

Samtliga inkomna motioner till Visions kongress 3-5 oktober 2024

Observera att nedanstående numrering är temporär och kan komma att förändras i kommande kongresshandlingar.

1. Inför hållbarhetstimme på arbetstid

Vision har 207 000 medlemmar i tusentals olika yrken och arbetsplatser. Tillsammans kan vi ta en aktiv roll i att bidra till hållbar omställning på samhällsnivå. Våra arbetsgivare behöver vår kraft och energi för att ställa om till ekologiskt hållbara verksamheter, vars utsläpp av växthusgaser och påverkan på ekosystemen ligger i linje med Parisavtalets 1,5 gradersmål, och Sveriges klimat- och miljömål. Även i lokalsamhället behövs våra medlemmars engagemang för att snabbt få ner koldioxidutsläppen genom att skapa mer hållbara normer och levnadsvanor, och få igång positiva påverkansspiraler med gröna innovationer, aktiviteter och gemenskaper.

En hållbarhetstimme per vecka, på betald arbetstid, skulle kunna ge utrymme för kunskapshöjande insatser och initiativ, som exempelvis lokala hållbarhetsgrupper, nätverk, studiecirkel, metodutveckling etc, som kan bidra till att stärka förmågan att hantera klimatkrisens konsekvenser, såväl som att bidra till snabbt minskade utsläpp, hos både individer, organisationer och lokalsamhället.

Många känner idag oro och maktlöshet inför framtiden, utifrån de alltmer påtagliga konsekvenserna av den globala uppvärmningen och att utmaningen känns övermäktig. En positiv bieffekt av vårt förslag skulle vara ett ökat psykiskt välmående, som kommer av kraften i att agera tillsammans med andra.

Vi föreslår därför

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision verkar för att medlemmarna får arbeta aktivt med olika aspekter av hållbar omställning, på arbetstid, 1 timme/vecka (Hållbarhetstimme).

Motionär:

Vision Göteborg

Susanna Arolin, Vision Göteborg; Mikael Bergqvist, Vision Göteborg; Henrik Wijkmark, Jönköpingsavdelningen; Camilla Maric Thidell, Vision Göteborg; Jessi Svahn, Vision Göteborg; Sophie Wikman, Vision Göteborg; Veronica Hult, Vision Göteborg; Lovisa Glennfalk, Jönköpingsavdelningen

2. Visions framtidsvision

Vi befinner oss i en tid av ständig förändring på våra arbetsplatser, och denna förändringstakt kommer bara att öka i framtiden.

Hur ser Vision på den framtida arbetsplatsen? Hur bör det framtida ledarskapet och medarbetarskapet se ut? Vilken roll kommer AI att ha? Vilka strategiska beslut behöver Vision ta? Vilka lagändringar krävs? Vilka strategiska val behöver göras för att säkerställa Visions fackliga arbete och positionera oss som ett ledande fackförbund?

Dessa frågor är relevanta för att Vision ska fortsätta vara en relevant fackförening i framtiden. Därför föreslår vi att kongressen ger förbundsstyrelsen i uppdrag att utforma ett program för att ta fram en framtidsvision. Denna vision ska innehålla mål och strategier för att forma den arbetsplats som Vision önskar se i framtiden.

Kongressen föreslås besluta

Kongressen föreslås besluta

1. **att** ge i uppdrag till förbundsstyrelsen att ge direktiv till ett program för framtidens arbetsplatser.

Motionär:

Haningeavdelningen, Nackaavdelningen, Solnaavdelningen, Vision Stockholms stad

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

3. Ändring i dem allmänna bestämmelserna kap 3§6

En av Visions hjärtefrågor är att vi värnar om arbetsmiljön med ett hållbarhetsperspektiv.

Jag vill därmed lämna in en motion att Vision skall arbeta för att ändringar skall ske i dem allmänna (AB) bestämmelserna närmare bestämt Kap. 3 § 6 "Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter"

Vi ser allt för ofta att användandet av detta nyttjas i en tid där en högre arbetsbelastning redan tillämpats i någon form av utsträckning pga en redan ansträngd ekonomi.

Tillfälliga extra arbetsuppgifter sätter i stor grad sina spår hos arbetstagaren även efter den tillfälliga arbetsförhöjningen slutat.

Det borde även här i förebyggande syfte finnas någon form av viloperiod innan arbetsgivaren återigen leder och fördelar andras arbetsuppgifter till arbetstagaren.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** vision verkar för att arbeta bort / ändrar möjligheterna för arbetsgivarens rätt i dem allmänna bestämmelserna paragraf 3§6 tillfälligt höja arbetstagarens arbetsbelastning

Motionär:

Helsingborgsavdelningen

Per Pontus Björn Johansson, Helsingborgsavdelningen

4. Vision skall verka för anonyma avslag

Vi uppmärksammar alltmer behovet av att underteckna avslagsbeslut anonymt utifrån ökat hot mot beslutande handläggare inom den offentliga sektorn. Inom vissa statliga myndigheter praktisera de detta redan till exempel Försäkringskassan. Röster från både omsorgs- och socialförvaltning uppmärksammar bekymret allt oftare och är rädda för att rättssäkerheten skall urholkas.

Kan även finnas behov av andra kommunala förvaltningar som kan ta del av detta behov.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** Vision verkar för anonyma avslag för en ökad trygghet för beslutande handläggare i sitt myndighetsutövande.
2. **att** Vision verkar för att handläggare ska skyddas genom anonyma avslag för ökad rättssäkerheten i besluten.
3. **att** Vision verkar för anonyma avslag för minskad personlig påverkan av hot och våld i samband med avslagsbeslut.

Motionär:

Vision kommunavdelning i Kristianstad

5. Undersök medlemmarnas IT-arbetsmiljö!

Att IT-arbetsmiljö är en komplicerad fråga har knappast undgått någon. Men på vilket sätt påverkar IT arbetsmiljön Visions medlemmar, egentligen? Detta är något många medlemmar och skyddsombud "vet". Men vad, *exakt*, är det som gör en IT-arbetsmiljö dålig? Och, framför allt: hur ser det ut idag? Det saknas underlag!

Unionen har flera år genomfört utredning om hur sina medlemmar lider av dålig IT-arbetsmiljö, med några enkla nyckeltal som "så här många bortslösade timmar på IT-strul" och "bara 20% får rätt utbildning i systemen". Tyvärr saknas en motsvarande genomlysning för Visions medlemsgrupper.

En motsvarande undersökning för Visions medlemsgrupper skulle kunna bli ett kraftfullt slagträ i debatten om undermåliga IT-verktyg, och skulle kunna synliggöra hur viktiga en av Visions största medlemsgrupper, administratörerna, är. Det är ju allmänt känt att på varje dåligt IT-stöd går det åt några administratörer för att täcka upp.

Som skyddsombud får vi allt mindre att säga till om, och IT är inte alldeles enkelt att behandla då det ofta är abstrakt och inte särskilt intuitivt. Det behövs något att hänvisa till!

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundet ges i uppdrag att undersöka hur Visions största medlemsgrupper upplever sin IT-arbetsmiljö och presentera detta
2. **att** förbundet ges i uppdrag att göra en övergripande kartläggning och analys av medlemmarnas IT-arbetsmiljö och presentera detta

Motionär:

Vision Göteborg

6. Öka anmälningssfrekvensen för hot- och våld

Att arbeta för en trygg och god arbetsmiljö är en central fråga för förtroendevalda runt om i landet. Vision som fackförbund har under flera års tid drivit att hot och våld i arbetslivet skall undersökas och motverkas. Trots detta har hot, våld och otillåten påverkan blivit vanligare för våra medlemmar som arbetar nära medborgarna. Vi har desinformationskampanjen mot socialtjänsten färskt i minnet.

Trots att det råder konsensus runt att hot- och våld är ett stort problem är det bara ca 30 % som anmäler arbetsskada eller polisanmäler när de blir utsatta för hot, våld och otillåten påverkan. Enligt resultat från medarbetarenkät i Göteborgs stad, och det finns anledning att tro att det ser likadant ut över hela landet. Detta duger inte! Vi måste få in fler anmälningar för att som förtroendevalda kunna peka på problemet, och det är knappast ett lokalt problem.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att undersöka hur anmälningssfrekvensen (polis- och arbetsskador) för hot och våld och ser ut i hela landet
2. **att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en kampanj på nationell nivå för att öka anmälningssfrekvensen

Motionär:

Vision Göteborg

7. Påverkansarbete eftervåld

Vi har noterat att det idag finns ett glapp mellan diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen när det gäller eftervåld.

Eftervåld är något som ökar allt mer. Detta måste arbetsgivaren veta och ta ansvar för på arbetsplatserna. Idag finns krav på aktiva åtgärder, men vi ser att perspektivet eftervåld saknas.

Det vi avser med eftervåld är t.ex. sexuella trakasserier på arbetsplatsen: När arbetsgivaren har gjort sin utredning och vidtagit åtgärder för att förhindra upprepning och när arbetsgivaren menar frågan är färdighanterad så anses också den utsatte idag också kunna möta sin "förövare" på arbetsplatsen. När arbetsgivaren menar att saken är utredd och frågan färdighanterad så görs inga fler åtgärder avseende arbetsmiljön för den som varit utsatt. Tex görs inga anpassningar för att den utsatte, och den anmälde inte ska mötas på arbetsplatsen. Vid våld i nära relation görs insatser och åtgärder när medlem är i ett pågående våld, men när relationen tagit slut och det finns ett eftervåld så saknar arbetsgivaren verktyg, rutiner och ansvar för detta. Det kan tex handla om att en medlem blir förtalad, anmäld till socialtjänsten osv vilket påverkar mående och prestation på arbetsplatsen.

Vi ser att många som varit utsatta för sexuella trakasserier, våld i nära eller hot / både på privat och på arbetsplatsen inte får stöd för det som sker i eftervåldet. Arbetsgivaren kan ha vidtagit åtgärder som tex utdelat varning till "förövaren" men där efter tar ansvaret slut och inga vidare åtgärder görs, vilket medför stora negativa konsekvenser för medlemmar som blivit utsatta på något vis.

Med det menar vi att det finns ett glapp mellan diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision synliggör "glappet" och driver ett påverkansarbete att ta fram aktiva åtgärder för eftervåld.
2. **att** Vision driver ett aktivt påverkansarbete på SKR för att ta fram ett nationellt arbetsmaterial om eftervåld till arbetsgivare.
3. **att** Vision/förbundet arbetar fram material som ombud kan ha med sig när arbetsgivaren tar fram rutiner och handlingsplaner.

Motionär:

Vision Göteborg

8. AI och personlig integritet

Motionär: Vision Järfälla avdelning 121.

Vi är under en ständig förändring på våra arbetsplatser och det kommer att fortsätta förändras i framtiden. Frågan om AI är högst aktuell, kommer den försämra eller förbättra för våra medlemmar? Eftersom användandet av AI reser etiska och juridiska frågor, kommer yrken som fokuserar på AI- teknik och policyrådgivning att bli viktiga. Det är viktigt att arbetsgivaren säkerställer ansvarsfullhet i användning av AI teknologin. Där också viktigt att arbetsgivaren värnar arbetstagarens integritet och inte tillåts använda AI's nya program i syfte att kontrollera och spionera på sina medarbetare

Vi känner därför oro över att den nya tekniken som är jättespännande men också ger möjligheter till arbetsgivaren att missköta syftet, det sker redan i dag i den privata sektorn.

Med tanke på de många förändringarna som sker ser motionären ett behov att visa hur våra framtida arbetsplatser kan se ut så att vi är ett fackförbund i framkant.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** ge i uppdrag till Förbundsstyrelsen att redan nu göra en utredning kring AI tekniken
2. **att** sätta upp regler och riktlinjer för framtidens arbetsplatser och planera in aktiviteter och göra en tidplan som Vision ska arbeta mot för att säkerställa att vi verkligen värnar om medarbetarens integritet.

Motionär:

Vision Järfälla avd 121

9. 80/90/100

Vision är ett kvinnodominerat fackförbund och många medlemmar har låga löner då många yrken är kvinnodominerade. Detta påverkar slutet på yrkeslivet som genererar lägre pension. Att ge de som närmar sig pensionsåldern möjlighet till 80-90-100 kommer de kunna få en mjukare övergång från arbete till pension utan att förlora för mycket på detta ekonomiskt. Och genom att få möjlighet att börja trappa ner öppnar vi möjlighet för att fortsätta sitt yrkesliv ytterligare samt att man kan få in yngre medarbetare på arbetsmarknaden och samtidigt erbjuda mentorskap.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Visions medlemmar från 62 år får möjlighet att jobba enligt 80-90-100.

Motionär:

Linda Sjöberg, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen; Mary Foss, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen

10. 80-90-100-modellen

Att gå ner i arbetstid när man blir äldre är en viktig diskussion. Äldre arbetstagare kan uppleva ökad trötthet och minskad energi. Men genom att minska arbetstiden kan de bättre hantera arbetsbelastningen och samtidigt ta hand om sin hälsa.

80-90-100-modellen är en arbetsmodell som ger äldre personer möjlighet att gradvis minska sin arbetstid i slutet av karriären. Med 80-90-100-modellen kan medarbetare över 63 år gå ner till 80 procent av heltid. Detta ger en mjukare övergång till pensioneringen och möjliggör en gradvis minskning av arbetsbelastningen. Trots att arbetstiden minskas till 80 procent, får medarbetaren 90 procent av sin ordinarie lön. Detta gör det ekonomiskt hållbart att trappa ner på arbetstiden.

Även om lönen minskas, fortsätter arbetsgivaren att avsätta 100 procent av pensionsavsättningen. Detta innebär att den totala pensionsinkomsten inte påverkas negativt.

Genom att gradvis minska arbetstiden kan äldre arbetstagare överföra sin erfarenhet och kunskap till yngre kollegor. Detta är värdefullt för kontinuiteten på arbetsplatsen. Att erbjuda äldre arbetstagare möjligheten att minska arbetstiden kan minska risken för åldersdiskriminering. Det visar att arbetsgivaren värdesätter deras kompetens och erfarenhet. Genom att behålla äldre arbetstagare på deltid kan arbetsgivaren dra nytta av deras kompetens utan att betala full lön. Detta är ekonomiskt fördelaktigt för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Sammanfattningsvis kan en minskning av arbetstiden när man blir äldre vara en positiv åtgärd som gynnar både individen och arbetsplatsen.

De ekonomiska konsekvenserna bedöms inte vara stora för arbetsgivaren då de flesta av Visions medlemmar inte kommer innebära ett produktionsbortfall eller vikariatillsättning.

Stockholms stad, Danderyd, Sunbyberg, Österåker, Järfälla, Solna, Lidingö och Nacka står bakom motionen

Kongressen föreslår besluta

1. **att** Vision i sina centrala avtal verkar för 80-90-100-modellen erbjuds för medlemmar från 63 år

Motionär:

Täbyavdelningen

11. 80-90-100

Att få till ett lokalt kollektivavtal med bestämmelser för 80-90-100 har länge varit en önskan i flera lokala klubbar. Detta har dock varit en svår och i många fall omöjlig förhandlingsfråga.

Därför bör Vision teckna ett centralt avtal i frågan med SKR där samtliga arbetsgivare förbinder sig till minsta krav i frågan. Man ska vid 62års ålder kunna gå ner till 80% arbete och fortsatt ha 90% av lön men med 100% av pensionsavsättning på en (100% tjänstelön), Dessutom bör 80-90-100 också omfatta arbetstagare som jobbat hos samma arbetsgivare i minst 25år oberoende av ålder på den anställde.

Vi förväntas alla jobba längre upp i åldrar och därmed är det också en förväntan att vi ska klara av detta. Genom att då tillhandahålla den återhämtning som krävs för detta bidrar Vision till att säkra upp detta. En arbetstagare som har möjlighet att gå ner i arbetstid på detta sättet har en större möjlighet att hålla och därmed stanna kvar i sin tjänst längre.

TCO publicerade en rapport som visade att 52% av tjänstemännen i åldrarna 50-67 planerade att gå i pension tidigare än riktålder. Det den visade var att bristande arbetsmiljö och den egna hälsan tycks vara huvudorsaker till att tjänstemän inte är beredda att jobba till riktåldern eller längre. Hög arbetsbelastning, anspänt arbete och andra påfrestningar är vanligt brister. Genom att motverka detta med återhämtning så kan vi jobba för en förbättring som gör att man orkar stanna kvar i arbete.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** 80-90-100 läggs in i vårt centrala avtal
2. **att** samtliga arbetsgrupper har rätt till arbetstidsförkortning

Motionär:

Vision Mora

Christoffer Gyllenkall, Vision Mora

12. Förkortad arbetstid med bibehållen lön

Stress är en vanlig påverkan på hälsan och en stor orsak till den höga sjukfrånvaron inom många yrken av Visions yrkeskategorier. Den kognitiva arbetsmiljön är mycket påfrestande och med förkortad arbetstid under veckan med bibehållen lön, så kan Visions medlemmar få möjlighet till extra återhämtning vilket gynnar hälsan i längden.

Kan man inte få det i löneutveckling så kan man få det i förkortad arbetstid vilket kan vara ett bra löne- och villkorsavtal.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** införa förkortad arbetstid under arbetsveckan med bibehållen lön.

Motionär:

Linda Sjöberg, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen; Mary Foss, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen

13. 6 timmars arbetsdag utifrån ett hälsofrämjandeperspektiv

Vi vill att våra medlemmar ska ha möjlighet att arbeta 6 timmars arbetsdag eller 30 timmar i vecka.

För en balans av arbete och fritid och för bättre återhämtning. Det minskar stress och sjukdom som minskar kostnader för sjukskrivning.

Forskning visar att kortare arbetsdagar innebär en förbättring av det sociala livet. Balansen mellan arbete och fritid blir jämnare med mer tid för barnen, för läsläsningen, för familjen, de gamla och för vännerna. Även sömnkvaliteten förbättras vid kortare arbetstid. Människor får ett bättre liv totalt sett. De som upplever den största tillfredsställelsen med en kortare arbetstid är inte oälskade småbarnsföräldrar.

En arbetstidsförkortning leder till effekter på produktiviteten genom:

1. Effektivare arbetsorganisation och bättre verksamhet när rutiner ses över. Man lägger inte rutinmässigt ut åttatimmarspass vilket kan förekomma med nuvarande arbetstidsregim.
2. Bättre utnyttjande av den befintliga produktionsutrustningen och anpassning av arbetstiden till verksamheten vilket medför lägre produktionskostnader och lägre priser.
3. Bättre och smartare användning av tekniken.
4. Människor orkar mer när de är mer utvilade.
5. Stressen i livet minskar. Det blir bättre balans mellan arbete och fritid.
6. Mindre utslitning av människor i slentrianmässigt organiserad produktion. De miljarder som går åt till att betala för sjukfrånvaro och rehabilitering kan plöjas tillbaka i produktivt arbete. Det kräver dock att man börjar se på kostnaderna för en arbetstidsförkortning ur ett helhetsperspektiv: Friskare människor innebär mindre utbetalningar från sjukförsäkringen och gör det möjligt att ta ut lägre avgifter från arbetsgivarna. Sjukförsäkringsavgiften är i år 8,8 procent på lönerna.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** Vision i sitt fackliga påverkansarbete och förhandlingar i kollektivavtal verkar för att främja 6 timmars arbetsdag
2. **att** detta är kort och långsiktigt en hälsoeffekt

Motionär:

Vision Järfälla avd 121

- **Står bakom motionen:** Vision Stockholms stad, Sundbybergsavdelningen och Vision avdelning 179 Täby.

14. Skapa hedersmedlemmar

Vi har, bara i Östersundsavdelningen, c:a 79 medlemmar som varit med i 25 år eller mer. 56 st har varit medlem i 30 år eller mer. En medlem har hängt med i 48 år

Dessa trogna medlemmar bör gå över till hedersmedlemmar och premieras. Avgiftsfritt efter 25 eller 30 år som medlem?

Eller en lägre taxa för dessa trotjänare

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Visions förbundsstyrelse ska titta på en lösning för att skapa "Hedersmedlemmar"

Motionär:

Anneli Elisabeth Larsson, Vision Östersund avd 090

15. Nya förtroendevalda i Vision helt fritt medlemskap.

Under 2024 skall Vision öka i antalet förtroendevalda genom att tillämpa metoden. Det har satts upp tydliga mål om hur detta mål skall genomföras tillsammans med personal ifrån Visions center. De senaste åren har Sverige genomgått en pandemi, samt efterföljderna av en försämrad ekonomi på grund av omliggande krig. Många hushåll har fått skära ner på sina utgifter. Ekonomin är viktig och vi ser att en avgiftsbefrielse hade lönat sig för att rekrytera fler förtroende valda.

Vi tror starkt på att fler kommer att känna att de får något utav att få vara förtroendevalda genom att få en mer konkret belöning för sitt uppdrag och sitt engagemang, speciellt nu när ekonomin är som den är och har satt sina spår framöver. Även den yngre generationen kan känna sig manade att ta del av det arbete Vision gör då vi tror att många unga tar det för givet att det fackliga arbetet är något som inte behövs prioriteras för att bibehålla och utveckla nya förmåner för både arbetare och arbetstagare. För att kunna nå Visions mål med att öka antalet förtroendevalda bör man ta bort avgiften helt under en period för att både öka engagemanget och locka fler förtroendevalda.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** nya förtroendevalda i Vision erhåller 12 månaders helt fritt medlemskap.

