de icke vegetariska alternativ som erbjuds inte enbart ska bestå av fisk/skaldjur
- att** Vision ska sluta ifrågasätta medlemmars och förtroendevaldas val av kost

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hantering av kost vid av Vision anordnade sammankomster och möten”

Förbundsstyrelsen har inför årets förbundsmöte gjort ett vägval och föreslår att en ny måltidspolicy ska formuleras. Det innebär att samtliga motioner kopplat till kost har likalydande svar, trots att de delvis skiljer sig åt.

Vad vi äter engagerar och väcker känslor. Engagemanget är i grunden väldigt bra och positivt. Förbundsstyrelsen tycker dock det är olyckligt att frågan om maten och vad vi äter när vi själva ses och träffas tar energi från annat, som att förbättra medlemmars arbetsmiljö, löner och villkor. Så vill förbundsstyrelsen inte ha det.

Vision var det första fackförbundet som började tala om att vara en Fair Union där vi samlade förbundets rättvisearbete, miljöarbete och internationellt solidaritetsarbete.

<https://vision.se/medlem/fair-union/>

Inom ramen för detta har förbundet genomfört många åtgärder för att minska förbundets klimatpåverkan utifrån målen i Agenda 2030.

Idag är sambandet mellan maten på tallriken och påverkan på klimatet väl känt och belagt i forskning och därför har Vision tagit fram måltidspolicyn Schyst matbord.

<https://vision.se/globalassets/documents/schyst-matbord.pdf>

Att den mat vi äter har en stor miljöpåverkan är väl belagt och vegetarisk kost är det som ger lägst klimatavtryck. Livsmedelsverket konstaterar att kött är det livsmedel som påverkar miljön och klimatet mest samt att vi ur hälsosynpunkt inte behöver äta så mycket kött som vi gör idag ([Livsmedelsverket, 2022](#)).

Förbundsstyrelsen vill betona att när Vision utformat riktlinjer kring klimatsmarta måltider har det enbart handlat om tillfällen när Vision bjuder på mat. Det har inte varit fråga om att ifrågasätta vad medlemmar och förtroendevalda väljer för kost i andra sammanhang. Men nuvarande riktlinjer har orsakat alltför stort energiläckage vid olika möten och konferenser och tagit fokus från andra angelägna frågor.

Därför föreslås att förbundsmötet nu ger förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram en ny uppdaterad måltidspolicy som utgår från följande inriktning:

- ▶ När Vision bjuder på mat är vegetarisk kost utgångspunkten.
- ▶ Om deltagare väljer bort vegetarisk kost, ges möjlighet att anmäla detta på tydligt sätt och erbjuds då ett annat alternativ som arrangören/konferensanläggningen bestämmer.
- ▶ Vision kommer att uppmana arrangören/konferensanläggningen att de alternativ till vegetarisk kost som erbjuds, ska ha minsta möjliga klimatavtryck.

Förbundsstyrelsens konstaterar att det är angeläget att Vision ska fortsätta att minska sin klimatpåverkan och bedömer att detta är en framkomlig väg för att nå dit.

En reviderad måltidspolicy enligt ovan kommer att resultera i en ordning som är praktiskt genomförbar och enklare att följa.

Gällande kollektivavtal finns redan en [riktlinje för hotell- och konferensbokning](#) med krav på att anläggningen ska ha kollektivavtal. Att restauranger och leverantörer av mat har kollektivavtal är självklart prioriterat och förbundsstyrelsen kommer också att förtydliga detta i en uppdaterad måltidspolicy.

En ny måltidspolicy kommer att beslutas och implementeras under 2022.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen samt

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att under 2022 ta fram och implementera en ny måltidspolicy utifrån den inriktning som beskrivs i yttrandet, m a o

- När Vision bjuder på mat är vegetarisk kost utgångspunkten.
- Om deltagare väljer bort vegetarisk kost, ges möjlighet att anmäla detta på tydligt sätt och erbjuds då ett annat alternativ som arrangören/konferensanläggningen bestämmer.
- Vision kommer att uppmana arrangören/konferensanläggningen att de alternativ till vegetarisk kost som erbjuds, ska ha minsta möjliga klimatavtryck.

73. Inkludera blå mat på Visions måltidsbord

Motionär: Allan Dalqvist, Vision Region Skåne. Avdelningen står bakom denna motion.