Motionär:

Vision Region Halland

Jessica Kaljanac, Vision Region Halland

16. Sänkt medlemsavgift för åldersrika medlemmar

Som fackligt förtroendevalda har vi upptäckt att flera medlemmar avslutar sitt medlemskap i Vision när de börjar närma sig pensionsålder. Myten att man inte får ut så mycket av sitt fackförbund i äldre ålder vill vi slå håll på.

Vi ser att löneutvecklingen och kompetensutveckling stagnerar för de medlemmar som börjar närma sig pension. Desto viktigare att vi behåller dessa medlemmar så vi kan fortsätta värna deras intresse om ett hållbart arbetsliv under hela yrkeslivet.

Vision värnar idag yngre medlemmar ekonomiskt genom att erbjuda medlemmar under 30 års ålder reducerad medlemsavgift; 100 kr för hela första året. Vi anser att Vision bör reducera medlemsavgiften även för åldersrika, för exempelvis medlemmar i åldrarna mellan 65 och 67 år.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision erbjuder lägre medlemsavgift till åldersrika medlemmar

Motionär:

Vision Region Skåne

Jenny Björkman, Åsa Olsson Rämö, Vision Region Skåne

17. Medlemsavgift innan pension

Vid möten med medlemmar som börjar nå målnöret av sitt arbetsliv kan vi idag höra att de överväger att lämna Vision, anledningen till detta är att det inte spelar så stor roll längre om det uppstår något som de behöver hjälp med eftersom de ändå snart ska gå i pension och då kan de lägga pengarna för medlemsavgiften på pensionssparande i stället.

Efter beslut om satsningen för att öka i facklig styrka, arbetar vi ständigt med rekrytering i avdelningarna.

Vi som arbetar som förtroendevalda kämpar med satsningen och rekryteringen av nya medlemmar, detta är självklarheter för oss. Problemet för oss förtroendevalda är att en ny medlem följs av en pensionsavgång eller en stundande pension som resulterar i ett avslutat medlemskap.

Detta ger ett oförändrat medlemsantal i avdelningarna.

Kongressen föreslår besluta

1. **att**, likt satsningarna för unga medlemmar, vill vi ha en reducerad medlemsavgift för medlemmar över 63 år (två år innan den allmänna pensionsåldern)
2. **att** förbundsstyrelsen verkar och arbetar för att medlemmar i erfaren ålder väljer att prioritera ett medlemskap i Vision.

Motionär:

Aleavdelningen, Stenungsundsavdelningen, Vision klubb Lysekil, Åmålsavdelningen, Vision Trollhätteavdelningen, VISION avd 315 Lilla Edet, Vision Mellerud, Färgelanda, Uddevallaavdelningen, Munkedalsavdelningen, Bengtsforsavdelningen, Vision Dals-Eds avdelning, Vision Öckerö, Vision Sotenäs, Tjörnavdelningen, Vision Kungälv, Vänersborgsavdelningen, Tanumavdelningen, Vision Orust

18. Ansvarsfull ekonomi

När vi på kongressen fattar beslut om olika motioner kan det ibland handla om kostnader för att verkställa besluten. Detta underlag finns inte med när besluten tas och ombuden på kongressen kan inte se de ekonomiska konsekvenserna. Förslaget är att när förbundsstyrelsen går igenom motionerna till kongressen och yttrar sig över dem bör det också följa med en cirka prislapp.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** i förbundsstyrelsens yttrande över motioner till kongress/förbundsråd ska en preliminär kostnad för att genomföra motionen anges.

Motionär:

Vision Region Halland

Lenart Johansson, Vision Region Halland

19. Kostnadsfri pensionsrådgivning

Pension är en viktig fråga för Visions medlemmar. Vi har flera avtal som direkt eller indirekt påverkar storleken och villkoren för våra pensioner, inte minst KAP-KL och AKAP-KR. Det är tyvärr inte enkelt att ta reda på information om hur en som medlem ska tänka generellt, och vilka saker som kan påverka pensionen.

Inför införandet av AKAP-KR var det flera som kunde välja mellan KAP-KL och AKAP-KR. Att hitta vilka skillnader det var mellan alternativen, var mycket svårt. Att få rådgivning om det var i stort sett omöjligt. Stödet från Vision var tyvärr helt obefintligt. I dagsläget finns det på hemsidan länkar till att läsa på, och några tjänster att logga in på, men i allt väsentligt hänvisas en som medlem till att lista ut det mesta själv. Vision har här möjligheten att bli kända som förbundet med "*det där bra pensionsrykte!*". Det är verkligen en rekryterande faktor!

Stödet till medlemmar kan se ut på flera sätt: det kan vara personlig rådgivning – inte billigt, det kan vara ett digitalt stöd liknande *Avtalat.se*, det kan vara en utbildning, kanske en digital, kanske en grupputbildning?

En överväldigande majoritet av Visions medlemmar blir med tiden äldre, och de flesta går i pension. Men, det är alldeles för många som har obehagskänslor inför pensionsval, eller tror att de inte kan göra skillnad.

Låt Vision visa att de har fel!

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att ta fram ett kostnadsfritt, digitalt stöd för pensionsrådgivning, och/eller
2. **att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att ta fram en förmån där personlig rådgivning ges till ett förmånligt pris

Motionär:

Vision Göteborg

20. Ny profilbutik

Vision ska värna om sina medlemmar och samtidigt öka i facklig styrka.

För att värna om våra medlemmar behöver vi se över hur våra medlemspengar används på bästa sätt. Vi vill behålla och locka fler medlemmar och till vår hjälp att synas har vi produkter från profilbutiken. Dock har vi vid ett flertal tillfällen känt att priserna varit orimligt höga och har därför avstått att köpa, det är inte försvarbart att tex ett påskägg kostar 375kronor eller att det tillkommer en hög fraktkostnad även vid beställning av produkter som ska vara gratis vid kampanjer.

Stockholms stad, Sunbyberg, Österåker, Järfälla, Solna, Lidingö och Nacka står bakom motionen

Kongressen föreslås besluta

1. **att** vid nästa upphandling av profilprodukter säkerhetsställa att det blir en rimlig kostnad för både produkter och frakt

Motionär:

Täbyavdelningen

21. Förnya/uppdatera Visions färger & symboler

Idag har man lila & grön färg på logga och symboler. Uppfattas som lite mörkt och dystert, hårt och kallt. Om man nu har beslutat att satsa hårt på rekrytera unga, borde man uppdatera till något nytt

Kongressen föreslås besluta

1. Man uppdaterar/förnyar färg och symbol till en mer attraktiv och ljusarefärgkombination . Lite gladare och mjuka former, inte kantigt hårt och mörkt. Till något som väcker ett intresse och lockar.

Motionär:

Katarina Agneta Keziban Wennmark, Vision Region Stockholm

22. Månadens erbjudande i appen

Månadens erbjudande var så bra när det fanns i appen. Tycker det är dags för förbundet att återuppta den. Det är ett bra sätt att värva nya medlemmar. Men även att det är olika erbjudande som erbjuds medlemmarna varje månad och att det ibland kanske är hälsoinspirerat. Man kan också tänka säsongsbaserat så det ligger i tiden. Läger man till en bra marknadsföring på det så kommer förbundet få fler medlemmar som använder erbjudandena samt att det lockar till sig fler medlemmar.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundet förhandlar fram erbjudande som gynnar alla medlemmar i hela landet
2. **att** förbundet marknadsför månadens erbjudande mera
3. **att** det är ett nytt erbjudande varje månad

Motionär:

Vision Göteborg

23. Profilprodukter

På förbundsmötet 2022 togs ett beslut att Vision inte ska köpa profilprodukter från icke-demokratiska länder. Detta beslut innebär att utbudet av produkter har minskat. Tar kongressen beslut om att ta bort tidigare krav, utökas möjligheten till ett bredare sortiment vilket kommer att underlätta satsningen att öka i facklig styrka. Tanken med beslutet var bra men det viktigaste för förbundet borde vara att produktionen av profilprodukter certifierats enligt högt ställda krav inom arbetstagarnas rättigheter och hälsa.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** kongressen tar bort kravet på att profilprodukter från icke-demokratiska länder
2. **att** förbundet ska köpa produkter där produktionen av profilprodukter certifierats enligt högt ställda krav inom arbetstagarnas rättigheter.
3. **att** förbundet ska köpa produkter där produktionen av profilprodukter certifierats enligt högt ställda krav inom arbetstagarnas hälsa.

Motionär:

Vision Region Östergötland

Daniel Magnusson, Vision Region Östergötland

24. Vision officiellt uttalar sig om Gaza för eldupphör och införsel av humanitära förnödenheter och resurser för återuppbyggnad i Gaza

Enligt Visions värdegrund står vi bakom mänskliga rättigheter och för att agera solidariskt på arbetsplatser, nationellt och internationellt. Det är viktigt att vi som förbund agerar för att efterleva detta.

Vi har nu i många år, och nu i synnerhet i över 100 dagar efter följt Israels bombande av palestinier i Gaza. Oxfam beskriver att 250 palestinier dör varje dag i Gaza. Enligt Euro-Med Human Rights Monitor (2024) har över 30 000 palestinier dödats av Israel attacker varav 12 000 barn och 6500 kvinnor. 2 miljoner människor är i flykt inom sitt egna land. Detta är bara siffror och representerar inte de liv, minnen och platser som har bombats ner och de trauman som består hos de krigsdrabbade flyende.

Vision kan agera för sin värdegrund. I och med vår ställning som inflytelserik organisation med en medlemsbas på över 200 000 visionare har vi möjligheten att påverka och inspirera andra fackförbund och organisationer att följa vårt exempel.

Situationen i Gaza och Palestina i stort är akut och kräver omedelbara åtgärder. Jag anser att vi bör uttala oss officiellt och kräva omedelbart eldupphör.

Jag ber er att överväga detta med öppet hjärta och med medvetenheten om vår potential att påverka. Tillsammans kan vi arbeta för att rädda oskyldiga liv och bidra till en fredligare värld.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision officiellt uttalar sig till stöd för omedelbart eldupphör i Gaza, för skydd av civila och för införsel av humanitära förnödenheter och resurser för återuppbyggnad
2. **att** Vision uttalar sig till stöd för Sydafrikas stämning av Israel för folkmord vid Internationella domstolen i Haag
3. **att** Vision ställer sig bakom sådana palestinska och internationella fackliga initiativ som verkar i samma anda, däribland Workers in Palestine: <https://www.workersinpalestine.org/the-calls-languages/english>

Motionär:

Vision Göteborg

Mikael Bergqvist, Vision Göteborg

25. Arbetsrättsverktyg för förtroendevalda

På vision.se har medlemmar och förtroendevalda tillgång till Frågor och svar, vilket är användbart. Däremot är det mindre tydligt hur nyheter om arbetsrättslig lagstiftning och praxis sprids i vår organisation.

Vår avdelning bekostar idag själv en digital tjänst för att säkerställa att vi har de senaste uppgifterna och därmed kan representera våra medlemmar på bästa sätt. Därför vill vi att förbundskongressen fattar följande beslut.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision utvecklar hur arbetsrättsliga nyheter sprids till förtroendevalda
2. **att** Vision undersöker vilka arbetsrättsverktyg som finns och som skulle kunna finnas på mina sidor inne på Vision.se
3. **att** Vision efter undersökning köper in det verktyg som behövs

Motionär:

Malmö

26. Nyhetsbrev med arbetsrättsuppdateringar till förtroendevalda

På vision.se har medlemmar och förtroendevalda tillgång till Frågor och svar, vilket är användbart. Däremot är det mindre tydligt hur nyheter om arbetsrättslig lagstiftning och praxis sprids i vår organisation.

Vår avdelning bekostar själv idag en digital tjänst för att säkerställa att vi har de senaste uppgifterna och därmed kan representera våra medlemmar på bästa sätt. Vi förtroendevalda behöver vara juridiskt uppdaterade vid förhandlingar med arbetsgivaren. Därför vill vi att förbundskongressen fattar följande beslut.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** ta fram ett nyhetsbrev eller liknande som håller förbundets förtroendevalda uppdaterade på den arbetsrättsliga utvecklingen i våra digitala verktyg

Motionär:

Malmö

27. Synliggör medlemmarna med funktionsnedsättning

Medlemmar med funktionsnedsättning saknar en kanal för att få veta sina rättigheter i anslutning till insatser för anpassade arbetsplatser. Insatser, som arbetsförmedling, försäkringskassa och arbetsgivare gör tillsammans.

Medlemmarna behöver stöd och råd för hur de ska agera för att få rätt till en anpassad arbetsplats. Om de tycker att deras arbetsplats är dåligt anpassad till deras förutsättningar, så vet de inte vilka rättigheter de har som medlemmar i en facklig organisation när de behöver tillgång till hjälpmedel.

Flera kan lockas till att bli medlemmar om de känner stöd från VISION.

Funktionsnedsättning är en **nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga**.

Fakta: I Statistiknyhet från SCB (2023-04-28) uppger 10 procent av befolkningen 16-64 år att de har någon funktionsnedsättning.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** de ska få stöd i form av kontaktperson eller medlemskontakt
2. **att** de ska synas inom VISION

Motionär:

Elisabeth Maria Viktoria Wessel, Vision Västra Götalandsregionen

28. "En arbetsplats för alla"-certifiering

I vårt avlånga land är vi många förtroendevalda som brinner för mångfald, inkludering och likarätt. Som ett led i detta är en möjlighet att få sin arbetsplats HBTQI-certifierad. Dessvärre omfattar det en stor kostnad för arbetsgivaren, varför det i flera fall möts av motstånd, även om arbetsgivaren tillsammans med Visions förtroendevalda är eniga om behovet av arbete med mångfalds- och diskrimineringsfrågor.

Vision har sedan flera år arbetat med begreppet "En arbetsplats för alla", för ett schyst arbetsliv med nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling. Nästa steg i arbetet med "En arbetsplats för alla" bör vara en certifiering, likt HBTQI-certifiering.

Förslagsvis erbjuder Vision inspelade digitala föreläsningar/utbildningar, en för varje diskrimineringsgrund, med tillhörande diskussionsfrågor. För att genomgå certifiering behöver arbetsplatsen alltså ha tagit del av dessa digitala, förinspelade, föreläsningarna/utbildningarna samt arbetat med diskussionsfrågorna. Efter detta kan Visions förtroendevalda skicka in redogörelse/svar från diskussionsfrågorna. Visions förtroendevalda får tillbaka diplom och klistermärke som bevis på att arbetsplatsen är "En arbetsplats för alla"-certifierad år XXXX.

Mycket av det som Vision redan erbjuder under begreppet "En arbetsplats för alla" kan användas för certifieringen. Således behöver det bara kompletteras med några utbildningar/föreläsningar utifrån en del diskrimineringsgrunder.

Syftet med certifieringen är att alla medarbetare får en ökad kunskap om diskriminering, kränkande särbehandling och normer. Arbetsplatsen får ökad kunskap för en mer öppen och inkluderande arbetsmiljö, kort och gott, "En arbetsplats för alla".

Denna möjlighet kan vara rekryterande utifrån både fler medlemmar och fler förtroendevalda. Visions förtroendevalda ombud på arbetsplatserna får möjlighet att driva ett arbete för en mer inkluderande arbetsmiljö. Visions förtroendevalda får möjlighet att verka för en förändring på arbetsplatsen på ett systematiskt vis, som kan ge potentiella medlemmar svar på frågan "Vad gör Vision egentligen?". Genom certifieringen är Vision i framkant med arbetet mot diskriminering och kränkande särbehandling i arbetslivet.

För en större spridning och mer inkludering i arbetslivet kan certifieringen erbjudas för alla förbund inom TCO.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision inför "En arbetsplats för alla"-certifiering
2. **att** Vision tar fram material till "En arbetsplats för alla"-certifiering
3. **att** "En arbetsplats för alla"-certifiering möjliggörs för spridning till andra förbund i TCO

Motionär:

Vision Region Skåne, Lundaavdelningen

29. Klimakteriesäkrade arbetsplatser

Alla kvinnor går igenom klimakteriet. I en feministisk organisation som Vision ska detta vara en uppmärksammas och transparent fråga. Klimakteriet påverkar en majoritet av Visions medlemmar, och ändå saknas det stödmaterial för att kunna påverka arbetsgivaren lokalt.

Forskning pekar på att 25% av kvinnorna upplever negativa konsekvenser på jobbet på grund av klimakteriet. Så kan vi inte ha det i ett feministiskt förbund! För att vi ska kunna göra skillnad lokalt behövs mer kunskap! En grundläggande utbildning eller informationsmaterial om hur klimakteriet påverkar personer som genom det, är ett bra underlag för lokala förhandlingar.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att ta fram ett nationellt informationsmaterial i syfte att ge avdelningarna förutsättningar att förhandla om klimakteriesäkrade arbetsplatser lokalt.

Motionär:

Vision Göteborg

30. Mångfaldsombud – den nya ombudsrollen

Vision Göteborg har sett att klimatombud har varit ett bra sätt att få fler att engagera sig och göra skillnad. Vi ser att deras engagemang gör skillnad från första dagen som förtroendevald.

Vi saknar en liknande roll för att få till engagemang i mångfaldsfrågorna. Frågor som är viktiga för många av våra medlemmar. Vi möter medlemmar som har problem utifrån etnicitet, funktionsvariationer, ålder, med flera diskrimineringsgrunder. Vi ser att ett tidigt och aktivt arbete ute på arbetsplatserna skulle göra skillnad. Ett arbete som precis som klimatfrågan behöver sitt egna ombud. Ombud som med engagemang kan göra skillnad.

Arbetet med att få till planer med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen behöver ha en lokal förankring, det är ju på arbetsplatsen de frågorna måste fungera. Våra lokala ombud och skyddsombud är inte alltid rustade för att arbeta med frågorna, utan vi ser att mångfaldsombud är ett stöd som behövs i det lokala arbetet.

Vi ser behovet av att inrätta mångfaldsombud med ett uppdrag att föra vår talan i arbetsgivarens arbete med jämlikhetsarbete och planer med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Samt att ge de lokala ombuden ett stöd som behövs i ett hårdnande arbetsklimate och samhällsklimat.

Vi behöver vara en röst i den alltmer polariserade debatten kring människor från olika delar av världen. Vi har kriget i Ukraina, i Palestina och konsekvenser för de som kommer från Ryssland, Palestina och Israel även om de är bosatta i Sverige.

Samtalen kring jobbets fikabord kommer lätt in på saker som händer både på arbetsplatsen och ute i världen, Den polariserade debatten och det hårdnande klimatet blir lätt en del av jobbets vardag. Vi behöver bli rustade för att ta diskussionerna vid fikaborden. För att klara detta på ett bra sätt behöver vi vara förtrogna med FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, Barnkonventionen, Agenda 2030, för att nämna några av de dokument som stora delar av världen enats kring.

Vi menar att mångfaldsombud som är rustade med kunskaper från både lag och världsgemensamma överenskommelser har ett uppdrag att stötta övriga ombud/styrelser i detta arbete.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision inrättar mångfaldsombud med uppdraget att stötta avdelningar/sektioner/klubbar i vårt mångfaldsarbete med arbetsgivaren

Motionär:

Vision Göteborg

31. Tankesmedja kring mångfaldsfrågor

För några år sedan beslutade förbundsmötet att arbetet med mångfaldsfrågor ska ingå i det ordinarie fackliga arbetet. Det är våra ombud och skyddsombud ihop med sina styrelser som ska ha fokus på frågorna i det vardagliga fackliga uppdraget, vilket betyder att man ska ha med sig de "mångfaldiga" glasögonen vid rekryteringar, budgetarbete för att nämna några saker.

Vi har många duktiga och engagerade ombud/skyddsombud ute på våra arbetsplatser, men det är inte alltid lätt att hänga med på omvärldsbevakning och forskning.

Resultatet har blivit att vi har tappat mark inom området. När vi tog beslutet på förbundsmötet hade Vision en ledande roll i frågorna jämfört med många andra fackförbund. Idag har andra förbund sprungit om oss inom detta område.

För att kunna få tillbaka vår ledande position i frågorna ser vi att Vision behöver få till en funktion som har fokus på frågorna och hänger med i omvärldsbevakning och forskning.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision inrättar en tankesmedja med uppdraget att ge Vision en röst i mångfaldsfrågor, att omvärldsbevaka frågorna, att ge tips och råd kring föreläsare och annat som kan ge avdelningar/sektioner/klubbar stöd i frågorna.

Motionär:

Vision Göteborg

32. Att Vision blir ett tydligare feministiskt förbund med könsneutrala titlar

Vision beslutade på förbundsmötet 2016 att kalla sig ett feministiskt förbund.

Det innebär enligt texter på hemsidan:

Att Vision erkänner kvinnors strukturellt underordnade ställning i samhället.

Och att vi tar det på allvar och är beslutade att jämna ut skillnaderna.

Bra så! Det är viktigt att ha den blicken och agera efter det.

Vi är dock inte det enda feministiska förbundet. Vi är i gott sällskap av till exempel If Metall.

För att ligga i framkant i frågan behöver vi göra mer.

Ett område vi skulle kunna påverka är språket som ofta har manligheten som norm; detta bidrar till att cementera strukturella ojämlikheter.

Vi vill att Vision byter ut titeln, tjänsteman mot tjänsteperson. Detta har skett i flera organisationer och kommuner. Vi vill att Vision skall arbeta för ett könsneutralt språk, som inte är exkluderande.

Strömstad, Uppsala, Avesta, Tjörn och Umeå kommun (m.fl.) är exempel på kommuner som har tagit beslut om att byta ut tjänsteman till tjänsteperson i sina dokument, språkbruk och titlar.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision byter ut titeln tjänsteman mot tjänsteperson
2. **att** förbundsstyrelsen uppdras att ersätta titeln ombudsman med ett könsneutralt ord

Motionär:

Aleavdelningen, Stenungsundsavdelningen, Vision klubb Lysekil, Åmålsavdelningen, Vision Trollhätteavdelningen, VISION avd 315 Lilla Edet, Vision Mellerud, Färgelanda, Uddevallaavdelningen, Munkedalsavdelningen, Bengtsforsavdelningen, Vision Dals-Eds avdelning, Vision Öckerö, Vision Sotenäs, Tjörnavdelningen, Vision Kungälv, Vänersborgsavdelningen, Tanumavdelningen, Vision Orust

33. Ett yrkesliv i förändring - Vision behöver öppna upp för att inlemma nya yrkesgrupper/befattningar inom Visions avtalsområde

"Kan jag gå med i Vision?" Frågan ställs regelbundet till oss ombud. "Det beror på", svarar vi. På detta följer ett samtal om vem som kan vara med i Vision och varför. Vårt svar skiljer sig ofta mot det som Vision direkt ger.

Detta gäller särskilt för befattningen stödassistent. Det verkar som att Vision har en annan bild än Göteborgs stad har, om vilka arbetsuppgifter som ingår i tjänsten stödassistent.

Arbetsliv och *uppdrag* som vi inom olika befattningar är satta att hantera *förändras/utvecklas* över tid. Vad en enhetschef, socialsekreterare, stödpedagog gjorde för 10 - 15 år sedan är i delar inte samma uppdrag som de med samma befattning gör idag gör idag. Vi ser också att uppdrag som idag görs av personer med samma befattning skiljer sig åt både inom och mellan kommuner, organisationer och företag. Uppdrag/arbetsuppgifter som länkas till vissa befattningar – exempelvis administratör, stödpedagog eller samordnare – skiljer sig åt beroende på organisationens behov, struktur traditionella uppfattningar, och så vidare. Men uppdrag och arbetsuppgifter är inte synonym med befattning, och det är förstnämnda som ligger till grund för medlemskap i Vision.

Stödassistenter som en tydlig yrkesgrupp inom Visions avtalsområde

I Göteborgsregionen avskaffades habiliterings- och behandlingsassistenter inom LSS-psykiatri runt 2013. Dessa konverterades i ett svep till stödassistenter. Merparten valde att stanna kvar i Vision. Konvertering innebar inte någon förändring av arbetsuppgifterna. De som i huvudsak jobbat pedagogiskt fortsatte att jobba pedagogiskt med samma metoder och arbetssätt som tidigare.

Efter 2013 har det pedagogiska arbetet inom funktionsstödsområdet (LSS/SoL) utvecklats. Det pedagogiska uppdraget utgör tyngdpunkten för många med befattningen stödassistent, omsorgsdelarna är underordnade. Under sista decenniet har även kraven på dokumentationsansvar, samordning och uppföljning kopplade till LSS-uppdragen i växande utsträckning landat på stödassistenten.

De senaste 2 - 3 åren har ytterligare förändringar drivits igenom för stödassistentuppdraget, både på lokal och nationell nivå. Boendestödjare verksamma inom psykiatri under socialtjänstlagen (SoL) har i Göteborgs stad konverteras till stödassistenter. Nationellt har det från SKR:s håll införts en titel under stödassistent, *stödbiträdet*. Stödbiträdet har lägre krav på utbildning, ansvar i dokumentation och pedagogiskt arbete. Stödbiträdets uppdrag stannar vid det omsorgsuppdrag som traditionellt förknippas med stödassistentens.

Det finns en rad befattningar och uppdrag där Vision delar avtalsområde med andra förbund; socionomer, chefer och stödpedagoger kan nämnas som exempel. Vi vill trycka på att det är vad vi gör i vårt uppdrag som ska ligga till grund för medlemskap, inte av tradition inrutade föreställningar kopplade till befattning/yrkestitel. Att öppna upp för fler befattningar ger ökade möjligheter för Vision att växa i antal.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** yrkesgruppen/befattningen stödassistenter förs till listan över yrkeskategorier som tillhör Visions avtalsområde

2. **att** Vision undersöker om det finns liknande befattningar bör lyftas som tillhörande Visions avtalsområde

Motionär:

Vision Göteborg

34. Extra semesterdag vid hållbart resande

Vi vet att vi lever i en tid med klimatförändringar där vi behöver ställa om vår livsstil för att minska vårt koldioxidavtryck. Vi lever också i en tid med stor stressrelaterad ohälsa där många kämpar med att få ihop livspusslet samt har det tufft ekonomiskt. Det är då svårt att motivera sig till hållbart resande på sin semester trots att de flesta känner till att just flygresor står för en stor del av utsläppen. Flyget går snabbare och är tyvärr ofta även billigare än tåget vilket gör det svårt för många att välja det hållbara alternativet. Det finns exempel på arbetsgivare i Sverige som erbjuder sina medarbetare en extra semesterdag om de väljer att ta tåget istället för flyget på sin semesterresa. Vision har 207 000 medlemmar i tusentals olika yrken och på olika arbetsplatser. Tillsammans kan vi ta en aktiv roll i att bidra till hållbar omställning på samhällsnivå genom att uppmuntra medlemmar att resa hållbart! Våra arbetsgivare behöver vår kraft och energi för att ställa om till ekologiskt hållbara verksamheter, vars utsläpp av växthusgaser och påverkan på ekosystemen ligger i linje med Parisavtalets 1,5 gradersmål, och Sveriges klimat- och miljömål.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision lyfter denna frågan till Västra götalandregionen om att erbjuda medarbetarna en extra semesterdag om de reser längre än 75 mil och om de då väljer bort flyget till förmån för tåget. Redovisning skulle tex kunna göras genom att medarbetaren visar upp en tågbiljett som bevis.

Motionär:

Linnéa Larsson, Vision Västra Götalandregionen; Lovisa Glennfalk, Jönköpingsavdelningen;
Susanna Arolin, Vision Göteborg

35. Höjt friskvårdsbidrag

Högre friskvårdsbidrag

Motivering: För att fortsätta vara attraktiv arbetsgivare och vara konkurrenskraftig i den övriga arbetsmarknaden vill vi att Vision ska driva att friskvårdsbidraget ska vara minst 6% av ett prisbasbelopp. Även utifrån den rådande inflationen så behöver också bidraget matcha prisutvecklingen.

Ett högre friskvårdsbidrag främjar till hälsa och bättre mående för medarbetarna/medlemmarna.

Att Vision jobbar och driver för ett högre friskvårdsbidrag motsvarande minst 6% av ett prisbasbelopp.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision jobbar och driver för ett högre friskvårdsbidrag motsvarande minst 6% av ett prisbasbelopp.

Motionär:

Veronica Andersson, Vision Kommunavdelning Kalmar

Mobila teamet ungdom Kalmar kommun

Styrelsen Kalmar kommunavdelning.

36. Möjlighet att gå på mammografi på arbetstid

Vi vill att våra medlemmar ska kunna gå på mammografi som man blir kallad till på arbetstid, tidig upptäck gynnar både medlemmen och arbetsgivaren.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision ska verka för att rättigheten att gå på mammografi på arbetstid skrivs in i kollektivavtal

Motionär:

Vision Järfälla avd 121

- **Står bakom motionen:** Vision Stockholms stad och Vision avdelning 179 Täby.

37. Rättigheter på arbetsplatsen för husdjursägare

Våra fyrbenta vänner, främst hundar och katter, har blivit allt fler i de svenska hushållen de senaste åren. För många människor är husdjuren den enda familj som finns, den som inger trygghet, närhet, glädje och kärlek. Våra husdjur är lika mycket familjemedlemmar precis som vem som helst i familjen. Hundar behöver till exempel precis som barn också tas om hand i form av att matas, rastas, sköta hygien och vårdas när de är sjuka. Inte minst är valptiden en extra krävande period. Enligt svensk lagstiftning finns skyldigheter om att man till exempel inte får lämna en hund ensam hur länge som helst och att den behöver rastas med ett antal timmars intervall. Frågan är vart rättigheterna är för en husdjursägare när hunden blir sjuk, behöver vård, inte får vara ensam eller behöver vakas över vid livets slutskede? De kan också bli akut sjuka, behöva uppsöka veterinär, få vård och kanske opereras med uppsyn en tid därefter. Föräldrar till barn har rätt till VAB, behöver till exempel inte komma in till arbetet när barnet är sjukt och kan även lämna arbetet i all hast om något uppstår, samt erhålla ersättning för detta.

Jag yrkar: att Vision driver frågan om rättigheter på arbetsplatsen för husdjursägare.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** genom att reglera liknande rättigheter som vid VAB för husdjursägare skulle man inte behöva lida ekonomiskt i form av förlorad arbetsinkomst när man till exempel behöver vårda sin hund, det skapar även en stor trygghet.
2. **att** sådana rättigheter även visar på en förståelse, empati och bekräftelse av att våra husdjur är familjemedlemmar de också, de kan behöva uppsyn och vårdas precis som vem som helst.

Motionär:

Niklas Sonny Johansson, Vision Region Skåne; Jacqueline Rosenqvist, Vision Region Skåne; Caroline Carlsson, Vision Region Skåne; Rose-Marie Jönsson, Vision Region Skåne; Martina Nilsson, Vision Region Skåne

38. Kollektivavtal för etiska riktlinjer vid bakgrundskontroller och användning av AI

Allt fler arbetsgivare börjar öka sina bakgrundskontroller vid rekrytering och även av befintliga medarbetare. Dessa bakgrundskontroller går både på djupet och på bredden där de i vissa fall till och med omfattar närstående.

Användningen av artificiell intelligens (AI) växer snabbt inom arbetslivet.

Ökade bakgrundskontroller i kombination med AI kommer att påverka våra medlemmars integritet.

För att Vision ska skapa bra villkor i ett förändrat arbetsliv behöver vi proaktivt vara i framkanten och värna om den personliga integriteten.

Fackföreningar behöver säkerställa proportionalitet i bakgrundskontroller i kombination med ansvarsfull användning av AI genom kollektivavtal för etiska riktlinjer.

Vi ser risker för att AI-system kan användas för övervakning, profilering, diskriminering och insamling av personuppgifter utan medarbetarnas medgivande. Privata företag har börjat använda AI för att övervaka medarbetarnas aktiviteter, inklusive skärmtid och tangentryckningar mm. Det är allvarigare att offentlig sektor ska också börja göra det.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision ska verka för ett kollektivavtal för etiska riktlinjer som reglerar arbetsgivarens bakgrundskontroller och användningen av AI på arbetsplatser, med fokus på integritet, icke-diskriminering och transparens

Motionär:

Haningeavdelningen, Vision Stockholms stad

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

Annika Lordin, Solnaavdelningen står bakom motionen

39. Utöka semesterdagar i Branschavtal Skola/Utbildning

I vårt Bransch- och löneavtal 2023-2025 Skola/Utbildning Arbetsgivaralliansen Branshkommitté Utbildning och Folkbildning

I ovanstående branschavtal kan man som mest få 32 semesterdagar efter att man fyllt 50 år.

Jag yrkar att man förhandlar och skriver in i avtalet 34 dagar (+ 2 dagar) det år man fyller 60 år pga den höjda pensionsåldern samt att man får en ledig dag på sin 60-årsdag.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision centralt förhandlar om detta till vårt Bransch- och Löneavtal

Motionär:

Vision Utbildning Nord

Katja Nilsson, Vision Utbildning Nord

40. Ökade antal semesterdagar

En av Visions hjärtefrågor är att vi värnar om arbetsmiljön med ett hållbarhetsperspektiv.

Jag vill därmed lämna in en motion att Vision skall arbeta för fler semesterdagar till våra medlemmar, detta för att främja en större återhämtningsgrad och därmed ett längre hållbart arbetsliv för våra medlemmar.

När individen har större möjligheter att ta en längre alternativt någon extra ledighet på året så ökar välbefinnandet samt individens återhämtning.

Att vi på Vision visar genom att aktivt arbeta för våra medlemmars /hälsa återhämtning är av stor vikt för våra nuvarande samt kommande medlemmars förtroende.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision arbetar för ett ökat antal semesterdagar.

Motionär:

Per Pontus Björn Johansson, Helsingborgsavdelningen

41. %-lön

Avveckla %-lönerna.

inför kronavtal.

under de senaste 30 åren har Vision förordat %-löner i avtalet. Och hela tiden har de lågavlönade halkat efter.

låglönesatsningarna har gett väldigt liten effekt i plånboken för de med minst inkomst.

Enkelt räknat om alla får 5 kr mer i timmen så märks det mest för de lågavlönade.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** vision inför kronavtal

Motionär:

Anders Eklund, Pensionärsavdelningen

42. Ob-tillägget ska höjas

Samhället förändras och offentligt anställda påverkas. Exempelvis ställs det högre krav på fältgrupper i Sverige att arbeta förebyggande och finnas till på kvällar och helger där ungdomar finns. Det ska vara en attraktiv arbetsplats och finnas en motivation i att arbeta obekväma arbetstider. Alla medarbetares obekväma arbetstid är lika viktig och värdefull och därför är det också viktigt att det finns en rättvisa gällande OB-tillägget som vi ser inte finns idag.

Vi yrkar att OB-tillägget höjs och ska jämföras med andra arbeten som om du hade jobbat inom exempelvis handel eller dylikt.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** Ob-tillägget höjs

Motionär:

Fältgruppen i Karlstad (Vision Karlstad)

Elsa Flodell, Vision Karlstad; Emelie Karlsson, Annan/Vet ej; Lina Besseberg, Annan/Vet ej; Sebastian Andersson, Annan/Vet ej; Evelina Gustavsson, Annan/Vet ej; Jennie Nilsson, Vision Karlstad; Emma Andersson, Annan/Vet ej

43. Få gå på betald arbetstid när vården kallar för att upptäcka cancer i tidigt skede

Vården erbjuder idag olika former av undersökningar för att tidigt upptäcka cancer. På så sätt kan behandling sättas in tidigt och mycket lidanden undvikas.

Om vi som anställda får gå på de besök som sjukvården kallar oss till på betald arbetstid kommer antagligen fler personer att faktiskt genomföra dessa viktiga undersökningar. I dag ser det olika ut för olika cancerformer. I framtiden kan vilka undersökningar som vården kallar till komma att ändras. Vi vill därför inte låsa oss fast vid särskilda cancerdiagnoser utan istället verka för en generell princip om att när vården kallar dig på undersökning så ska du som enskild individ själv avgöra om du vill gå eller inte. Om du väljer att gå på undersökning så ska det vid behov få ske på betald arbetstid.

I avtalsrörelsen 2024 drev Vision frågan om utökade möjligheter till besök inom vården, provtagningar och hälsoundersökningar på ordinarie arbetstid utan löneavdrag men vann inte framgång. Vi ser det som angeläget att fortsätta arbeta för detta och föreslår därför kongressen att besluta

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundsstyrelsen arbetar med frågan om möjlighet att gå på undersökningar på ordinarie arbetstid utan löneavdrag i kommande centrala kollektivavtal för att få till detta i ett avtal med arbetsgivarens part

Motionär:

Malmö

44. Utbildning ska löna sig

Medicinska sekreterare som går en tvåårig yrkeshögskoleutbildning jämförs idag lönemässigt, av arbetsgivaren, med yrkesgrupper med enbart gymnasial utbildning. Många medicinska sekreterare får även mer avancerade arbetsuppgifter allt eftersom erfarenheten och kunskapen ökar. Detta gör att Visions största yrkesgrupp medicinska sekreterare missgynnas i regionernas nuvarande lönevärderingsverktyg.

Medicinsk sekreterare är ett kvalificerat yrke som är helt centralt för en patientsäker och effektiv vård. Cirka 11 600 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 hälso- och sjukvård ska kunna upprätthållas. Det är ett yrke i snabb förändring, varför det finns ett behov av kompetensförsörjning. En del i detta är att värdera yrkeskompetensen högre lönemässigt. Lönestrukturen för yrket värderas enligt arbetsgivarens värderingsinstrument på etiketten i avtalet med SKR, arbetsidentifikation. Där värderas inte den kompetens som tillkommer efterhand som yrket utvecklas och med det som är specifikt för varje verksamhet.

Medicinska sekreterare är ett kvinnodominerat yrke med osaklig löneskillnad som vi inte accepterar längre, som feministiskt förbund behöver vi driva frågan och se resultat innan nästa kongress. I många år har förbundet drivit frågan om ökad lönespännvidd för yrkesgruppen med föga resultat, det är dags att göra nytt och göra mer!

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision ska verka för att de medicinska sekreterarnas utbildningsnivå samt kompetens som förvärvas under anställningen ska generera högre värdering i arbetsgivarnas lönevärderingsverktyg.
2. **att** Vision ska verka för att öka antalet etiketter för medicinska sekreterare i avtalet för arbetsidentifikation.
3. **att** Vision ska verka för att medicinska sekreterare ska ligga högre i medianlön jämfört med yrkesgrupper med gymnasial utbildning.
4. **att** Vision ska driva opinion om högre lön för medicinska sekreterare nationellt och ge stöd till lokala företrädare att driva frågan.

Motionär:

Slavica Olander, Vision Region Halland; Margareta Hellman, Vision Region Kronoberg; Marie Öhlin, Vision Region Östergötland; Jennie Engstrand, Vision Region Kalmar Län

45. Lediga halvdagar inför helgdag och lediga klämdagar med bibehållen lön

Stress är en vanlig påverkan på hälsan och en stor orsak till den höga sjukfrånvaron inom många yrken inom Visions yrkeskategorier. Den kognitiva arbetsmiljön är mycket påfrestande och med extra ledighet inför storhelg eller/och på klämdag kan Visions medlemmar få möjlighet till extra återhämtning vilket gynnar hälsan i längden. Med detta förslag så skall det vara med bibehållen lön.

Om man inte kan få det i lönevecklingen så skulle tidskortningen kunna göra skillnad.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** få lediga halvdagar inför helgdag och lediga klämdagar med bibehållen lön.

Motionär:

Linda Sjöberg, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen; Mary Foss, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen

46. Rätt klassning ger rätt lön! AID-koders efterlevnad

Att bli rätt lönesatt är i många fall beroende på att få rätt befattningsbenämning, trots att det är arbetsuppgifterna som ska värderas. Att få rätt befattningsbenämning är delvis beroende av att bli klassificerad rätt, enligt det partsgemensamma systemet Arbetsidentifikation, AID. Syftet med AID är bland annat att kunna analysera lönebildningen på central nivå, men klassningen används tyvärr också indirekt som en lönegrundande faktor.

De anställdas klassning enligt AID ska stämma, det ska den så kallade *Statistikkommittén* säkerställa. Detta enligt *Överenskommelse om lönestatistik*, som vårt kollektivavtal Huvudöverenskommelsen, HÖK, pekar på. (Bilaga 1, §5)

Det händer ju relativt ofta att arbetsgivaren inte håller sig till HÖK, och det är för oss fackliga svårt att göra någonting åt då HÖK inte är möjlig att tvista på. Därför blir det än viktigare att få mer underlag.

Vision Göteborg ser flera fall där arbetsgivaren inte håller sig till överenskommelsen om AID. Ofta används det som ett sätt att i slutänden kunna värdera en medarbetares arbetsuppgifter lägre enligt den lokala lönepolitiken. Detta är mest synligt i området administratör/handläggare där det är särskilt viktigt att vara noggrann (enligt handboken för AID).

Vi vill att Vision genom *Offentliganställdas förhandlingsråd*, OFR (som har en representant i Statistikkommittén) lyfter denna fråga i Statistikkommittén för vidare utredning.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision, genom OFR, i Statistikkommittén driver frågan om att undersöka hur väl AID-systemet egentligen efterföljs hos lokala parter, över hela landet, genom att fråga både arbetsgivare och arbetstagarorganisationer
2. **att** Vision genom OFR i statistikkommittén efterfrågar tydligare instruktioner i hur klassifikation av anställda ska göras

Motionär:

Vision Göteborg

47. Vision förespråkar friskvårdstimme och friskvårdsbidrag för sina medlemmar genom arbetsgivaren.

Friskvårdsbidrag är ett fast årligt bestämt summa som kan "brinna inne" om medarbetare inte hinner använda det. Friskvårdsbidrag eller sk. Friskvårdsersättning ersätter enklare aktiviteter till ett mindre kostnadsvärde med inslag av motion eller annan friskvård. Friskvårdsbidraget ersätter kostnader för friskvård, medan friskvårdstimmen ger möjlighet till friskvård under arbetstid utan löneavdrag.