Motionen om att Vision ska servera vegetarisk/vegansk mat väckte stor debatt på förbundsmötet bland annat eftersom beslutet innebar att det saknades alternativ på menyn för dem som av olika skäl önskar annan kost. Beslutet blev därmed alltför långtgående utifrån ett mångfaldsperspektiv.

Att äta blå mat (fisk och skaldjur) 2-3 gånger i veckan är både hälsosamt och hållbart för miljön. Fisk är vår viktigaste D-vitaminkälla och innehåller även selen, jod, protein och vitamin B12. Skaldjur är ofta källor till även E-vitamin. En inkludering av blå mat i kostpolicyn ger både hälsofördelar för medlemmarna och en större mångfald på matbordet.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision inför möjligheten att välja blå mat i måltider vid aktiviteter, utbildningar och evenemang

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Inkludera blå mat på Visions måltidsbord”

Förbundsstyrelsen har inför årets förbundsmöte gjort ett vägval och föreslår att en ny måltidspolicy ska formuleras. Det innebär att samtliga motioner kopplat till kost har likalydande svar, trots att de delvis skiljer sig åt. Förbundsstyrelsen är i sammanhanget väl medveten om att det finns flera olika avvägningar att göra när det gäller olika kostslag.

Vad vi äter engagerar och väcker känslor. Engagemanget är i grunden väldigt bra och positivt. Förbundsstyrelsen tycker dock det är olyckligt att frågan om maten och vad vi äter när vi själva ses och träffas tar energi från annat, som att förbättra medlemmars arbetsmiljö, löner och villkor. Så vill förbundsstyrelsen inte ha det.

Vision var det första fackförbundet som började tala om att vara en Fair Union där vi samlade förbundets rättvisearbete, miljöarbete och internationellt solidaritetsarbete.

<https://vision.se/medlem/fair-union/>

Inom ramen för detta har förbundet genomfört många åtgärder för att minska förbundets klimatpåverkan utifrån målen i Agenda 2030.

Idag är sambandet mellan maten på tallriken och påverkan på klimatet väl känt och belagt i forskning och därför har Vision tagit fram måltidspolicyn Schyst matbord.

<https://vision.se/globalassets/documents/schyst-matbord.pdf>

Att den mat vi äter har en stor miljöpåverkan är väl belagt och vegetarisk kost är det som ger lägst klimatavtryck. Livsmedelsverket konstaterar att kött är det livsmedel som påverkar miljön och klimatet mest samt att vi ur hälsosynpunkt inte behöver äta så mycket kött som vi gör idag ([Livsmedelsverket, 2022](#)).

Förbundsstyrelsen vill betona att när Vision utformat riktlinjer kring klimatsmarta måltider har det enbart handlat om tillfällen när Vision bjuder på mat. Det har inte varit fråga om att ifrågasätta vad medlemmar och förtroendevalda väljer för kost i andra sammanhang. Men nuvarande riktlinjer har orsakat alltför stort energiläckage vid olika möten och konferenser och tagit fokus från andra angelägna frågor.

Därför föreslås att förbundsmötet nu ger förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram en ny uppdaterad måltidspolicy som utgår från följande inriktning:

- ▶ När Vision bjuder på mat är vegetarisk kost utgångspunkten
- ▶ Om deltagare väljer bort vegetarisk kost, ges möjlighet att anmäla detta på tydligt sätt och erbjuds då ett annat alternativ som arrangören/konferensanläggningen bestämmer.
- ▶ Vision kommer att uppmana arrangören/konferensanläggningen att de alternativ till vegetarisk kost som erbjuds, ska ha minsta möjliga klimatavtryck.

Förbundsstyrelsens konstaterar att det är angeläget att Vision ska fortsätta att minska sin klimatpåverkan och bedömer att detta är rätt väg för att nå dit.

En reviderad måltidspolicy enligt ovan kommer att resultera i en ordning som är praktiskt genomförbar och som gör att vi vid kommande aktiviteter förhoppningsvis kan undvika ytterligare diskussioner kring vilka måltider som serveras.

Gällande kollektivavtal finns redan en [riktlinje för hotell- och konferensbokning](#) med krav på att anläggningen ska ha kollektivavtal. Att restauranger och leverantörer av mat har kollektivavtal är självklart prioriterat men förbundsstyrelsen kommer också att förtydliga detta i en uppdaterad måltidspolicy.