Flera kommuner i länet erbjuder redan sina medarbetare båda alternativen utifrån ett hälsofrämjande perspektiv.

Många av våra medlemmar upplever att de inte hinner använda sitt friskvårdsbidrag på fritiden och att det därför "brinner inne". Genom att erbjuda medarbetaren både friskvårdstimme under arbetstid samt friskvårdsbidrag medför arbetsgivaren att medarbetarna ökar deras möjligheter till ett mer hälsosamt liv.

Friskvårdstimme kan användas 1g/vecka och tas ut under arbetstid samt anpassas utifrån arbetssituation. Friskvårdstimme kan ses som ett mer flexibelt alternativ för våra medlemmar eftersom det kan anpassas efter medlemmens behov och tillgänglighet.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** avtalsgruppen ska utreda om det är möjligt att friskvårdstimme kan användas utifrån arbetssituation.

Motionär:

Vision Järfälla avd 121

Står bakom motionen: Vision Stockholms stad

48. Förändring gällande beräkandet av den så kallade kalenderfaktorn

Kalenderfaktorn är det verktyg som beräknar hur stort bortfallet blir på din lön vid ex sjukdomsfrånvaro.

Då faktorn räknas på samtliga dagar under en månad kontra intjäningen som sker ca 20 dagar per månad blir avdraget oproportionerligt stort.

Vi ser exempel på medlemmar som behöver vabba mycket under småbarnsåren och därmed drabbas hårt.

Även de som har oregelbundna tider drabbas hårt då avdraget ökar vid ex nattskift och kan vara så stort som 1,7.

Ur ett jämställdhetsperspektiv och även ur ett sunt arbetslivs perspektiv är detta en tydlig motpol.

Fler medlemmar riskerar pressa sig att arbeta trots vårdbehov på grund av att bortfallet i lön blir för stort.

Detta är inte en hållbar beräkning och den bör därför ses över för att åstadkomma en förbättring.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** Vision verkar för en översyn av dagens beräkningsvärden till fördel för våra medlemmar.

Motionär:

Henrik Wijkmark, Jönköpingsavdelningen

49. En ökande pensionsålder behöver också medföra en revidering om semester i kollektivavtalet

Under de senaste åren har regeringen tagit beslut om ny riktålder för pension. Med anledning att svenskar lever allt längre och fler år som pensionär innebär att den intjänade pensionen ska räcka över en längre tid. Genom att höja pensionsåldern kan man också ta vara på kompetensen från de äldre arbetstagarna. Pensionsåldern kommer säkerligen öka i framtiden igen.

Enligt lagstiftning gäller 25 semesterdagar. Enligt kollektivavtal för anställda medlemmar inom kommuner (de så kallade allmänna bestämmelserna) får medarbetare 31 semesterdagar från det år medlemmen fyller 40 år samt 32 semesterdagar från det år medlemmen fyller 50 år. 32 semesterdagar gäller fram tills att medlemmen går i pension enligt de allmänna bestämmelserna.

Vi vill att våra medlemmar ska få så mycket som möjligt från sitt arbetsliv och ha en hållbar arbetssituation hela vägen fram till pensionen.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision i sitt avtalsarbete verkar för att införa fler än 32 semesterdagar för medlemmar över 50 år.
2. **att** Vision i sitt påverkansarbete verkar för att ändra semesterlagstiftningen genom att införa fler än 32 semesterdagar för medlemmar över 50 år.

Motionär:

Danderyd Vision

Dessa avdelningar/klubbar står bakom motionen:

Solna avdelningen, Vision Österåkeravdelning 082, Nackaavdelningen, Stockholm stad, Täbyavdelningen, Vision avdelning-121 (Järfälla), Lidingö

50. Lönen är extra viktig när du är sjukskriven eller går i pension eller har NPF

Vi har noterat att många av Visions medlemmar blir sjuka av psykisk ohälsa. Under många år har naturliga avgångar varit ganska osynliga då arbetsgivaren oftast struntar i att ersättningsrekrytera medarbetare eftersom cheferna är tvungna att hålla budget. Det är sällan som vi fackliga märker av neddragningarna då det allt för ofta struntar i att förhandla om neddragningarna. När vi märker av neddragningarna är när arbetsbelastningen blir hög. Allt fortgår utan att arbetsbelastningen minskar utan de kvarvarande arbetsuppgifterna delas ut till de som är kvar i verksamheten.

När neddragningarna har blivit tillräckligt många så blir situationen ohållbar för medarbetarna då arbetsbelastningen blir för hög och priset du betalar är psykisk ohälsa med risk för att förkorta ditt liv. Till slut så hamnar många medarbetare i utmattning eller får andra sjukdomar som har med psykisk ohälsa att göra. Även chefer påverkas av detta då medarbetare och förtroendevalda påpekar det orimliga i att drift inskränka tjänster när arbetet kräver fler anställda samtidigt som arbetsgivaren säger att cheferna ska spara pengar.

Personer som blir sjukskrivna för utmattning har allt som oftast haft symtom under många år. Symtomen kommer smygande på och blir fler med tiden ända tills det tar stopp. I efterhand så kan den sjukskrivne inse att arbetsförmågan har varit betydligt lägre innan själva sjukskrivningen. Priset den utmattade personen betalar är psykisk- och fysisk ohälsa. I samtliga fall vi har träffat på medlemmar som är utmattade eller början till psykisk ohälsa så är det oftast hög arbetsbelastning, dålig organisation eller ledningsstrukturen där chefer har ett omöjligt uppdrag där de saknar rätt förutsättningar. Där budgeten går före rätt antal anställda, rätt lön eller arbetsmiljö.

Vid en utmattning så tar all energi slut för allt, där du endast försöker att orka med dig själv. Priset för den utmattade är för högt! Minnet påverkas, fokus uteblir, blodtrycket blir farligt högt och många andra symtom. När du sedan kommer tillbaka så behöver förändringar göras för resten av livet för att försöka hålla ihop och undvika utmattning eller psykisk ohälsa igen.

När någon är långtidssjukskriven så påverkas lönen för individen då det är stor skillnad på att få lön och att få sjukpenning. En person med högre lön mot en person med lägre lön när du arbetar så kan skillnaden vara ganska lika lön. När du är sjukskriven så blir skillnaderna betydligt större för om du har lägre eller högre lön. Det betyder att en person med lägre lön behöver som frisk och arbetande säkerställa att denne har en buffert för att kunna klara av en sjukskrivning under längre tid. I samband med löneöversynen påverkas lönen/löneökningen negativt då du inte har kunnat prestera på samma sätt och då arbetsgivaren förväntas hålla nere lönen då budgeten är viktigast.

Efter att ha varit sjukskriven i 90 dagar så försvinner ersättningen från arbetsgivaren på 10%. Ansvaret verkar ligga på den sjukskrivne att veta och vara medveten om att hen kan söka pengar från AFA försäkringen som betalas ut under en period. Efter dag 366 sänks ersättningen från Försäkringskassan till 75%. Som sjukskriven så har du oro både för din hälsa och din ekonomi.

Vi ser också att personer som har NPF diagnos ofta får lägre löneutveckling. Varje gång vi lyfter det utifrån diskriminering så får vi svar om att personen utför arbetet i mindre omfattning än kollegor. Detta blir rätt provocerande då vår erfarenhet är att de arbetar oftast mer och då särskilt med tanke på att de lägger minst 110% utifrån sina förutsättningar. Är meningen att de

med NPF diagnos ska veta att de aldrig har en chans att vara på samma nivå som alla andra lönemässigt för att de behöver ha rätt förutsättningar?

Personer med NPF får ofta utmattnings diagnos liksom ambitiösa, duktiga, högt engagerade, lojala personer med hög arbetsförmåga blir ofta sjuka i utmattning och i samband med sjukskrivning så straffas de ofta med låg löneutveckling utifrån att arbetsgivaren anser de presterar sämre än kollegor.

Då systemet för pension påverkas på liknande sätt som i samband med sjukskrivning och då skillnaderna blir mer väsentliga för de som har lägre lön än de som har högre lön så är lönen viktig för Visions medlemmar.

Dessa frågor är relevanta för att Vision ska fortsätta vara ett relevant fackförbund i framtiden. Därför föreslår vi att kongressen ger förbundsstyrelsen i uppdrag att arbeta för:

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundsstyrelsen ska arbeta för att arbetsgivare har skyldighet att informera den sjukskrivne i god tid om AFA försäkringen samt att personen får informationen. Exempelvis via Kivra eller brev hem i brevlådan.
2. **att** förbundsstyrelsen ska se över möjligheten att driva frågan om ökad kompensation till personer med längre sjukskrivningsperioder.
3. **att** förbundsstyrelsen arbetar för att arbetsgivare och politiker tar sitt ansvar för att säkerställa en tillräcklig bemanning och en god arbetsmiljö för att undvika psykisk ohälsa, utmattningssyndrom och sjukskrivningar
4. **att** förbundsstyrelsen arbetar för höjda löner och att arbetsgivare vid den årliga löneöversynen följer avtal och att ett förväntat arbetsresultat resulterar i löneökning för medarbetaren
5. **att** förbundsstyrelsen arbetar för att arbetsgivare ser över hur de arbetar med och säkerställer rätt förutsättningar och korrekt lönesättning för personer med NPF

Motionär:

Yvette Forssmark Ordförande, Nackaavdelningen

51. Vision ska överge sifferlöst centralt avtal

Jobbar som IT-tekniker inom Karlskoga kommun och tillhör Visions avdelning 056. Vi har fått info om att kommunen endast satt 2,2% i lönebudget på redan ganska låga löner. Det är andra gången på kort tid som kommunen gör så. De ser det troligen som ett sätt att spara pengar i kärva tider då Vision inte har en fast % i centrala avtalet. När nästa centrala avtal skall förhandlas tycker jag att det ska vara en fast %. Börja på ca 12% och gå ner till max 7% vid förhandling för att ta igen lite på förlusterna i sifferlösa avtalen.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision frångår sifferlösa centrala avtal

Motionär:

Henric Andersson, Vision avd 056

52. Arbetsgivaren ska också motivera lönen skriftligt

Enligt kollektivavtal har arbetsgivaren idag en skyldighet att motivera lönen. Men arbetsgivaren har ingen skyldighet att motivera lönen skriftligt.

Detta leder till osäkerhet för våra medlemmar, framför allt när de får en ny chef. Det brister ofta i överlämningen när en chef slutar och en ny chef tillsätts. Den nya chefen kanske inte vet varför en medlem har haft den löneutveckling som medlemmen har haft.

En skriftlig motivering av lönen kan förebygga godtycklig lönesättning och säkerställa att lönesättningen är individuell, i enlighet med löneavtalet.

Till exempel har Haninge kommun en lokal överenskommelse om att lönen ska motiveras skriftligt och att medarbetaren kan lämna ett yttrande över lönen. I samverkan har Haninge och arbetsgivaren tagit fram mallar för att underlätta arbetet för chefer. Vision i Haninge har positiva erfarenheter av detta arbete, och det har inte medfört extra arbetsuppgifter för cheferna.

Lönen är det enda och yttersta belöningsverktyget för chefer. Genom att även motivera skriftligt stärks detta verktyg. Detta verktyg behöver användas på ett säkert och transparent sätt. Förslaget ska inte innebära någon begränsning av muntlig motivering av lön

Kongressen föreslår besluta

Kongressen föreslår besluta

1. **att** Vision i förhandlingar av framtida kollektivavtal yrkar för att lönen ska skriftligen motiveras

Motionär:

Haningeavdelningen, Nackaavdelningen, Solnaavdelningen, Täbyavdelningen, Lidingöavdelningen, Vision Stockholms stad

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

53. Distansarbete är en konkret klimatåtgärd

Denna motion syftar till att minska den mänskliga klimatpåverkan och energianvändningen. Den senaste pandemin visade att många av våra medlemmar kan utföra sina arbeten lika bra, om inte bättre, även på distans.

Det finns risker med distansarbete och dessa ska tas på allvar, analyseras, förebyggas och förhindras. Klimatkrisen är en angelägenhet både nationellt och globalt som kräver att vi måste ändra våra vanor och leva avsevärt mer klimatsmart.

Utöver den rumsliga friheten och flexibiliteten som distansarbete ger individen, minskar det också våra resor till och från arbetet, samt användningen av lokaler och därmed energianvändningen.

Fler av våra medlemmar behöver ha möjlighet att kunna arbeta på distans, så att arbetsgivarna tvingas minska sina kontorslokaler och därmed sina energikostnader. Fler behöver arbeta på distans så att resor till och från arbetet minskar på ett märkbart sätt, eller åtminstone inte ökar mer.

För att distansarbete ska kunna slå igenom, så att vi kan dra nytta av dess fördelar och förebygga dess risker, behöver en rad åtgärder vidtas. Vi genom denna motion vill att Vision ska vara drivande i denna fråga.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision ser distansarbete som en konkret klimatåtgärd
2. **att** Vision i sitt fackliga påverkansarbete och förhandlingar i kollektivavtal verkar för att främja distansarbete
3. **att** Vision i sitt påverkansarbete mot lagstiftaren verkar för att främja möjlighet till distansarbete genom lättnader i relevanta lagar

Motionär:

Haningeavdelningen, Nackaavdelningen, Vision avdelning 128, Upplands-Bro,
Solnaavdelningen

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

54. Löneväxling mot ledighet för att öka våra medlemmar självbestämmande

Vi vill att våra medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv och ha största möjliga inflytande över sitt arbete.

Vi vill att våra medlemmar ska kunna byta ut årets lönepåslag mot ledighet. Det innebär att ett lönepåslag på till exempel 1 000 kr ska kunna tas ut som motsvarande ledighet i timmar under ett år. Året efter ska medarbetaren få påslaget i pengar. Självklart ska detta bygga på frivillighet hos medarbetaren.

Vi ser det som en möjlighet för medarbetaren att kunna få några extra lediga dagar under året, utan att det innebär en stor kostnad för arbetsgivarna.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** Vision i sitt avtalsarbete verkar för att löneväxling mot ledighet ska erbjudas till medlemmarna

Motionär:

Haningeavdelningen, Nackaavdelningen, Danderyd Vision, Lidingöavdelningen

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

55. Hur kan framtidens friskvårdsbidrag se ut?

Idag har många av våra medlemmar friskvårdsbidrag genom arbetsgivaren, i varierande belopp för att delta i olika friskvårdsaktiviteter. Vi ser dock att många väljer att inte utnyttja detta erbjudande, och i vissa fall stressar medlemmarna för att nyttja sitt friskvårdsbidrag i sista minuten i december.

Kan framtidens friskvårdsbidrag förändras så att fler kan använda det till mer än bara friskvårdsaktiviteter? Kanske som ett lönepåslag, semester eller pension? Eller för att köpa träningskläder eller träningsverktyg till hemmet? Detta skulle kunna ses som mer flexibelt för våra medlemmar, då friskvårdsbidraget kan anpassas efter medlemmens behov och tillgänglighet.

Vidare behöver maxtaket höjas så att fler arbetsgivare kan höja sitt friskvårdsbidrag.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** avtalsgruppen ska utreda om det är möjligt att friskvårdsbidragen kan användas till andra former än bara friskvårdsaktiviteter
2. **att** i förekommande fall påverka lagstiftningen för att kunna göra friskvårdsbidraget mer flexibelt eller använda det utifrån medlemmens behov
3. **att** Förbundsstyrelsen ska arbeta för att påverka lagstiftningen om att höja Skatteverkets maximum gränsen till minst 10 000 kr

Motionär:

Haningeavdelningen, Nackaavdelningen, Solnaavdelningen, Täbyavdelningen

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

56. Stadga om Visions förhållningssätt gentemot odemokratiska partier.

Vision har under en lång tid försvarat sin värdegrund genom att ta ställning mot partier vars värdegrund strider mot Visions. Vision har fattat beslut om att förtroendevalda som är/blir förtroendevalda i sådana partier inte längre kan representera Vision.

Vision Göteborg vill ytterligare stärka förhållningssättet i dessa frågor genom att införa en skrivelse i de nationella stadgarna.

Det är svårt att föreslå en exakt ordalydelse för stadgeförändring så därför föreslår vi att förbundsstyrelsen arbetar fram ett sådant förslag inför lämpligt kommande möte där detta kan fattas.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att bereda en stadgeändring med syfte att befästa Visions förhållningssätt gentemot partier som inte har en värdegrund som är förenlig med Visions värdegrund.

Motionär:

Vision Göteborg

57. Låt pensionärsmedlemmar stanna i avdelningarna

Att bli pensionär kan många gånger vara omvälvande och det är flera som har vittnat om att helt plötsligt är det en stor del av livet som blir ensamt och man saknar de dagliga kontakterna med arbetskamraterna. Många pensionärer väljer att stanna i facket som pensionärsmedlem, men då är man inte längre synlig för de lokala avdelningarna och klubbarna. Andra fackförbund – till exempel Sveriges lärare – har lokal tillgång till de pensionärer som fortfarande är medlemmar och kan till exempel bjuda in dem till aktiviteter. Vi skulle också vilja ha den möjligheten, inte bara för att erbjuda deltagande i sociala sammanhang, utan för att vi ser att många av dem som inte längre är lokalt anknutna som pensionärsmedlemmar skulle kunna vara utmärkta mentorer för yngre medlemmar.

Förutom det kan det uppstå problematiska situationer då ena parten i ett gift par har gått i pension och inte längre finns med på lokala listor, medan den andra parten fortfarande är det. Då blir det en snedfördelning i tillgången i information mellan olika personer. Den som fortfarande har en yrkesaktiv partner som är medlem får i högre grad information om de aktiviteter vi har och kan ställa frågan om densamma får delta. Den som inte har det eller har en partner som inte har varit medlem i Vision får inte samma tillgång till informationen.

Ibland kan det också vara möjligt att ha riktade aktiviteter eller föreläsningar för pensionärsmedlemmar, vilket inte är möjligt idag när vi inte har möjlighet att se vilka som valt att stanna som just pensionärsmedlemmar.

Avdelningsstyrelsen i sin helhet ställer sig bakom motionen.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** även pensionärsmedlemmar ska finnas kvar på den lokala nivån i Vision, så till vida att de syns i de lokala medlemslistorna.
2. **att** 15 % av årsavgiften ska tillfalla den lokala nivån som pensionärsmedlemmen tillhör.

Motionär:

Ljusdalsortens avdelning

Åsa Älander, Ljusdalsortens avdelning

58. Ändring i stadgarna - Tur följden för ersättare till representantskapet på på förbundskongress & förbundsråd

Idag har varje representant 2 stycken ersättare/suppleant med en bestämd inträdesordning. Det blir många ersättare som blir "över" och representater som blir utan ersättare.

ATT:

Kongressen föreslås besluta

1. Man ändrar i stadgarna så att man inom avdelningen/sektion kan använda andra representanters ersättare till de representanter som inte har någon ersättare. t.ex. att man samlar inom avdelning/sektion ersättarna i en "pott" och risken för tomma platser minimeras. Och att man kan anmäla hela pottens ersättare "i en klump". Samt att man tillåter att "ej använda" ersättare kan få följa med som åhörare och därmed får en chans att lära sig. Begränsat antal per avdelning/sektion. Och därmed öka intresset för att delta som representant till förbundskongress & förbundsråd.

Motionär:

Katarina Agneta Keziban Wennmark, Vision Region Stockholm

59. Aktivitet för att få seniora förtroendevalda att stanna kvar i vision

I dag finns det inte något som lockar seniora att stanna kvar i Vision. Man känner sig bortglömd och undanskuffad då, den stora satsningen endast läggs på att skaffa unga förtroendevalda. Det finns mycket kunskap och vilja som går förlorad.

Kongressen föreslås besluta

1. Det finns/skapas aktiviteter för att få seniora att stanna kvar i Vision. Och en aktivitet/bättre information för att få pensionärer att gå med i "pensionärsklubben", jobba som föreläsare, rekryterare osv. Men även att det skapas bättre information om livet efter ett arbetsliv med vision. Idag finns det inte rekrytering för detta. Starta en grupp med rekryterare för detta.

Motionär:

Katarina Agneta Keziban Wennmark, Vision Region Stockholm

60. Byta namn på Vision-ombud

För att göra det tydligt att ett ombud sitter i samverkan i sin roll är det bra att deras roll speglas av "titel"

Arbetsplatsombud eller Visionombud berättar inte mycket av vad som ingår i rollen

Samverkansombud känns som en bättre förklaring till uppdraget

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision byter namn på titel Visionombud till Samverkansombud

Motionär:

Anneli Elisabeth Larsson, Vision Östersund avd 090

61. De försvunna medlemmarnas ekande rop ifrån registrens mörka djup

Registervård. Bara ordet gör att man får välbehagsrysningar längs ryggraden. Finns det något finare för en offentligt anställd att vårda det vackraste vi har: registret? Skulle inte tro det.