En ny måltidspolicy kommer att beslutas och implementeras under 2022.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen samt

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att under 2022 ta fram och implementera en ny måltidspolicy utifrån den inriktning som beskrivs i yttrandet, m a o

- När Vision bjuder på mat är vegetarisk kost utgångspunkten
- Om deltagare väljer bort vegetarisk kost, ges möjlighet att anmäla detta på tydligt sätt och erbjuds då ett annat alternativ som arrangören/konferensanläggningen bestämmer.
- Vision kommer att uppmana arrangören/konferensanläggningen att de alternativ till vegetarisk kost som erbjuds, ska ha minsta möjliga klimatavtryck.

74. Måltidspolicy för Vision

Motionär: Charlotta Stöltenhjelm, Kassör, Vision avd. 200, Region Örebro Län

Vision har idag en måltidspolicy kallad "Schyst matbord" med innebörden att den mat som erbjuds vid sammankomster där Vision står som värd skall vara vegetarisk, med en så stor del närproducerat och ekologiskt innehåll som möjligt.

I stora städer kan det vara så att arrangörer säkerligen finner vegetariska alternativ för såväl kurser, sammankomster och julbord. Att de är närproducerade blir däremot ett större bekymmer.

I mindre städer, där närheten till producenterna är bättre uppstår istället problemet när man börjar söka efter en arrangör som har både helvegetariska närproducerade och ekologiska maträtter.

För den som tar sig an att arrangera Visions träffar uppstår i och med policyn ett bekymmer som resulterar i att det blir väldigt svårt att följa våra egna riktlinjer. Som en följd blir det både krångligt, dyrt och oattraktivt att arrangera sammankomster över huvud taget. Ibland omöjligt.

Jag påstår att den gällande policyn ställer till onödigt mycket bekymmer och genererar extra kostnader för Vision som i längden är skadligt för vår effektivitet, attraktivitet och återväxt.

Innan gällande policy beslutades, fanns en annan policy där Vision inte var lika begränsande i handlingsalternativen, men ändå med en viljeinriktning mot vegetarisk mat som ett alternativ vid någon måltid där sammankomsten var längre än två dagar.

För Vision som är ett fackförbund bör den primärt inrikta sig mot anställdas villkor istället för vilken mat vi som medlemmar förtär.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision återkallar den gällande policyn "Schyst måltid"
- att** Vision upprättar en ny policy avseende måltider där traditionella maträtter inte är ett hinder.
- att** Vision i policyn prioriterar att de leverantörer av förtäring som nyttjas har kollektivavtal.

Alternativt yrkande

- att** Vision återgår till den tidigare gällande policyn där Vision vid varje utbildning eller konferens som är två dagar eller mer, serverar minst ett klimatsmart (vegetariskt) alternativ.
- att** Vision i policyn prioriterar att de leverantörer av förtäring som nyttjas har kollektivavtal.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Måltidspolicy för Vision”

Förbundsstyrelsen har inför årets förbundsmöte gjort ett vägval och föreslår att en ny måltidspolicy ska formuleras. Det innebär att samtliga motioner kopplat till kost har likalydande svar, trots att de delvis skiljer sig åt.

Vad vi äter engagerar och väcker känslor. Engagemanget är i grunden väldigt bra och positivt. Förbundsstyrelsen tycker dock det är olyckligt att frågan om maten och vad vi äter när vi själva ses och träffas tar energi från annat, som att förbättra medlemmars arbetsmiljö, löner och villkor. Så vill förbundsstyrelsen inte ha det.

Vision var det första fackförbundet som började tala om att vara en Fair Union där vi samlade förbundets rättvisearbete, miljöarbete och internationellt solidaritetsarbete.

<https://vision.se/medlem/fair-union/>

Inom ramen för detta har förbundet genomfört många åtgärder för att minska förbundets klimatpåverkan utifrån målen i Agenda 2030.

Idag är sambandet mellan maten på tallriken och påverkan på klimatet väl känt och belagt i forskning och därför har Vision tagit fram måltidspolicyn Schyst matbord.

<https://vision.se/globalassets/documents/schyst-matbord.pdf>

Att den mat vi äter har en stor miljöpåverkan är väl belagt och vegetarisk kost är det som ger lägst klimatavtryck. Livsmedelsverket konstaterar att kött är det livsmedel som påverkar miljön och klimatet mest samt att vi ur hälsosynpunkt inte behöver äta så mycket kött som vi gör idag ([Livsmedelsverket, 2022](#)).