Tyvärr finns det skamfläckar i offentliga Sveriges register, och sorgligt nog är Visions medlemsregister ett sådant. Exempelvis Vision Göteborg med 6 000 medlemmar dras med ett konstaterat fel om c: a 9%. Det kan ju låta rimligt att det stämmer till 91%, men sett till antal medlemmar blir det närmre 600 personer som på grund av detta inte nås av rätt information – eller får fel information, eller inte blir berättigade medlemsförmåner. Den dåliga registerkvaliteten drabbar till slut de vi är till för. Inte acceptabelt!

Varje år synkas Visions centrala medlemsregister med SKR enligt avtal ”Avtal om utbyte av personuppgifter”. Syftet är bland annat att kunna genomföra löneöversyn och räkna på facklig tid. Detta leder till att arbetsgivaren har bra koll på vilka som är medlemmar i Vision. Bättre än Vision själva – eftersom listorna inte används för att uppdatera Visions eget medlemsregister, trots att det rimligtvis skulle kunna – och borde göra det! Detta även om de har ”fel” medlemskap (studenter, pensionärer et cetera – vi förväntas ju ändå stötta dem i fackliga frågor)

Hur många gånger har man inte letat efter medlemmars namn som inte står att finna i medlemssökningen, eller hittat massor av medlemmar som inte längre har en anställning kvar? Helt i onödan!

Att låta medlemmar frivilligt uppdatera fungerar ju som bekant inte särskilt bra. Att det blir rätt en gång om året framstår som en ren utopi. Och, ja, det finns ju problem även med detta tillvägagångssätt. Personer har anställningar i flera organisationer, och listorna dras med en fördröjning om några dagar till veckor. Men, även med hänsyn taget till detta så skulle uppdateringen av medlemsregistret leda till mycket högre registerkvalitet!

Låt oss, för det finaste vi har, tillsammans göra vårt yttersta.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att redovisa möjligheten att med hjälp av de korrigerade listorna från SKR uppdatera medlemsregistret
2. **att** förändra stadgarna så att beräkningen av mandat till kongressen görs efter uppdateringen
3. **att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att utreda hur de som tillhör två avdelningar, genom dubbla anställningar, kan redovisas för båda avdelningarna

Motionär:

Vision Göteborg

62. Tidsbegränsa ordförandeskapet

För att eliminera risken för att ordförande sitter för många år på posten.

Då vi ser en risk med att man mister förmågan av att se möjligheter till att utöka och förnya styrelsen i sin helhet på grund av att man bland annat blir hemmablind och att det oftast utvecklas till ett revirtänk. Man är dessutom oftast inte öppen för nytänk och man blir obenägen att delegera och integrera med övriga styrelsen. Vilket gör att det är svårt att få in nya blivande förtroendevalda till styrelserna. Då slipper styrelser hamna i den prekära situationen att uppgifter inte delegeras för att minska arbetsbelastning och arbetsmiljön för hela styrelsen i föreningsarbetet.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** begränsa ordförandeskapet till högst 3 mandatperioder
2. **att** det upprättas en handlingsplan för att generera till en ny kandidat inom tidsramen som är beslutad
3. **att** i fall ny kandidat ej går att finna. Går mandatperioden att förlängas högst till det tidsatta datumet i handlingsplanen.

Motionär:

Vision Göteborg

Susanne Aspbäck & Susanne Josefsson, Vision Göteborg

63. Ändra stadgarna för fackförbundet Vision enligt följande - att byta ut befintlig terminologi från "Valutskott" till "Valberedning"

Motivering

I en tid när vår fackförening strävar efter öppenhet, medlemsengagemang och transparens är det viktigt att våra stadgar och terminologi återspeglar dessa värderingar. Därför föreslår motionärerna att Vision ersätter termen "Valutskottet" i stadgarna med den mer vedertagna termen "Valberedningen". Denna ändring är en kosmetisk justering som inte påverkar Valberedningens funktion eller befogenheter.

Förändringen skulle även harmonisera våra stadgar med den vanligare terminologin i andra fackförbund och skapa tydlighet både för befintliga och blivande medlemmar. Det är av största vikt att vi framstår som en modern och anpassad organisation som uppfyller dagens krav och förväntningar när det kommer till medlemsdemokrati och organisation.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Visions kongress stödjer denna motion i sin helt att i stadgarna byta ut begreppet Valutskott till begreppet valberedning för att förbättra och tydliggöra vårt demokratiska arbete. De befogenheter och funktion som valutskotten idag har fortlöper på samma sätt som tidigare men under begreppet valberedning

Motionär:

Robert Bildsten, Lidingöavdelningen

Förutom motionären själv står följande bakom denna motion,

Avdelning 092 Lidingö stads årsmöte

Styrelsen för Visions avdelning i Österåker kommun

Visions avdelning Stockholms Stad

Visions avdelning Tyresö

Visions avdelning Solna Stad

Vision avd-121 (Järfälla)

Visions avdelning Täby kommun

64. Lokalt stöd till förtroendevalda

I Vision pågår ett omfattande arbete för att få fler förtroendevalda och för att stärka förtroendevalda i deras roller och uppdrag. Därför vill vi med denna motion försäkra oss om att det ombudsmannastöd som gör oss till trygga lokala fackliga företrädare också i de knivigaste fallen och svåraste ärendena, fortsatt är förankrad i det geografiska område där den aktuella avdelningen eller klubben finns.

Vi ser att det med ett ökat antal förtroendevalda, följer en risk för centralisering. Att gå åt det hållet menar vi är stick i stäv med våra ledord "Enkelt, Nära, Framåt". Att finnas nära våra medlemmar och att ha den lokala förankringen har varit vårt signum ända sedan "Nära SKTF"-tiden. Det är det "Nära" som gör Vision unikt till skillnad från andra förbund som har sina anställda långt ifrån sina förtroendevalda och medlemmar.

Även om digital teknik gör det möjligt för oss att ansluta till möten på distans, så innebär den geografiska närheten helt andra förutsättningar till kontinuitet och relationsskapande. Detta gäller såväl med arbetsgivarens företrädare som med lokala förtroendevalda. Det finns en stor fördel med att ha byggt upp relationer med en arbetsgivare som man varit inne hos och jobbat gentemot tidigare. Att återkomma innebär en förförståelse och en kortare väg till nya ärenden som kan uppstå. Ett viktigt argument när vi Petrekryterar medlemmar är just närheten till en ombudsman som också kan komma på ett fysiskt besök. Ibland uppstår det situationer, där vi förtroendevalda behöver en ombudsman på plats.

Vi upplever en stor oro för att eventuella förändringar i kansliorganisationen berör våra förutsättningar som förtroendevalda på ett mycket genomgripande och allvarligt sätt. Vi vill att fler medlemmar ska våga ta ett fackligt förtroendeuppdrag. Att våga ta det steget *Framåt* förutsätter ett *Nära* stöd som man når på ett *Enkelt* sätt.

Vi vill med den här motionen säkerställa att våra medlemmar och lokala fackliga företrädare även fortsättningsvis får ett ombudsmannastöd som är både Enkelt, Nära och Framåt!

Kongressen föreslås besluta

1. **att** framtida ombudsmannastöd även fortsättningsvis har förankring geografiskt nära våra avdelningar och klubbar.

Motionär:

Linda Söderberg, Vision Skara stift; Björn Carlstedt, Vision Skara stift; Petra Höglund, Visionklubben Humana

65. Bevara närstödet från centren till avdelningarna

Just nu pågår en stor satsning att öka antalet förtroendevalda inom Vision. Detta tycker vi är bra, såklart. Samtidigt ser vi en viss oro att det i samband med ökat antal förtroendevalda, kan medföra att Vision som förbund vill centralisera fler frågor ute i landet. Det vill säga att vi ser risk att man anser att centren som finns, inte nödvändigtvis måste ha geografisk närhet och kunskap om de avdelningar man ska stötta. Vi är Vision Göteborg, med 56 000 anställda i vår stad. Den arbetsgivaren är inte jämförbar med andra medelstora avdelningar . Vi befärrar att vi tappar nära kompetens från vårt center, i framtiden. Därför vill vi med denna motion signalera redan nu, att vi vill bevara vårt närstöd till centret och att ombudsmännen behöver ha god kunskap om vår organisation och arbetsgivare. Vi vill ha det enkelt, nära, framåt.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Visions förbundsstyrelse säkerställer att nuvarande organisation behålls, med centren kopplade till vissa avdelningar, och inte centraliserar centren

Motionär:

Vision Göteborg

66. Möjlighet att påverka centrens arbetssätt

Med svårigheter att rekrytera engagerade till styrelsearbete samt förtroendeuppdrag följer ett stort behov av stöttning och snabb omställning från centralt håll. Visions regionala center samt resurscentret behöver vara mer flexibla i sitt arbete ut mot de lokala avdelningarna/klubbarna. Behoven varierar och flexibilitet är en nödvändighet för att möta alla olika organisationer och behov.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Visions regionala center och resurscentret anpassar sina arbetssätt till de lokala avdelningar/klubbars behov och förutsättningar.
2. **att** Visions regionala center och resurscentret i samråd med avdelningar och klubbar skapar ett behovsanpassat stöd för respektive avdelning/klubb.

Motionär:

Vision Halmstadavdelningen

67. Främja kompetensförsörjningen inom Vision

Vision är redan nu ett modernt och föredömligt skött fackförbund men vi har i våra fackliga uppdrag på både lokal och nationell nivå upplevt att det finns åtminstone ett utvecklingsområde som kan bli avgörande för förbundets framtid. Många förtroendevalda i både Förbundsstyrelsen och i lokala klubbar eller avdelningar har haft samma roll under flera mandatperioder och över en längre tid, vilket i och för sig bidrar till en stabilitet och hög kunskapsnivå bland våra styrelser. Det innebär tyvärr också att nya förtroendevalda som vill engagera sig inte har någon naturlig roll framöver och att vi som förbund tappar engagemang på olika nivåer. I förlängningen kan det också innebära svårigheter för de som varit fackligt förtroendevalda helt eller delvis att kunna gå tillbaka till sina grundtjänster efter att ett uppdrag avslutats. Vi som motionskrivare ser här att våra valberedningar och Centrala Valutskottet får särskilt viktiga roller för att säkra kompetensförsörjningen för sina respektive styrelser och att de demokratiska principer förbundets verksamhet vilar på verkligen upprätthålls i praktiken.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Visions stadgar och valordning för både lokala och centrala styrelser uppdateras med ett tydligare fokus på återväxten och kompetensförsörjningen i förbundet.

Motionär:

Gustav Mattias Södling, Linköpingsavdelningen; Felipe Martinez, Malmö

68. Inrätta styrelser/avdelningar på regional nivå organisatoriskt mellan förbundsstyrelsen och de lokala avdelningarna och klubbarna

Motivering

Motionen innehåller inte något komplett förslag till organisation med exakt innehåll. Detsamma gäller för formalia och liknande som måste hanteras, konsekvensändringar i stadgar mm. Motionen kan anses vara ett slags färdriktning med vissa förslag till organisation och uppdrag. Den övergripande färdriktningen i motionen är ett slags decentralisering av den centrala organisationen ut till en mer för medlemmarna nära lokal organisation.

Trots att det centrala kansliet och förbundsstyrelsen på bästa sätt försöker att vara tillgängliga och nära befinner sig dessa ändå rätt långt bort. Ätminstone för oss här i Västerbotten (även om det finns en duktig förbundsstyrelseledamot i norra regionen). Visserligen finns det befintliga system för delaktighet, information och förankring. Men dessa kan, om en översyn görs, göras mer effektiva och relevanta ur ett lokalt perspektiv nära medlemmarna. Det är på lokal regional nivå som det direkta fackliga arbetet görs.

Att inrätta en regional styrelse/avdelning på nivå mellan förbundsstyrelsen och avdelningarna och klubbarna i respektive region, kan vara ett effektivt sätt att organisera och samordna facklig verksamhet. En sådan styrelse/avdelning behöver även arbeta nära de regionala centren som är och kommer att vara ett väldigt viktigt stöd för oss fackligt förtroendevalda.

Det kan handla om koordinering av lokal verksamhet, regionalt opinionsarbete och kraftsamlingar, regionala förhandlingar, att fungera som en regional representant för förbundsstyrelsen, informationsöverföring från förbundsstyrelsen, fungera som närmast mottagare och direkt utförare av centralt fattade beslut om projekt och satsningar. "Fjärrstyrning" från en central punkt ut i landets avdelningar och klubbar i regionerna är ur demokratisk och effektivitetsmässigt hänseende mindre lyckat. De privata bolag som nu ligger under respektive regionalt center skulle kunna läggas under en regional styrelse/avdelning.

Att dessutom låta varje regional styrelse/avdelning utse sina representanter till förbundsstyrelsen, utan ett centralt valutskott, skulle innebära en mer direkt demokrati, anpassning till ett lokalt sammanhang, flexibilitet och snabbare beslut. Det i sig kan innebära en mer effektiv och representativ facklig organisation.

Det kan också komma i fråga att föra över befintliga resurser från de centrala delarna ut till de regionala centren och de regionala styrelserna/avdelningarna. Även överföring av medel för centralt beslutade projekt och satsningar, som berördes ovan, där man lokalt bestämmer hur projekten ska verkställas och budgeteras.

Ansvars och arbetsfördelningen mellan förbundsstyrelsen och de regionala styrelserna/avdelningarna kommer att behöva gås igenom och det i ljuset av den lokala autonomi.

YRKANDE

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Förbundsstyrelsen ger förbundsstyrelsen i uppdrag att, enligt intentionerna i aktuell motion, påbörja ett arbete med att undersöka och ge förslag på en organisation med inrättande av regionala styrelser/avdelningar

2. **att** förbundsstyrelsen redovisar arbetet vid nästa förbundsråd

Motionär:

Lars Burström, Region Västerbotten

69. Femte hjulet eller åttonde regionen?

Vision ökar i medlemsantal och därmed inflytande, tänk så fantastiskt. Vår gemensamma strävan har nu burit frukt. Mål som sattes långt tidigare med ihärdig beslutsamhet leder vårt förbund förbi kriser som finns i andra fackförbund. Programidéer som 2012-målen och vi bygger Vision har gett oss alla en framtidsbild att sträva mot. Helt underbart.

Idag ger vi näring åt nya förtroendevalda att kunna bära den fackliga framtid Vision har framöver. Det är kurser och utbildningar men inte minst möten i alla dess former fysiska liksom digitala vi nu lärt oss som ett komplement i en evighetspandemi som allrig ville tas slut som det verkade.

Vi har nu en kampanj eller insatts at finna fler förtroendevalda för att stärka de medlemmar vi fått över åren i träget arbete. Förbundet förändras och förnyas det anpassas till så som det behöver vara för att verka exemplariskt i en modern facklig miljö och kontext. Allt går framåt – med inte organisationsstrukturen inom det privata området. Faktum är att det till och med gått kräftgång här.

Har förbundet tappat bort den privata sidans fackliga organisation? Nej säger säkert vissa men jag och många med mig säger att till stor del har det inte hänt nåt anmärkningsvärt att ta hänsyn till. 2014 skrev jag en motion om att förbundet måste utreda vad man vill med den privata sidan som presenterades på förbundsmötet 2016. Arbetet den gången var gediget och intervjuer gjordes brett på den privata sidan. Men allt är obefintligt idag i stor utsträckning.

Vision behöver komma på banan igen, en nystart, en kraftsamling – en förändring som kan bäras av den privata sidan.

Vi behöver som så många gånger nämnts tidigare möta våra förtroendevalda. Vi behöver ha våra möten. Vi måste få möjligheten till att tala med varandra om hur vi vill ha det. Vi måste få ta stafettpinnen och få springa åt vårt håll – Vi behöver få släppas fria och se om vi kan bära nytta av att få organiseras utifrån en liknande bild men med egen tydlig framtidsbild.

Idag ligger vi som inte har en egen organisation i form av avdelning, sektion eller klubb inom allmän klubb. Det är okej allt kan man inte få. Detta är ett led i att tjänstemannaorganisationen och våra stadgar fördelar det på det viset. Det är också okej. Dock uppstår ett stort problem med detta. Det är en stor koloss som inte naturligt har en kontaktyta, inga möten, inga träffar, annat än avtalsforumet som är satt i sten vad som där ska avhandlas. Dynamiken finns inte. Förtroendevalda som kommer in tappar snabbt sugen och man ser dem aldrig igen, i regel, undantag finns.

Visions tjänstemannaorganisation har sett detta problem när många koncernbärande regioner eller regioner med arbetsgivare som bedriver verksamhet över flera av förbundet regioner blev nedlusade av ärenden från den privata sidan eller i alla fall vissa regioner. Man ändrade struktur och i dag fördelas ärendena över alla regioner oavsett vart ärendet har sin geografiska verksamhet. Klart!

Nu kommer vi till det delikata vad motionen egentligen innebär eller hjälper vår organisation.

Verksamhet som bedrivs över fler regioner än en hör ihop. Det som hör ihop ska få kontaktytan. Vi som idag tillhör den privata sidan ska kunna föra diskussionen med andra inom denna. Demokratiseringen behöver radikalt förbättras. Det kan inte vara okej att man glömmer bort att allmän klubbs förtroendevalda inför ett nominering till ett förbundsmöte. Detta är ett strukturellt problem och måste åtgärdas.

De arbetsgivare som har verksamhet bedriven i fler regioner än en behöver slås samman för de förtroendevaldas skull då dessa i regel är inom allmän klubb. Utan möjlighet till naturlig kontaktyta kommer det inte komma en egen organisation såsom klubb, sektion eller avdelning.

Förbundet måste våga släppa taget och organisera efter en annan modell som ger förbättrad kontaktyta och naturlighet.

Mitt förslag är att skapa en åttonde region för de arbetsgivares förtroendevalda som har sin verksamhet över fler regioner än en. Detta skulle leda till att den tjänstemannaorganisation som idag redan arbetar med fördelning också med hjälp av den mängd regionala ombudsmän som detta kan komma att behöva. Organiseringen av förtroendevalda och deras aktivitet kan struktureras och års planeras. Men inte minst en åttonde region skulle skapa ett eget samordningsutskott för de egna frågorna med frihet att bära egna spörsmål. Att även få möjligheten att i en åttonde region tillsätta en egen representant i det centrala valutskottet som annars är i praktiken en ren och skär omöjlighet att vinna majoritet för i ett valkretsforum som till största del till hör kommuner, regioner och kanske till viss del svenska kyrkan.

Att få utbildning utifrån att man tillhör den privata sidan.

Det är skillnad att förtroendevald utifrån förvaltningslagen i förhållande till Aktiebolagslagen.

Jag yrkar på

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundet ser över eventuella ändringar i stadgar för att kunna införa detta förslag med en åttonde region.
2. **att** förbundet ser över vad tjänstemannasidan kan komma att struktureras med personalåtgång
3. **att** förbundet ser över hur kurser och utbildning kan inriktas till en modell i enlighet med förslaget
4. **att** förbundet ser över de forum som kan bli naturliga träffar i de klublösas organisation.
5. **att** förbundet ser över val till centrala valutskottet men även skapa ett samordningsutskott inom den åttonde regionen.
6. **att** förbundet ser över hur man kan genomföra detta med som små medel som möjligt för att ändå hålla nere kostnaderna.
7. **att** låta detta förslag gå ut på remiss för att se vad fördelar eller nackdelarna finns och slutligen låta förbundsstyrelsen fatta beslut till ett förslag till beslut till nästkommande kongress.

Motionär:

Magnus Sällström, Vision vårdföretagarna (Stockholm)

70. Hur kan vi rekrytera och behålla fler av våra chefsmedlemmar?

Utökat utbud av korta, digitala och lättillgängliga utbildningar, webbseminarium och föreläsningar för Visions chefsmedlemmar

Visions Lundaavdelning anser att vi har en mycket bra utbildningsverksamhet i förbundet och vill genom denna motion bidra till att vi blir ännu bättre.

Vision har under en längre period kunnat konstatera att förutsättningarna för välfärdens chefer, inte minst första linjens, på många håll är en nedprioriterad satsning hos arbetsgivaren. Inom Vision vet vi dock att chefer inte är bättre än sina förutsättningar men behandlas ofta i stället som slit och släng resurser när en inte längre räcker till! Samtidigt ser vi nu på flera håll att chefsmedlemmar i Vision lämnar oss till förmån för jämförbara fackförbund där deras behov och intresse för fortbildning, inspiration och motivation i deras utmanande uppdrag tillgodoses i större utsträckning genom ett bredare och mer lättillgängligt utbildnings- och fortbildningsutbud.

Lundaavdelningen vill se ett Vision som tydligare investerar i välfärdens chefer och ledares förutsättningar att leda hållbart genom att erbjuda mer lättillgängliga, aktuella och kortare utbildningar, webbseminarium och föreläsningar som chefsmedlemmarna kan ta del utav digitalt och som ingår i deras medlemskap.

På detta sätt kan vi minska risken att förlora ännu fler chefsmedlemmar och öka attraktiviteten för att kunna rekrytera nya. Vi bidrar till ambitionen om att vara ett konkurrenskraftigt och relevant fackförbund. Samtidigt visar vi att vi förstår våra chefsmedlemmars utmanande uppdrag, otillräckliga resurser och begränsade tidsscheman och att vi möter dem där dem befinner sig enkelt, nära och framåt!

Kongressen föreslås besluta

1. **att** uppdra till förbundsstyrelsen att tillse så att Vision erbjuder ett utökat utbud av korta, digitala utbildningar, webbseminarium och föreläsningar för Visions chefsmedlemmar
2. **att** uppdra till förbundsstyrelsen att tillse så att innehållet av det utbud som avses i attsats ett tydligt är i enlighet med Visions värdegrund, hjärtefrågor och ambition om att uppfattas som ett enkelt, nära och framåt fackförbund.

Motionär:

Lundaavdelningen

71. Central utbildning till ombud och skyddsombud

Målet för Vision är att öka i facklig styrka och många av våra avdelningar är små och har inte själva möjligheter att anordna utbildningar. Ansvaret och arbetet för en liten förening att hålla i ombuds- och skyddsombudsutbildning innebär mycket arbete och svårigheter. Därför anser vi att en ombudsutbildning och en skyddsombudsutbildning som varje vår och höst planeras och anordnas centralt skulle underlätta. Förutsättningar för respektive avdelning kan ge skillnader i resurser och kompetens mellan avdelningar. Det är viktigt att kunna erbjuda ett utbildningstillfälle när vi rekryterar ett nytt ombud eller skyddsombud. Det underlättar för planeringen ute i avdelningarna om utbildningar ligger på fasta tillfällen varje år, ett av vardera på hösten och ett av vardera på våren.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** respektive center planerar och ansvarar för två utbildningstillfällen för ombud och två för skyddsombud per år.

Motionär:

Borlängeavdelningen, Nordanstig Vision, Vision Gävle, Sandvikensavdelningen

Cecilia Tomtlund, Borlängeavdelningen

72. Central utbildning till huvudskyddsombud

Målet för Vision är att öka i facklig styrka och därför anser vi att det behövs fler huvudskyddsombudsutbildningar. Det är alltid många sökanden och platserna är få! Det är viktigt att kunna erbjuda ett utbildningstillfälle så snart ett nytt huvudskyddsombud valts. Det behövs minst en nationell utbildning per termin och denna utbildning planeras och anordnas av Vision centralt.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** det anordnas en nationell utbildning varje termin för huvudskyddsombud

Motionär:

Borlängeavdelningen, Nordanstig Vision, Vision Gävle, Sandvikensavdelningen

Cecilia Tomtlund, Borlängeavdelningen

73. Nya ordföranden

Att bli vald som ny ordförande i en avdelning inom Vision är spännande och intressant. Och väldigt hedrande!

Men att stå helt ensam när det blåser kan vara det som gör att den nye förtroendevalda inte stannar i sitt uppdrag. Vi har en fantastisk ordförandeutbildning men den kommer väldigt sent in i mandatperioden. Att bli vald i mars och påbörja utbildningen i september kan kännas som en evighet. Ett bättre alternativ vore att starta upp i maj, sen göra ett uppehåll under sommaren. Del 2 i september. Allt för att känna trygghet och delaktighet

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision skapar bättre förutsättningar för att ta emot nya förtroendevalda (Ordföranden) och tidigarelägger utbildningsstart för ordförandeutbildningen

Motionär:

Vision Östersund avd 090

Anneli Elisabeth Larsson, Vision Östersund avd 090

74. Utbilda trygga förtroendevalda!

Spelar du som förtroendevald någon roll? Vårt svar på den frågan är ett självklart "JA"! Du som är förtroendevald spelar stor roll. Du som engagerar dig i den här föreningen bär den och gör den fantastisk. Du är värd att satsas på!

I Vision pågår ett omfattande projekt för att få fler förtroendevalda och för att stärka dem i deras roller och uppdrag. Det är ett mycket viktigt arbete! Varför har vi förtroendevalda i Vision? För att våra medlemmar ska få hjälp och stöd i arbetslivet. En hög kompetens hos våra förtroendevalda är en förutsättning för nöjda medlemmar. Nöjda medlemmar rekryterar nya medlemmar!

En av oss är kursledare och möter i det uppdraget många förtroendevalda varje år. I våra utbildningar påtalas vikten av nätverkande för att bli en bättre och mer kompetent förtroendevald. Kursdeltagarna vittnar om att de blir stärkta av att träffa varandra. Vi menar att digitala utbildningar aldrig kan bidra till nätverk i samma utsträckning som fysiska. Fråga dig själv: Vad gör du mellan utbildningspassen när du är på fysisk utbildning? Bryggorna du bygger i mellanrummen, över kaffekoppen, under lunchen. Det kan du inte ersätta i digital form.

Vi vill ha nya förtroendevalda som väljer att stanna kvar i sitt uppdrag och som känner sig rustade för det. Det ekonomiska incitamentet får inte vara ett skäl för att inte erbjuda fysiska utbildningar; att göra våra förtroendevalda trygga i sin roll måste få kosta. Därför ska vi satsa en stor del av vår budget på utbildning.

Extra viktiga att erbjuda i fysisk form är de utbildningar som grundar sig i det fackliga ledarskapet: ombudsutbildningar, Ideologi och ledarskap med flera, det vill säga utbildningar där deltagarna arbetar mycket med sig själva.

Vi vill att fler medlemmar ska våga ta ett fackligt förtroendeuppdrag. Den här motionen vill säkerställa att vi bibehåller en hög kvalitet på våra utbildningar och ger våra förtroendevalda möjlighet att bygga sina egna nätverk. Att mötas, dela erfarenheter och identifiera sig med andra skapar ett *Vi*.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** Visions utbildningar i första hand ska erbjudas som fysiska utbildningar, för alla som önskar delta i denna form.
2. **att** digitala varianter av motsvarande utbildningar ska erbjudas parallellt för den som föredrar det.

Motionär:

Linda Söderberg, Vision Skara stift; Björn Carlstedt, Vision Skara stift

Vision Skövde avd. 054, Vision avd. 274 Vara, Vision klubb Vänerenergi, Jennie Andersson ordförande vision Härryda, Elisabeth Larsson ordförande Vision Östersund, Angelica Modig ordförande Vision Gullspång, Rebecka Berger ordförande Vision Skara, Carina Svensson kassör Vision Lidköping avd. 039, Cindy Norlin ordförande Vision Töreboda avd. 146, och Torbjörn Lindblad Vision Göteborgs stift, ställer sig bakom motionen.

75. Fysiska utbildningar!

Vi vill inte rada upp utbildningar vi tycker ska vara fysiska eller digitala.

Vi vill i stället uppdra åt förbundsstyrelsen och utbildningsenheten att kartlägga vilka utbildningar som passar sig bättre digitalt och vilka utbildningar som bör vara fysiska. Idag märker vi som förtroendevalda att det alltmer går åt att bli digitala utbildningar.

Vi vill också att det ska vara lättare att utbilda lokalt därför så tror vi att det skulle vara bra med lokala kursledare som kan utbilda i grunderna så som ombudsutbildning och skyddsombudsutbildningen. Detta i linje med satsningen att öka i facklig styrka.

Idag upplever vi att allt fler utbildningar går åt att bli digitala, det vi märker utav är att **vi** känslan blir urholkad känslan av att vi gör varandra bättre minskar i och med att utbildningarna blir något vi ska ta oss igenom, inte något vi växer i sin roll som de fysiska mer bidrar till. Digitala diskussioner blir inte alls samma sak som samtalen i rummet därför blir också nätverkandet lidande.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** uppdra åt förbundsstyrelsen och utbildningsenheten att se över vilka utbildningar som bör vara fysiska och vilka som kan genomföras digitalt. Genom att inventera hur förtroendevalda och medlemmar upplever de olika utbildningsformerna idag. Samt att sedan redovisa resultatet tydligt.
2. **att** resultat av första attsatsen ligger till grund för framtida arbetet med att planera och genomföra utbildningar.
3. **att** uppdra åt förbundsstyrelsen och utbildningsenheten att verka för att löpande utbilda lokala kursledare för att enklare kunna utbilda skyddsombud och visionsombud i avdelningarna.

Motionär:

Stenungsundsavdelningen, Vision klubb Lysekil, Åmålsavdelningen, Vision Trollhätteavdelningen, Aleavdelningen, VISION avd 315 Lilla Edet, Vision Mellerud, Färgelanda, Uddevallaavdelningen, Munkedalsavdelningen, Bengtsforsavdelningen, Vision Dals-Eds avdelning, Vision Öckerö, Vision Sotenäs, Tjörnavdelningen, Vision Kungälv, Vänersborgsavdelningen, Tanumavdelningen, Vision Orust

76. Utbildning i förståelse kring klimakteriet

Under livet går vi igenom många skeenden och som kvinna så följer vi hormonbalansen. Att öka insikten och förståelsen kring den sista fasen - klimakteriet - skulle öka förståelsen både för omgivningen och den som går igenom det. Genom tiderna så har man inte uppmärksammat denna fas i livet som för många påverkar på så många sätt och alla upplever det olika.

Genom utbildning ökar förståelsen för hur klimakteriet påverkar livet och därmed arbetslivet.

Vi föreslår kongressen besluta:

Kongressen föreslås besluta

1. **att** erbjuda föreläsningar och e-utbildning för att skapa och öka förståelsen om klimakteriet.

Motionär:

Linda Sjöberg, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen; Mary Foss, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen

77. Klimatfrågan måste vara obligatorisk del i socionomutbildningen.

Många socionomprogram runt om i Sverige berör klimatfrågan ytterst lite eller ingenting alls - trots klimatkrisens omfattande påverkan på människors livsvillkor och samhällen. En högskola som sticker ut är Halmstad som har hållbart socialt arbete som en grundpelare i sin utbildning, men det bör vara obligatorisk del i samtliga socionomutbildningar i Sverige. Det benämns som "grönt socialt arbete" internationellt.

FN varnar för kollektivt självmord om vi inte kollektivt agerar för att vända utvecklingen. Mänsklig välfärd, som många socionomer arbetar inom, är helt beroende av stabila ekosystem och välfärden försvåras i takt med att ekosystemen nu rubbas och/eller kollapsar. Det är dessutom i första hand utsatta och marginaliserade grupper, de som socionomer många gånger jobbar för, som drabbas först och hårdast. När förutsättningar för liv försämras för det med sig flera andra risker och problem, såsom ökad brottslighet, krig, migration och psykisk ohälsa för att nämna några. Det känns otryggt både som medborgare och som verksam socionom att de som arbetar med Sveriges sociala frågor inte har kunskap i denna ödesfråga för allt liv på jorden. Att utbilda socionomer i ämnet skulle dessutom säkerställa att sociala perspektiv inte glöms bort i omställningen och göra Sveriges socionomutbildning än mer relevant för framtidens arbetsmarknad lokalt som globalt. "Grönt socialt arbete" behövs i alla socionomutbildningars läroplaner och ska innefatta klimatförändring, hållbar omställning och katastrofhantering för att bygga resilienta medborgare och samhällen. Professor Lena Dominelli som skrivit flera böcker i ämnet skriver "Environmental issues have to become integrated into mainstream social work curricula." Sveriges socionomutbildningar håller inte måttet om de inte bistår med kunskap i denna högaktuella fråga.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** Vision driver på för att det i Sveriges socionomutbildningar ska ingå kunskap kring klimatförändring, hållbar omställning och katastrofhantering för att öka samhällets och medborgarnas resiliens i tider av klimatkris.

Motionär:

Lovisa Glennfalk, Jönköpingsavdelningen

78. Ett hållbart fackligt engagemang för förtroendevalda – inte bara bli fler

Vi vill att våra medlemmar ska få så mycket som möjligt från sitt arbetsliv och ha största möjliga inflytande över sitt arbete. Därför behövs förtroendevalda på arbetsplatserna. Ett beslut har tagit vilket medför att en stor satsning görs just nu för att öka i facklig styrka. Det som tyvärr förbises är dock de som idag redan är förtroendevalda och som gör ett suveränt arbete ute på arbetsplatserna.

Vi vill att våra förtroendevalda, nya eller erfarna i rollen, ska ha ett hållbart fackligt engagemang.

Fram till 2019 fanns det en kortare utbildning som hette *hållbart engagemang* där förtroendevalda fick tips och råd om hur de kan arbeta hållbart och om stress/hög arbetsbelastning. Detta för att ge förtroendevalda verktyg att balansera sitt fackliga engagemang, arbete och privatliv.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** utbildningsgruppen får i uppdrag att återinföra utbildningen ett hållbart fackligt engagemang eller motsvarande innehåll.

Motionär:

Danderyd Vision

Dessa avdelningar/klubbar står bakom motionen:

Solna avdelningen, Vision Österåkeravdelning 082, Nackaavdelningen, Stockholm stad, Sundbybergsavdelningen, Täbyavdelningen, Vision avdelning-121 (Järfälla), Lidingö

79. Årshjul för utbildningar

Utmaningar med världsekonomin och efterföljande organisationsförändringar i våra kommuner ger ett ökat behov av fackföreningarnas närvaro samt kunskap. Det medför att våra förtroendevalda behöver kompetensutvecklas för att möta de utmaningar som uppstår på ett adekvat och förtroendefullt sätt. Detta genom att styrelsen på ett tidigt plan få ta del av årsplaneringen för utbildningar på central nivå/centernivå med datum och innehåll för att underlätta planeringen för den egna verksamheten. Det händer ofta att efterlängtade utbildningar/konferenser samt annat krockar med egen verksamhets utbildning och aktiviteter.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** få ta del av verksamhetsplanering för året senast sista september för kommande år.
2. **att** få ta del av planerade datum för samtliga utbildningar och seminarium från Vision centralt samt centrens utbildningar och seminarium senast den sista september för kommande år.

Motionär:

Vision Halmstadavdelningen

80. Medinflytande till utbildningsplanering

Utmaningarna med världsekonomin samt efterföljande organisationsförändringar i våra kommuner medför även ett ökat behov av riktade utbildningsinsatser. Syftet är att stärka våra förtroendevalda i sina respektive uppdrag, samt för att kunna möta våra medlemmars behov på bästa möjliga sätt. Vi behöver trygga våra förtroendevalda i uppdragen och se över vilka utbildningar vi erbjuder och när de förläggs.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** samtliga avdelningar/klubbar erbjuds vara delaktiga i framtagandet av vilka utbildningar som ska erbjudas till förtroendevalda.
2. **att** avdelningar/klubbar ges möjlighet att, baserat på behov påverka innehållet i utbildningarna så som att exempelvis vara delaktiga i att ta fram material, utvärdering av olika nivåer på utbildningspaket samt förslag på upplägg

Motionär:

Vision Halmstadavdelningen

81. Snabbare väg till utbildning för nya ombud

För att satsningen för ökad facklig styrka med fler förtroendevalda ska lyckas fullt ut är det av stor vikt att tiden mellan ansökning och faktiskt utförande av till exempel skyddsombudsutbildning kortas avsevärt.

Ett av de problem som många avdelningar och klubbar vittnar om är när ett nytt ombud värvats så är tiden mellan rekrytering och utbildning alldeles för lång. Våra nya ombud tappar styrfart och hoppar i värsta fall av sina nya uppdrag när de inte känner sig tillräckligt påklädda för uppdraget.

Ett sätt att lösa problemet vore att modernisera kursledaruppdraget och kursen så att en kursledare kan leda utbildningen ihop med en erfaren förtroendevald som den aktuella avdelningen eller klubben själva utser. På så sätt kan man dubblera antalet kurser per kursledare och våra nya ombud få utbildning inom rimlig tid. I de fall ingen tillräckligt erfaren förtroendevald finns i aktuell avdelning/klubb anger avdelning/klubb det och nuvarande förfarande används.

Vi yrkar

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundet beslutar skriva om kursledaruppdrag och kurs så att en kursledare och en erfaren styrelseledamot tillsammans leder utbildningar och på det viset kortas tiden mellan ansökan och utbildning

Motionär:

Vision Karlstad, Eskilstunaavdelningen, Vision avd. Nora kommun, Avdelning 200 Region Örebro län, Vision avdelning 124 Region Sörmland, Vision Säffle, Vision Region Uppsala

82. Digitalt bibliotek för förtroendevalda

I arbetet med att modernisera och förbättra våra digitala verktyg önskar vi ett digitalt bibliotek för förtroendevalda i vårt nya digitala hus

Det är svårt för klubbar och avdelningar att hålla sina referensbibliotek uppdaterade och i den storlek att det finns tillgängligt för våra förtroendevalda. Det är inte bara kostsamt, det är också tidskrävande att söka och finna adekvat litteratur. En digital bibliotekstjänst skulle underlätta arbetet och göra klubbar och avdelningar jämställda i tillgången på uppdaterad och relevant litteratur. Att digitalisera är också att klimatanpassa vårt arbete.

I det fall detta skulle medföra för stora ökade utgifter för förbundet centralt föreslår vi en prenumerationstjänst för att täcka kostnaderna.

Vidare kunde man utveckla bibliotekstjänsten att inte bara innehålla referenslitteratur utan även material som klubbar och avdelningar köpt in och kan lånas av andra. Bra för klubbar och avdelningar och bra för klimatet.

Vi anser att ovanstående förslag ytterligare visar att Vision är enkelt, nära och framåt.

Vi yrkar

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundet beslutar att ett digitalt referensbibliotek för förtroendevalda skapas
2. **att** förbundet i det fall ett digitalt referensbibliotek skulle bli för kostsamt utvecklar en digital prenumerationstjänst för klubbar och avdelningar

Motionär:

Vision Karlstad, Eskilstunaavdelningen, Vision avd. Nora kommun, Vision Region Uppsala, Avdelning 200 Region Örebro län, Vision avdelning 124 Region Sörmland, Vision Säffle

83. Grundutbildning i hållbar omställning för alla medlemmar och alla offentliganställda

I Sverige arbetar ungefär var tredje anställd i offentlig verksamhet, ca 1,4 miljoner personer 2022. Vision har 207 000 medlemmar i tusentals olika yrken och arbetsplatser. Här finns en enorm resurs av potentiella föregångare i hållbar omställning på samhällsnivå, på arbetsplatser och i lokalsamhällen. I Frankrike har man fattat beslut om att utbilda alla offentliganställda om de tre kriserna klimatet, biologisk mångfald och jordens naturresurser. Under utbildningen får de lära sig att mäta ekologiska fotavtryck, och får delta i workshops och studiebesök. De får också ta fram handlingsplaner och arbeta praktiskt med att skapa lösningar för hållbar omställning, utifrån sina nya kunskaper.

Genom att göra samma sak med alla offentliganställda i Sverige kan vi få en tredjedel av den yrkesverksamma befolkningen att bidra aktivt i hållbar omställning, och på så sätt vara föregångare som kan inspirera andra att ställa om. Vision skulle kunna börja med att utbilda alla sina 207 000 medlemmar, och göra oss till föregångare och inspiratörer. Parallellt med detta kan Vision också arbeta politiskt med att få till stånd en sådan gemensam utbildning för alla offentligt anställda i landet.

Vi föreslår därför

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision verkar för att medlemmarna får en grundutbildning i de tre kriserna klimatet, biologisk mångfald och jordens resurser, och hur man kan arbeta praktiskt med hållbar omställning utifrån dessa kunskaper.
2. **att** Vision verkar för att alla Sveriges offentliganställda får samma grundutbildning som avses ovan.

Motionär:

Susanna Arolin, Vision Göteborg; Mikael Bergqvist, Vision Göteborg; Sara Britta Jadelius, Vision @ Kungsbacka; Henrik Wijkmark, Jönköpingsavdelningen; Lovisa Glennfalk, Jönköpingsavdelningen; Jeanette Burman Kleinhappel, Region Västerbotten; Heléne Idahl, Region Västerbotten; Emma Axbacke, Kävlingeavd Vision; Ulrika Lundblad, Enköpingsavdelningen; Moa Gerklöv, Vision kommunavdelning i Kristianstad; Lotta Bäck, Annan/Vet ej

84. Vinn-Vinn situation – Utveckla mentorskapsprogram för förtroendevalda genom samarbete med andra arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer

Det är krävande att vara förtroendevald på arbetsplatser när vi befinner oss i ett tuffare politiskt klimat och i mer komplex omvärld där man som förtroendevald behöver jobba med ständiga målkonflikter.

Mentorskap är utvecklande för både den som är mentor och den som är adept.

Det ger mentorn en personlig tillfredsställelse att bidra till någon annans utveckling. Det är ett nätverksbyggande som leder till nya kontakter och samarbeten över hela landet. Att guida en adept innebär att reflektera över egna erfarenheter och metoder och därmed självutveckling.

Det get adepten tillgång till mentors kunskap och erfarenhet. Detta accelererar inlärningsprocessen och hjälper adepten att vidga vyerna. Mentorn fungerar som ett bollplank och stöd i svåra situationer. Adepten kan diskutera utmaningar och få konkreta råd. Ett mentorskap kan öppna dörrar till nya möjligheter och karriärutveckling samt att den bidrar till större nätverk och förstå andras ståndpunkter.

Ett mentorskap gör uppdraget som förtroendevald attraktivare och skulle få fler medlemmar att vilja bli förtroendevalda.