Förbundsstyrelsen vill betona att när Vision utformat riktlinjer kring klimatsmarta måltider har det enbart handlat om tillfällen när Vision bjuder på mat. Det har inte varit fråga om att ifrågasätta vad medlemmar och förtroendevalda väljer för kost i andra sammanhang. Men nuvarande riktlinjer har orsakat alltför stort energiläckage vid olika möten och konferenser och tagit fokus från andra angelägna frågor.

Därför föreslås att förbundsmötet nu ger förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram en ny uppdaterad måltidspolicy som utgår från följande inriktning:

- ▶ När Vision bjuder på mat är vegetarisk kost utgångspunkten.
- ▶ Om deltagare väljer bort vegetarisk kost, ges möjlighet att anmäla detta på tydligt sätt och erbjuds då ett annat alternativ som arrangören/konferensanläggningen bestämmer.
- ▶ Vision kommer att uppmana arrangören/konferensanläggningen att de alternativ till vegetarisk kost som erbjuds, ska ha minsta möjliga klimatavtryck.

Förbundsstyrelsens konstaterar att det är angeläget att Vision ska fortsätta att minska sin klimatpåverkan och bedömer att detta är en framkomlig väg för att nå dit.

En reviderad måltidspolicy enligt ovan kommer att resultera i en ordning som är praktiskt genomförbar och enklare att följa.

Gällande kollektivavtal finns redan en [riktlinje för hotell- och konferensbokning](#) med krav på att anläggningen ska ha kollektivavtal. Att restauranger och leverantörer av mat har kollektivavtal är självklart prioriterat men förbundsstyrelsen kommer också att förtydliga detta i en uppdaterad måltidspolicy.

En ny måltidspolicy kommer att beslutas och implementeras under 2022.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen samt

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att under 2022 ta fram och implementera en ny måltidspolicy utifrån den inriktning som beskrivs i yttrandet, m a o

- När Vision bjuder på mat är vegetarisk kost utgångspunkten.
- Om deltagare väljer bort vegetarisk kost, ges möjlighet att anmäla detta på tydligt sätt och erbjuds då ett annat alternativ som arrangören/konferensanläggningen bestämmer.
- Vision kommer att uppmana arrangören/konferensanläggningen att de alternativ till vegetarisk kost som erbjuds, ska ha minsta möjliga klimatavtryck.

8. Ekonomi

– motionerna 75–76

75. Nu är det dags att ta bort det dolda kriterium, område, i Visions valordning till förbundsstyrelsen!

Motionär: Anna Nilsson, Lotta Dahl, Mickael Larsson, Kamilla Lantz, Elisabeth Asplund, Bo Ljungberg, Jonas Ericsson.

Följande avdelningar står bakom motionen: Visions Lundaavdelning, Vision Eskilstuna Kommunavdelning, Vision Stockholms Stad, Vision Region Östergötland

Vision har i sin valordning kriterier, benämnda "särskild hänsyn" som valutskott ska ta i beaktande inför förslag av kandidater vid olika val.

Dessa kriterier - *särskild hänsyn* - är bland annat:

- ▶ jämställdheten mellan kvinnor och män
- ▶ behovet av en åldersmässigt jämn fördelning.
- ▶ representation från olika yrkeskategorier
- ▶ representanter från olika arbetsgivare (kommuner, regioner, privat, bolag, kyrkan etc.)
- ▶ att mångfalden främjas.

"Viktigt är att sträva efter att representanter för avdelningen och klubb i alla sammanhang ska spegla medlemssammansättningen i avdelningen/klubben." Visions Valordning

Men det har också i många år funnits ett dolt kriterium till förbundsstyrelsen samt till centrala valutskottet, detta har varit att minst en kandidat ska komma från varje område (tidigare region) inom Vision.

Detta innebär minst en kandidat från områdena norr, mitt, Stockholm, Västerås, sydost, väst och syd ska finnas med i förslag till Förbundsstyrelsen. Även om detta inte står i dagens valordning.

Många gånger har detta dolda kriterium ställt till det vid val då samtliga områden förutsätter att de ska vara representerade i förbundsstyrelsen. Ombuden på förbundsmötena förväntar sig att deras kandidat ska bli invald eller nominerad.

Vi tror att om detta dolda kriterium istället blir ett kriterium som alla de andra det ska tas "särskild hänsyn" till så blir det mycket tydligare att det kan komma 3 st från ett område och bara en från ett annat område.