Det nuvarande mentorskapsprogrammet behöver utvecklas så att vi kan dela kompetensen med andra arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. På så sätt kan våra förtroendevalda större helhetsperspektiv i sitt fackliga arbete.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision utvecklar sitt mentorskapsprogram genom att inleda ett mentorskapssamarbete med andra arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer
2. **att** ersättning för förlorad inkomst för mentorer och adepter ska ligga centralt.
3. **att** utbildningsprogram för mentorer ska införas med start 2025

Motionär:

Haningeavdelningen, Solnaavdelningen, Täbyavdelningen, Vision Stockholms stad

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

85. Stöd till arbetslösa medlemmar

Vision är ett förbund för yrkesverksamma. Vi arbetar för ett hållbart arbetsliv med goda och sunda arbetsvillkor och för möjligheten att få utvecklas i arbetet. Visions medlemmar finns inom ett brett spektrum av yrken inom välfärden och vi tar ett stort ansvar för samhällsnyttan i vårt dagliga arbete.

Visions värdegrund omfamnar allas olikheter och lika rättigheter och vi har utbildning i inkludering: En arbetsplats för alla. Om vi menar att detta är viktigt och riktigt bör vi också kunna ge stöd till de medlemmar som av olika skäl har svårigheter att kunna ställa om vid arbetslöshet. Det kan finnas medlemmar med olika osynliga funktionsnedsättningar som kan ha svårt att förstå hur man rent praktiskt går till väga för att skriva in sig i A-kassan och Arbetsförmedlingen samt att rapportera in aktiviteter och söka jobb varje månad. Det kan vara personer som behöver hjälp att formulera ett personligt brev eller skriva CV. Och detta personliga stöd finns inte längre att få hos Arbetsförmedlingen eller deras externa aktörer.

Jag yrkar därför

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision utreder om det internt går att bygga ut ett praktiskt stöd till dessa medlemmar
2. **att** Vision utreder om Visions A-kassa kan ge ett mer direkt praktiskt stöd till den som behöver det.

Motionär:

Ulrika Lundblad, Enköpingsavdelningen

86. Gemenskap, solidaritet och handlingskraft är fackets styrka.

Fackets Styrka genom Enighet och Solidaritet: Enighet, gemenskap och solidaritet utgör fackets styrka, särskilt för medlemmar inom politiskt styrda organisationer, såsom kommuner och regioner, där medlemmarna ofta är involverade i att leda och utveckla välfärden.

Det finns ett behov av organisering och gemensam handling.

Trots att många medlemmar skulle vilja ta initiativ till gemensamma åtgärder som påverkar deras arbetsvillkor och arbetsplatsen, finns det inte längre en stark tradition av att organisera sig. Det är viktigt att hjälpa medlemmar att organisera sig om de vill.

Det är viktigt att stödja medlemmars organisering. För att främja enighet, solidaritet och gemenskap, samt för att motverka individualism, föreslås det att Vision bör stödja medlemmarnas organisering, inklusive att hjälpa till med spridning av information och material för offentliga sammankomster och demonstrationer.

Inför en tjänst för att tillvarata och stödja engagemang för kollektiva Initiativ: Genom att införa denna tjänst bekräftar Vision sina medlemmar och kan öka i facklig styrka. Det är viktigt att Vision står för medlemmarnas rätt att organisera sig, demonstrera och påverka samhället, särskilt i en tid där kollektiv handling och gemensamma röster är avgörande.

Betydelsen av kollektiv handling i samhällsdebatten. Den kollektiva styrkan och förmågan att samla sig kring gemensamma mål berikar inte bara förbundet utan även den bredare samhällsdebatten. Därför är det av yttersta vikt att Vision stöder medlemmarnas organisering och kollektiva initiativ.

Genom att stärka och stödja medlemmarnas initiativ för att demonstrera, skapa opinion, och genomföra kampanjer, bekräftar Vision sin roll inte bara som en facklig organisation, utan som en vital del av den demokratiska processen.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision jobbar för att stärka demokratin genom att ge aktivt och praktiskt stöd till medlemmar som vill mobilisera sig för sina fackliga rättigheter.
2. **att** inrätta en tjänst för ge medlemmar stöd för mobilisering
3. **att** utbilda medlemmar i mobilisering för kollektivt agerande.

Motionär:

Claudia Cecilia Velasquez, Kävlingeavd Vision

87. Arkivering

Vision växer och tänker gör det flera år framåt. Utifrån det anser vi att Vision skulle kunna arkivera allt material. Idag har alla avdelningar, klubbar och region tillgång till arkivering i föreningsarkiv eller dylikt.

Det blir väldigt mycket extra arbete när arkiven inte fungerar. Och det kostar också väldigt olika. Allt material som finns och kommer arbetas fram framöver hamnar på samma ställe. Och handhas på samma sätt.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision ser över och tar fram ett system som är godkänt för arkivering
2. **att** Vision arkiverar material som framtas inom Vision

Motionär:

Norrköpingsavdelningen

Irene Hederstedt, Norrköpingsavdelningen

88. Ersättning för förtroendevalda utanför arbetstid

Det ska vara möjligt för förtroendevalda att få kompensation eller ersättning i form av arvode eller ledighet för dagar/timmar som deltagare på exempelvis kongresser eller utbildningar som ligger utanför arbetstid.

Motionär: Vision avdelning 121 Järfälla.

Vi vill att våra förtroendevalda ska kunna delta på fackliga uppdrag som kan ligga utanför arbetstid med möjlighet till kompensation. Eftersom viktiga uppdrag, utbildningar seminarium, kongresser och annat läggs utanför arbetstid tackar många nej till uppdragen på grund av att det tar tid från fritid/familjetid.

Många av Visions förtroendevalda har stor kunskap och erfarenhet av det fackliga uppdraget. Deras deltagande på sådana uppdrag skulle gynna Visions medlemmar men risken är i nuläget att de inte deltar. Kompensation tror vi skulle underlätta för att fler deltar.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att utreda ersättning för förtroendevalda utanför arbetstid

Motionär:

Vision Järfälla avd 121

89. Ekonomisk ersättning till förtroendevalda med facklig tid

Öka i facklig styrka är viktigt inom Vision. För att skapa förutsättningar att få fler förtroendevalda så krävs olika insatser. Att få viss ekonomisk ersättning för de som sitter i styrelse och de som har facklig tid. Att värdesätta fackligt arbete med ersättning kanske skulle få fler att engagera sig.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** ge ekonomisk ersättning till förtroende valda med facklig tid

Motionär:

Linda Sjöberg, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen; Mary Foss, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen

90. Avlastning och stöd till förtroendevalda på arbetsplatsen

Arbetslivet präglas av ständiga förändringar och utmaningar, där förtroendevalda spelar en avgörande roll för att säkerställa arbetstagarnas välmående och rättigheter. Det är dock tydligt att många arbetstagare tvekar att engagera sig som förtroendevalda på grund av den ökande arbetsbördan och bristen på tid för att utföra sitt förtroendeuppdrag parallellt med sina vanliga arbetsuppgifter. Detta leder inte bara till en brist på representation utan också till att de som har tagit på sig förtroendeuppdrag ofta tvingas avsluta dem av hälsoskäl och överbelastning.

Vi ser att med ett krav på att arbetsgivaren ger bättre förutsättningar och avlastning för förtroendevalda, kan vi komma fram till att fler vill ta på sig uppdraget som ombud och skyddsombud. Det kommer att leda till att både arbetsgivare och fackförbund kan fullgöra sina partsåtaganden.

Genom att genomföra dessa åtgärder som nedan föreslås till FS kommer vi att kunna stärka arbetsplatsdemokratin och säkerställa att förtroendevalda har de resurser och det stöd de behöver för att effektivt representera arbetstagarnas intressen. Detta kommer inte bara gynna förtroendevalda utan också bidra till en hälsosammare och mer produktiv arbetsmiljö för alla.

För att stödja och uppmuntra arbetsplatsdemokratin samt säkerställa att förtroendevalda har möjlighet att utföra sina uppdrag på ett effektivt sätt, föreslår vi att FS beslutar:

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision verkar för att förtroendeuppdrag ska innebära konkret avlastning med arbetsuppgifter genom att arbetsgivaren tillhandahåller en ersättare för deras vanliga arbetsuppgifter alternativt minskning av arbetsuppgifter under den tid de ägnar åt sitt förtroendeuppdrag.
2. **att** Vision verkar för att förtroendevalda får någon form av ekonomisk ersättning för sitt uppdrag, till exempel reducering av medlemsavgiften eller att arbetsgivaren ger ett lönepåslag.

Motionär:

Härrydaavdelningen, Lerumsavdelningen, Vision Vårgårda, Vision Herrljunga, Vision Boråsavdelningen, Vision Tranemo, Klubb Vision Svenljunga, Vision avd Mark, Partilleavdelningen, Alingsåsavdelningen, Vision Bollebygd

Gröna Området - Väst, Härrydaavdelningen

91. Startkapital till nya klubbar/mindre avdelningar inom Vision

Att starta en fackklubb inom Vision är en utmaning och att starta en utan några som helst ekonomiska medel är en ännu större utmaning!

När man startar upp en klubb/avdelning så får man hjälp stöttning av centret till en början. Men när man kommit in i arbetet och ska stå på egna ben så saknas det något, ett grundkapital! Hur ska en ny startad klubb/mindre avdelning kunna tex bjuda in medlemmar på fika för att kunna få fler förtroendevalda utan att behöva ha kontakt med ett center innan. Det fackliga engagemanget blir otroligt fyrkantigt!

En välfinansierad avdelning/klubb gynnar förbundet lika mycket som det gynnar medlemmarna. Det innefattar ökad medlemsrekrytering och en starkare representation för medlemmarna. Att en nybildad klubb/avdelning kan få ett startkapital är en bra strategi för att underlätta uppstarten och att uppmuntra utvecklingen av avdelningen/klubben. I satsningen för ökad facklig styrka får vi inte gömma bort våra klubbar och små avdelningar som inte har samma förutsättningar som alla andra.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundsstyrelsen ska utreda möjligheterna för att inrätta ett startkapital för nystartade avdelningar/klubbar.
2. **att** förbundsstyrelsen öronmärker resurser till klubbar och mindre avdelningarna för att möjliggöra en mer varierad och tilltalande utbud av aktiviteter för medlemmarna.

Motionär:

Lerumsavdelningen, Alingsåsavdelningen, Härrydaavdelningen, Vision Tranemo, Klubb Vision Svenljunga, Partilleavdelningen, Vision Vårgårda, Vision Herrljunga, Vision avd Mark, Vision Boråsavdelningen, Vision Bollebygd

Gröna Området - Väst, Härrydaavdelningen

92. Förtroendevalda - Vi vill att det införs en handbok för förtroendevalda

Vi vill att förbundsstyrelsen och utbildningsenheten ser över med landets förtroendevalda vad de anser sig behöva i det dagliga arbetet som förtroendevald. Vad behöver jag som ny, vad behöver jag som varit ett längre tag.

Idag märker vi som förtroendevalda att det inte finns någon information som är lättillgänglig för att kunna fullfölja sin roll som förtroendevald. Det behövs en handbok där det tydligt står scenarier som kan hända och hur hen då ska agera. Vi vill kunna läsa oss till det, inte behöva ringa ex Vision direkt, ha en mentor eller nå ett lokalt center. Exempel, vad händer vid en tvist, vad är stegen, hur ska man tänka? Eller hur går det till vid en arbetsbrist? Varning?

Vi vill också att det i denna handbok står hur vi ska förhålla oss till facklig tid. FML och AML. Lagarna är idag inte förenade med dagens arbetsliv. Förtroendevalda behöver få rätt förutsättningar, nationellt om hur det ska vara, vem ska vara chefen och ser till att ex kompetensutveckling och lön följer rätt väg.

Vi vill att ni ska se oss förtroendevalda som den viktigaste länken och därav ge oss rätt verktyg för att orka stå kvar som förtroendevald. Likväl som vi ska öka i linjen med den fackliga satsningen om ökad facklig styrka, är det lika, om inte viktigast att ta vara på de som kommer som nya och de som fortsatt vill vara förtroendevalda.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** uppdra åt förbundsstyrelsen och utbildningsenheten att se över genom att inventera hur förtroendevalda upplever sin roll som förtroendevald. Samt att sedan redovisa resultatet tydligt.
2. **att** resultat av första satsningen ligger till grund för framtida arbetet med att planera en handbok för förtroendevalda.
3. **att** uppdra åt förbundsstyrelsen och utbildningsenheten att verka för att en handbok för förtroendevalda är färdigställd under 2025. (Allt senast under satsningens slut 2027)

Motionär:

Aleavdelningen, Stenungsundsavdelningen, Vision klubb Lysekil, Åmålsavdelningen, Vision Trollhätteavdelningen, VISION avd 315 Lilla Edet, Vision Mellerud, Färgelanda, Uddevallaavdelningen, Munkedalsavdelningen, Bengtsforsavdelningen, Vision Dals-Eds avdelning, Vision Öckerö, Vision Sotenäs, Tjörnavdelningen, Vision Kungälv, Vänersborgsavdelningen, Tanumavdelningen, Vision Orust

93. Inför central riktlinje för fackligt engagemang på betald arbetstid

För att öka engagemanget och sänka tröskeln att engagera sig fackligt på sin arbetsplats, så tror jag att möjligheten att delta på fackliga möten på betald arbetstid skulle vara en väg framåt.

Flera fackförbund har redan idag detta i sina kollektivavtal eller lokala avtal, och om jag har förstått rätt så omfattas även delar av Visions medlemmar av sådana avtal.

Jag tror på idén att ha detta som en gemensam utgångspunkt från Vision centralt – och således införa det som en central riktlinje till alla kommande avtal, så att alla som är medlemmar i Vision på sikt ska kunna närvara på fackliga möten på betald arbetstid.

Det kan vara lämpligt att utifrån lokala förutsättningar kunna reglera den exakta omfattningen, men en siffra bör ändå tydliggöras för att kunna fungera som just riktlinje – i detta fall tycker jag att 5 timmar per år är en lämplig omfattning.

Mot bakgrund av ovan så yrkar jag;

Kongressen föreslås besluta

1. **att** kongressen tar beslut om att införa en central riktlinje för fackligt engagemang på betald arbetstid.

Motionär:

Tobias Johansson, Vision Umeåavdelningen

94. Hållbart arbetsliv för förtroendevalda

Vi vill att förtroendevalda ska ha rätt förutsättningar för att ha ett hållbart arbetsliv. Vi har under de senaste åren sett att arbetsgivaren gör fler driftinskränkningar, omorganisationer, chefsintervjuer och medvetandegörande samtal än förr. Det leder till betydligt högre arbetsbelastning för de förtroendevalda. Ju mer pengar som ska sparas desto mer arbete för de förtroendevalda. Ju fler kallelser som kommer från arbetsgivaren desto högre blir arbetsbelastningen för de förtroendevalda. Det leder till att vi får prioritera alla ärenden som inkommer vilket leder till både dåligt samvete och en känsla av att aldrig räcka till. Vissa medlemmar upplever att vi inte driver deras ärenden. Känslan blir att vi alltid får släcka bränder i stället för att arbeta mer förebyggande och rekrytera fler medlemmar.

Dagens system för hur mycket facklig tid som vi förtroendevalda får räcker inte till, särskilt med tanke på att vi har medlemmar i nästan alla verksamheter och blir kallad till möten för i princip allt. Detta har lett till att många chefer ifrågasätter våra förtroendevalda trots att vi har rätten att delta och att få tillräckligt med tid för att utföra uppdraget. Orsaken till att förtroendevalda blir ifrågasatta är när chefer vill att de ska utföra sitt ordinarie arbete då enheterna är slimmade och att det då blir en kostnad för verksamheten när förtroendevalda utför fackligt uppdrag.

Vi vill att förtroendevalda får rätt förutsättningar att utföra sitt uppdrag utan att ständigt behöva fråga om lov, bli ifrågasatt eller på något sätt bli utsatt. Förtroendevalda som under lång tid får för hög arbetsbelastning och utan återhämtning riskerar att hamna i utmattning.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** förbundsstyrelsen arbetar för att förtroendevalda får bättre förutsättningar att hantera sitt uppdrag.
2. **att** förbundsstyrelsen arbetar för att Visions förtroendevalda ska få mer facklig tid.
3. **att** förbundsstyrelsen tydliggör för arbetsgivaren att när de kallar till möte så sker inte dessa på facklig tid.

Motionär:

Nackaavdelningen, Vision Stockholms stad, Solnaavdelningen, Sundbybergsavdelningen, Täbyavdelningen

Yvette Forssmark, Nackaavdelningen

95. Utrymme för engagemang

Utrymme för engagemang

Svårigheter med att rekrytera skyddsombud/ombud till arbetsplatser är något Vision delar med samtliga arbetsplatser/fackförbund. En del av problematiken, som vi upplever det är att tjänstemän samt chefer inte får avlastning från sina ordinarie arbetsuppgifter för att utföra det fackliga uppdraget.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** man från förbundsstyrelsen arbetar aktivt med att belysa skyddsombudet/ombudets roll samt att dessa får rätt förutsättningar för uppdragen som tex ersättare vid ledighet för fackligt arbete

Motionär:

Vision Halmstadavdelningen

96. Facklig tid - Rätt förutsättningar

Vi ser att förtroendevaldas förutsättningar på lokala klubbar och avdelningar ser mycket olika ut och att man inte har förutsättningar för att kunna utföra sina uppdrag på ett tillfredställande sätt.

Ovanstående problematik har blivit ännu tydligare i samband med satsningen Ökad facklig styrka, där vi ser att det är svårt att locka nya personer till förtroendeuppdrag utan rimliga villkor.

Avtalet AFF/LAF76 från 1976 tar inte hänsyn till utmaningarna i det snabbt föränderliga samhälle och arbetsliv vi lever i idag, med exempelvis hot och våld, utbrändhet, pandemier och förändrade arbetssätt (distans/hybridarbete osv). En ökad facklig tid ger de förtroendevalda möjlighet att effektivt företräda och stödja medlemmarna i arbetsmiljöfrågor, rehab ärenden och anställningsvillkor. Detta är ingen fråga man löser på ett eller två år, det kommer att ta tid. Men vi förtroendevalda behöver mer tid till våra uppdrag.

I ett större perspektiv är detta en demokratifråga då det handlar om att säkerställa att arbetstagare har möjlighet att organisera sig och vara delaktiga i beslut som påverkar deras arbetsvillkor. Genom att främja facklig tid kan vi stödja en mer jämlik och inkluderande arbetsplatskultur där arbetstagare har rätt att uttrycka sina åsikter och intressen genom sina fackförbund.

Vi vill att Vision gemensamt med TCO och SKR ser över och gemensamt utvärderar och diskuterar möjligheterna att öka de fackliga förutsättningarna nationellt. 4 timmar per medlem och år är inte hållbart i dagens samhälle. Det är även viktigt att den svenska modellen utvecklas och anpassas till samhällets förändrade behov och att vi förtroendevalda kan fortsätta att vara en stark röst för våra medlemmar.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** förbundsstyrelsen arbetar för att hitta en samsyn mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer kring förutsättningar för fackligt förtroendevalda
2. **att** förbundsstyrelsen arbetar för att se över kollektivavtalet om fackliga förtroendemän från 1976 och uppdatera avtalet till dagens förutsättningar.
3. **att** förbundsstyrelsen arbetar för att en central uppdrags handling tas fram mellan Vision och SKR för vad som ingår i uppdragstiden.
4. **att** förbundsstyrelsen tar fram ett utkast som kan användas vid lokala förhandlingar.
5. **att** förbundsstyrelsen återkommer med rapport om hur arbete med frågan löper på vid nästkommande Förbundsråd 2026.

Motionär:

Alingsåsavdelningen, Lerumsavdelningen, Härrydaavdelningen, Vision Boråsavdelningen, Vision Tranemo, Klubb Vision Svenljunga, Vision avd Mark, Partilleavdelningen, Vision Vårgårda, Vision Herrljunga, Vision Bollebygd

Gröna Området - Väst, Härrydaavdelningen

97. Det ska inte löna sig att bryta mot löneavtal för arbetsgivaren

Vi ser att vissa arbetsgivare brister i löneavtalet genom att en chef missar resultat-, mål- eller lönesamtalet.

I de fall en medlem skulle missa ett möte har arbetsgivaren möjlighet att påtala medlemmens arbetsvägran. Men om arbetsgivaren missar mötet finns inga repressalier. För att Visions löneavtal ska fungera väl på ett jämbördigt sätt behöver samtliga parter uppfylla sin del av avtalet, såväl chefer som medarbetare.

I de fall arbetsgivaren skulle bryta mot medbestämmandelagen finns möjligheter för Vision att kräva skadestånd. En liknande åtgärd skulle kunna tillämpas även för löneavtalet.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision i sitt avtalsarbete ska yrka på att det ska utgå ekonomiskt skadestånd i kollektivavtalet i de fall arbetsgivaren inte fullgör olika delar av dialogmodellen gentemot Visions medlemmar
2. **att** det ekonomiska skadeståndet ska tillfalla den drabbade medlemmen

Motionär:

Haningeavdelningen, Nackaavdelningen

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

98. Möjlighet till fackligt veto mot anlitande av medarbetare från bemanningsföretag

Vi ser en trend där kommuners kostnader för anlitande av medarbetare från bemanningsföretag ökar. Kommuner anlitar handläggare, receptionister, socialsekreterare, bygglovshandläggare, chefer, etc., i stället för att anställa.