Lägga till område som särskild hänsyn för att ta bort det dolda kriterium som det är idag. Utan i stället formulera det som idag står kring representanter, att dessa ska finnas från olika arbetsgivare

Förbundsmötet föreslås besluta

att Lägga till "fysiskt område" som särskild hänsyn i Visions valordning

Förslag på lydelse i stadgan:

Särskild hänsyn ska också tas till att det finns representanter från Visions alla (fysiska) områden

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Nu är det dags att ta bort det dolda kriterium, område, i Visions valordning till förbundsstyrelsen!”

Förbundsstyrelsen rekommenderade ett liknande förslag till förbundsmötet 2018.

Förbundsstyrelsen tycker att det är viktigt att uppdraget till centrala valutskottet är tydligt och att förutsättningarna att ha helhetsperspektiv stärks genom detta förslag.

Idag ser valordningen i [stadgarna](#) (s.25) ut enligt följande:

Särskild hänsyn ska 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 (kommuner, regioner, privat, bolag, kyrkan etc.) samt att mångfalden främjas.

Viktigt är att sträva efter att representanter för avdelningen och klubb i alla sammanhang ska spegla medlemssammansättningen i avdelningen/klubben.

Viktigt är också att stimulera till en kontinuerlig försörjning av nya förtroendevalda och nya uppdrag i linje med en lärande organisation

Förbundsstyrelsen föreslår i enlighet med motionens intention att valordningen uppdateras och kompletteras med en skrivning om att det geografiska perspektivet enligt följande:

Under stycket ”Hänsyn ska också tas till”:

- att det finns representanter från Visions alla geografiska områden

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

76. Solidaritetsfonden – vad går pengarna till?

Motionär: Vision Region Skåne

Avdelning Vision Region Skåne skänker årligen pengar till Visions Solidaritetsfond. Förbundsstyrelsen har i samband med stora kriser, exempelvis kriget i Ukraina, informerat om vart pengarna i Solidaritetsfonden har gått. Men i "ordinära" tider är den enda informationen om Solidaritetsfonden det vi kan utläsa i verksamhetsberättelsen. Vision Region Skåne vill se en årlig detaljerad redovisning över Solidaritetsfondens ekonomi. Med anledning av att det är medlemmarnas pengar det gäller vill vi att redovisningen publiceras på hemsidan och

beskriver hur mycket pengar som årligen kommer in till Solidaritetsfonden, samt vad pengarna går till och hur pengarna används.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** en årlig detaljerad redovisning hur mycket som har skänkts och vad pengarna gått till delges på Visions hemsida
- att** en årlig redovisning görs om vilka avdelningar/klubbar som skänkt pengar och hur mycket

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Solidaritetsfonden – vad går pengarna till?”

Förbundsstyrelsen stödjer motionärens uppfattning om vikten av transparens kring redovisningen av de pengar som kommer in till Solidaritetsfonden och vart de går. Styrelsen stödjer därför förslaget att offentliggöra en årlig redovisning av ekonomin i Solidaritetsfonden. Styrelsen anser också att det är av vikt att förbundet löpande kommunicerar när beslut tas om utdelning av pengar från Solidaritetsfonden.

Styrelsens mål är att alla delar av det internationella arbetet ska vara väl förankrade i förbundet och uppskattar att motionären belyser en del av det arbetet. Vi delar in det internationella arbetet i tre delar: de kortsiktiga insatserna vi kan göra genom Solidaritetsfonden, det långsiktiga utvecklingsarbetet i andra länder i våra Sida-finansierade projekt, såväl som påverkansarbetet inom EU och andra internationella sammanhang.

Förbundsstyrelsen anser inte att det är förbundets uppgift att göra en fullständig redovisning vilka klubbar och avdelningar som donerat till Solidaritetsfonden under året. Dessa donationer redovisas redan i klubbarnas och avdelningarnas egna årsredovisningar och de har själva möjlighet att kommunicera utåt om dessa ifall klubbarna och avdelningarna bestämmer så.

Förbundsstyrelsen vill dock uppmuntra alla klubbar och avdelningar att kommunicera till både medlemmar och till allmänheten när donationer gjorts. Då detta dels ökar medvetenheten om vikten av internationell solidaritet som en del av det vardagliga fackliga arbetet, dels sporrar andra att också donera.

Ett annat sätt att uppnå målet att medvetandegöra medlemmar om att både den egna och andra klubbar/avdelningar gör donationer till Solidaritetsfonden är att uppmärksamma de donationer som görs, med givarnas medgivande.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla första att-satsen

att avslå den andra att-satsen