I sina upphandlingar trissar kommunerna upp priserna, vilket gynnar bemanningsföretagen. Detta leder till att kommunerna får svårare att själva rekrytera medarbetare, samtidigt som de förlorar sitt ekonomiska utrymme att erbjuda sina medarbetare en god löneutveckling för att behålla dem.

Det kan bli både dyrt och leda till dålig kvalitet, och situationen kan bli ohållbar för våra medlemmar ute på arbetsplatserna.

Därför behövs det verktyg för att bromsa och förhindra lättvindiga upphandlingar och anlitande av medarbetare från bemanningsföretag. Det behövs verktyg för att förändra den osunda utvecklingen på arbetsmarknaden, och motionen syftar till att ta tillbaka kontrollen över kvalitet och kostnadsutvecklingen.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision ska verka för att genom kollektivavtal skapa möjligheter till fackligt veto vid anlitande av medarbetare från bemanningsföretag
2. **att** Vision ska verka för att bestämmelserna i medbestämmandelagen 38 - 40 §§ ska utökas så att fack med kollektivavtal kan förhindra och försvåra anlitande av medarbetare från bemanningsföretag

Motionär:

Haningeavdelningen, Täbyavdelningen

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

99. AFF/LAFFEN och den fackliga tiden

Motivering

Den fackliga tiden i timmar finns reglerat i den s.k. AFF/LAFFEN. Det är ett kollektivavtal om fackliga förtroendemän som tecknades år 1976.

I AFF/LAFFEN framgår att den fackliga tiden i timmar inte får överstiga 4 timmar per medlem och år. Visserligen ser det olika ut över landet när det gäller den fackliga tiden, vissa har mer och vissa har enligt avtalet, men de 4 timmarna har varit orörda i 48 år.

Verkligheten för fackligt förtroendevalda är i dag annorlunda än när det begav sig år 1976. Arbetet är mer komplicerat och kräver mer tid. Vi introducerar dessutom nya fackliga frågor och nya fackliga uppdrag, exempelvis klimatombud. Och vi vill bli fler förtroendevalda.

Enlig min mening behöver en översyn göras av AFF/LAFFEN och höja upp bastimmarna från nuvarande 4 timmar per medlem och år. Om de fackligt förtroendevalda fick mer tid att lägga på fackligt arbete skulle avsevärda förbättringar ske i både själva uppdragen, medlemsvården och i de förtroendevaldas egna arbetsmiljö. Det skulle även bli mer enhetligt över landet än vad det är i dag. Vi är i händerna på arbetsgivarens goda vilja när det gäller den fackliga tiden utöver de 4 timmarna.

I avtalsrörelsen 2020 yrkade kommunal på en översyn av AFF/LAFFEN (tror att dom gjorde det i år också). Vision hängde inte på yrkandet eftersom förbundet såg en risk för försämringar med att yrka på en översyn (förbundsstyrelsens protokoll 2021-09-22 punkten 10). Jag tror tvärtemot att förbundet behöver vara mer offensivt när det gäller att försöka få till en översyn av AFF/LAFFEN. Det skulle innebära att de förtroendevalda känner att förbundet kämpar för deras möjligheter att utföra sina uppdrag och deras arbetsmiljö.

De 4 timmarna har alltså legat orörda i 48 år. Det kan vara värt för förbundet att våga börja peta i det här annars blir det ju aldrig någon förändring. Om förbundet ta sig an frågan med en översyn av AFF/LAFFEN kan det faktiskt ge oanade förbättringar för Visions förtroendevalda.

Yrkanden

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundsstyrelsen gör en analys av behoven hos de fackligt förtroendevalda rörande facklig tid för arbetet. I samband därmed även en analys av förtroendevaldas arbetsmiljö kopplat till facklig tid
2. **att** förbundsstyrelsen med utgångspunkt i behovsanalysen påbörjar ett arbete, gärna tillsammans med andra fackförbund, för att få till stånd en översyn av AFF/LAFFEN. Särskilt med särskild inriktning på den fackliga tiden. Det kan lämpligen göras i samband med nästkommande avtalsrörelse.

Motionär:

Lars Burström, Region Västerbotten

100. Förstärkt rättssäkerhet för fackligt förtroendevalda

Motivering

Vision Region Västerbotten drev för några år sedan ett i medierna mycket uppmärksammat fall; fallet som kom att kallas "fröken visselblåsare". Det var frågan om en medlem som utsattes för repressalier på grund av en insändare. Medlemmen var dessutom skyddsombud. Ett förhållande som även vändes emot medlemmen.

Programmet Uppdrag Granskning tog upp fallet den 3 mars 2021. I programmet togs även upp andra fall av repressalier från arbetsgivare. Personerna i programmet hade även de fackliga uppdrag.

Det rättsliga skyddet mot repressalier mm finns utspridda i några lagar; Förtroendemannalagen, Arbetsmiljölagen och i MBL (föreningsrättskränkning).

I princip har den fackligt förtroendevalde den fulla bevisbördan för att repressalier, kränkningar och bestraffningar har skett (dock är det en form av delad bevisbördan gällande föreningsrättskränkning).

Repressalier mot fackligt förtroendevalda kan vara av olika slag; brutala och direkta som i fallet "fröken visselblåsare". Men kan även vara subtila och smygande och som sker under längre tid (sämre löneutveckling, stängda karriärvägar, utfrysning, kränkande kommentarer osv.)

Oftast kan den fackligt förtroendevalde, som blivit utsatt för repressalier och kränkningar, inte uppfylla bevisbördan. I synnerhet i fallen med de mera subtila kränkningarna. Skyddet för en facklig förtroendevald kan betraktas som ett mer teoretiskt skydd än ett faktiskt skydd.

Införande av en s.k. omvänd bevisbördan i lagstiftningen ovan skulle innebära ett väsentligt förstärkt skydd för fackligt förtroendevalda. Omvänd bevisbördan innebär att det är arbetsgivaren som ska bevisa att denne inte utsatt den förtroendevalde för repressalier och kränkningar.

Jag skrev en liknande motion till förbundsstyrelsen när fallet "fröken visselblåsare" var som mest intensivt i medierna. Förbundsstyrelsen menade då att det fanns svårigheter och en fara för att lyfta frågor om förändring av lagstiftningen i aktuellt hänseende, det dåvarande parlamentariska läget och att förbundet prioriterade andra frågor för tillfället bland annat försämringen av LAS. Därvid ansåg förbundet motionen besvarad.

Visserligen var det ett par år sedan, men jag anser fortfarande att förbundet behöver vara mer offensivt och inte ängsliga att lyfta frågor av aktuellt slag. Det parlamentariska läget är nu om möjligt än värre än det var då, försämringen i LAS är genomförd osv. Ska vi vänta på ett perfekt gynnsamt läge innan vi lyfter viktiga frågor riskerar vi att aldrig få till stånd en förändring.

Yrkanden

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundsstyrelsen påbörjar ett arbete, gärna tillsammans med andra fackförbund, i syfte att få till stånd ändringar i förtroendemannalagen, arbetsmiljölagen och MBL utifrån vad som anförts här ovan. Syftet är att stärka det rättsliga skyddet för fackligt förtroendevalda genom bland annat införande av omvänd bevisbördan.

Motionär:

Lars Burström, Region Västerbotten

101. Öka transparensen runt tvister

Visions förtroendevalda runt om i landet bevakar och driver medlemmarnas frågor på flera olika nivåer och med flera olika verktyg. Vi har också mycket lärdomar att dra av varandras arbete, något som tyvärr inte sker mer än sporadiskt.

Vision Göteborg har ett framgångsrikt lärandeinitiativ där vi gemensamt går igenom aktuella tvister och diskuterar vilka grunder som tvisten vilar på, och hur vi tänkte när den väcktes – det är en utmärkt kompetensutveckling för många!

Trots att det pågår och genomförs omfattande dialoger med arbetsgivaren kring lagar och avtal sker brott mot dessa dagligen och tvister inleds på lokal nivå. Då och då händer det att tvisten inte kan lösas så nära medlemmen som möjligt och ärendet skickas till kansliorganisationen.

När ärendet överlämnats till kansliorganisationen försvinner kontakten för de lokalt förtroendevalda, det blir som att ärendet fastnat i ett svart hål. Det kan ta väldigt långt tid att få svar, om alls. Det har också tyvärr hänt att tvister blivit liggande så länge att preskriptionstiden löpt ut.

Detta blir naturligtvis mycket frustrerande för de som på lokal nivå väckt och driver tvisten, och det blir än mer frustrerande för medlemmarna som tvisterna gäller. Vi måste ha större transparens i arbetssätten och få uppdateringar om vad som händer, när det händer och vad som förväntas hända.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundet varje år redovisar sammanfattningar och statistik på vilka ärenden som drivs vidare nationellt, samt vad resultatet blev av dessa
2. **att** förbundet ändrar i sina processer så att lokalt förtroendevalda som initierat tvister regelbundet får uppdateringar om ärendets framåtskridande

Motionär:

Vision Göteborg

102. Stöd till sjukskrivna

Det har nyligen presenterats en utredning om sjukförsäkringen som föreslår återinförande av tidsgränser för rätt till sjukpenning. Vidare föreslås att man tidigare än idag ska jämföras mot hela arbetsmarknaden och inte bara den egna arbetsplatsen.

Detta kan komma att få konsekvenser för medlemmar som utförsäkras men inte kan återgå till sin ordinarie arbetsplats.

Jag yrkar därför

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision arbetar proaktivt med frågan och ser över på vilket sätt vi bäst kan stötta medlemmar som hamnar i en ofrivillig omställning vid sjukdom.

Motionär:

Ulrika Lundblad, Enköpingsavdelningen

103. Behåll dina tidigare gruppförsäkringar när du byter facklig organisation till oss.

På Vision.se står det att läsa följande kring försäkringar.

När du byter från ditt gamla fackförbund omfattas du inte längre av det förbundets gruppförsäkringar. Tänk på att se över dina försäkringar som du har via facket. De försäkringar som du har via ditt gamla fackförbund slutar nämligen att gälla när du byter förbund. Hos det nya förbundet ansluts du i sin tur automatiskt till en del försäkringar som ny medlem.

Vill du ändå behålla det försäkringsskydd som du hade tidigare? Vanligtvis är det då möjligt att teckna en individuell fortsättningsförsäkring hos det försäkringsbolag där du hade dina gruppförsäkringar. Kostnaden är dock högre jämfört med om du är försäkrad via en gruppförsäkring.

Tänk på att du i så fall har en individuell försäkring. Om ditt gamla fackförbund förhandlar fram förbättringar i sina gruppförsäkringar gäller de inte för dig.

Idag har vi många potentiella medlemmar som på grund av försäkringsskäl **inte** går med i Vision då de riskerar att förlora sin försäkringstrygghet. Vi har därför en hel del medlemmar som egentligen är felorganiserade.

Vi tycker att det är på tiden att prata sig samman med övriga förbund och försäkringsbolag gällande denna fråga.

Vi vill att de som tillhör vårt avtalsområde ska tacka ja till medlemskap i Vision och inte tacka nej på grund av att de mister sin försäkring. Det finns de idag som är beroende av den/de försäkringar som de har tecknat sen lång tid tillbaka. På grund av sjukdom kan de inte byta fackförbund utan att antingen mista försäkringsskyddet eller att det blir så mycket dyrare.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundsstyrelsen uppvaktar försäkringsbolag och de fackliga parterna för att undersöka möjligheten att få behålla sina försäkringar oberoende fackförbund.

Motionär:

Malmö

104. Erbjud Visions medlemmar att teckna privat sjukvårdsförsäkring

Motivering

Förbundsstyrelsen har vid förbundsmötet 2020 och 2022, i svar på motioner om privata sjukvårdsförsäkringar, uttalat att det är förbundsstyrelsen och inte Visions högsta beslutande organ som ska fatta beslut i frågan. Som skäl angavs bland annat en avvägning mellan att kunna fatta snabba beslut i tiden mellan förbundsmötena och en förankring vid detsamma. Det uttalades även att det är en fråga om en medlemsförmån som normalt ligger på förbundsstyrelsen att besluta.

Frågan om Vision ska erbjuda privata sjukvårdsförsäkringar eller inte är en principiell fråga. Visserligen handlar det i grund och botten om en medlemsförmån. Men skälen till ett ställningstagande för eller emot grundar sig uteslutande på principiella resonemang. Nyttan för den enskilda medlemmen som just en medlemsförmån har inte varit i fokus för ett ställningstagande vad jag känner till.

Principiella frågor ska beslutas av Visions högsta beslutande organ. Numera är det Förbunds kongress och Förbunds råd. Enligt stadgarna är förbundsstyrelsen ett verkställande organ. Det betyder att förbundsstyrelsen inte kan eller ska besluta i principiella frågor. Det gäller även principiella frågor i tiden mellan kongress och råd. Jag känner heller inte till om det existerar någon delegationsordning eller liknande i aktuell fråga. Jag gör således gällande att det är Förbunds kongressen som är rätt instans att slutligt avgöra frågan om privata sjukvårdsförsäkringar.

Det finns principiella argument för och emot rörande ett erbjudande av aktuellt slag. Argument emot är exempelvis att det urholkar välfärden, ökar klyftorna i vården, risk för selektion och ojämlig vård, överkonsumtion av vård etc. Argument för är exempelvis ökad tillgänglighet, avlastning i vården, bättre välfärd, snabbare vård, valfrihet, komma snabbare tillbaka till arbetet vid sjukdom, extra trygghet etc. Det finns naturligtvis fler argument rörande båda sidorna. Dock torde samtliga existerande argument för eller emot vara väl kända. Däremot finns det inte konstaterat, vad jag känner till, några påvisbara och konkreta negativa effekter av privata sjukvårdsförsäkringar. Låt nu Förbunds kongressen besluta för eller emot. Därvid lämnar jag följande

Kongressen föreslår besluta

1. **att** Förbunds kongressen ska besluta i frågan om privata sjukvårdsförsäkringar
2. **att** Förbunds kongressen beslutar att erbjuda Visions medlemmar teckna privat sjukvårdsförsäkring
3. **att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att förhandla fram fördelaktiga priser, villkor mm

Motionär:

Lars Burström, Region Västerbotten

105. Strukturell löneproblematik får en fortsättning både på kongressen, och i livet

Vid Förbundsåret 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 Förbundsåret 2020 bifölls den igen då betitlad så som rubriken ovan och bifölls igen med samma att-satser.

Problemet är att dessa beslut inte har märkts i något avseende sedan dess och givetvis inte heller i den senaste demonstrationen av kampanjen 2016 och "någon minut bättre varje år". Ett utmärkt sätt att beskriva problemet i arbetslivet! Men varför inte något motsvarande för pensionen, till exempel kvinnors pension räcker till 8 december och att männen har pension över jul och nyår. Ett strukturellt löneproblem blir ju ett strukturellt pensionsproblem i och med det pensionssystem vi har.

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 frågeställningen 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 frågan relevant för en kongress 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. Vision måste ha en egen ingång, en åsikt och en strategi i frågan. Vision behöver ha en egen ingång i frågan inom TCO då vi är det förbund som organiserar flera låginkomstgrupper och därmed låg pension. Tjänstepensionssystemet och opinionsbildningen äger Vision.

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.

Allt fler pensionärer, företrädesvis kvinnor, ligger under EU:s fattigdomsgräns. Vilket är en följd av det strukturella löneproblemet som är ovärdigt ett fungerande välfärdssystem.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** förbundet i diskussioner, kampanjer och opinionsbildning, ska förtydliga och peka på konsekvenserna vad gäller pensionen.
2. **att** förbundet, i debatten och inom TCO driva och sätta fokus på Visions medlemmar där vi organiserar flera av de låglönegrupper som drabbas hårdast.
3. **att** förbundet ska hitta former för hur tjänstepensionen ska konstrueras så att den inte späder på problematiken.

Motionär:

Vision Göteborg, Vision Seniorer Göteborg

106. Inkomstförsäkring vid tvist

Inför en inkomstförsäkring för medlemmar i Vision

Som en del av ändringarna i LAS, Lagen om anställningsskydd, kommer den som hamnar i tvist med sin arbetsgivare inte längre ha rätt till lön under tiden som tvisten pågår. Såväl akademikerförbundet SSR och ST Statsanställdas förbund har därför infört en särskild inkomstförsäkring som ingår i medlemsavgiften.

Eftersom en tvist kan pågå i flera månader, i bland i över ett år, kan det få stora konsekvenser för den anställda att lönen uteblir. Risken att förlora sin inkomst kan leda till att medlemmar inte vill att frågan drivs vidare. I dessa ovissa och stressiga situationer behöver medlemmarna ett pålitligt stödsystem för att hantera juridiska frågor och säkerställa sina rättigheter.

Fackförbunden ST och SSR har redan implementerat en försäkring som till stor del täcker sina medlemmars inkomstbortfall vid tvist på grund av felaktig uppsägning. Inkomstförsäkringen inom SSR vid en tvist ingår utan extra kostnad i medlemskapet och ersätter en lön upp till 80 procent under en period på 300 dagar

Genom att införa en liknande försäkring hos Vision skulle vi kunna erbjuda våra medlemmar en trygghet och en känsla av säkerhet i sina arbeten. Det skulle också ge dem tillgång till juridisk rådgivning och ekonomiskt stöd vid behov.

Att ha en sådan försäkring skulle inte bara gynna individuella medlemmar, utan också stärka Vision som fackförbund genom att visa vårt engagemang och vår solidaritet för medlemmarnas välbefinnande och rättigheter på arbetsplatsen. Det skulle förbättra medlemskapet och bidra till att attrahera nya medlemmar till förbundet.

Vision avdelning 046 i Hudiksvall yrkar på att kongressen bifaller motionen, om att införa en inkomstförsäkring som ersätter en lön upp till 80 procent i 300 dagar vid felaktig uppsägning.

Vi yrkar också på att kongressen bifaller att inkomstförsäkringen ska ingå utan extra kostnad i medlemskapet i Vision

Kongressen föreslås besluta

1. **att** införa en inkomstförsäkring som ersätter en lön upp till 80 procent i 300 dagar vid felaktig uppsägning.
2. **att** kongressen bifaller att inkomstförsäkringen ska ingå utan extra kostnad i medlemskapet i Vision

Motionär:

Mikael Damberg, Fackförbundet Vision Hudiksvall

Styrelsen Vision avdelning 046 i Hudiksvall

107. Översyn av effekter efter införandet av riktålder för uttag av allmän pension.

Under lång tid har pensionssystemen varit anpassade för en norm med pensionsuttag vid 65 år. I avtal har ofta den allmänna pensionsåldern 65 år använts som referens. I och med införandet av riktålder för allmän pension kan det innebära försämringar för personer i nära pensionsålder.

Exempel;

nedan saxat från KPA:s information;

Om du tjänar mer än 46 438 kr/mån (2023) eller om du var 28 år och jobbade inom kommun och region innan 1998 kan du också ha en förmånsbestämd pension.

En förmånsbestämd pension kan tidigast tas ut vid 61 år.

Du ansöker hos din arbetsgivare.

Som regel ska du ansöka senast tre månader innan du vill ha din utbetalning.

Beroende på vilken typ av förmånsbestämd pension du har kan du ta ut den på olika sätt.

Ta ut hela pensionen livet ut

Ta ut del av pensionen (partiellt uttag)

Ta ett temporärt uttag (tom 65 år)

Införandet av riktålder innebär i praktiken att man ej kan göra ett temporärt uttag som tänkt i samband med den allmänna pensionsåldern (65år). Utan vill man göra ett temporärt uttag måste man sluta sin anställning i förtid i förhållande till riktåldern 66-67 år (årskull 1958 ff). Gapet kommer öka när riktåldern höjs

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision arbetar för att revidera avtal och ersätta den allmänna pensionsåldern (65) till den aktuella riktålder för allmän pension.

Motionär:

Bengt Pettersson, Malmö

108. Oro inför kommande tolkbrist

Vi teckenspråkstolkar är en av de mindre yrkesgrupperna inom Vision och går en dyster framtid till mötes. Vi ser att utbildningarna till teckenspråkstolkar läggs ner vilket gör att färre personer har möjlighet att gå utbildningen. För 10 år sen fanns utbildningen på 7 orter, och idag finns den endast i Leksand, Örebro och i Stockholm.

Utbildningen är en 4 årig folkhögskoleutbildning eller ett kandidatprogram i teckenspråk och tolkning i 3 år, det gör att man har stora studieskulder efter att man är utbildad teckenspråks - dövblindtolk.

Löneläget för en nyutexaminerad teckenspråkstolk/dövblindtolk är idag ca 24.000 kr inom Västra Götalandsregionen och i övriga landet så ligger man ungefär på samma nivå.

Inom en tio års period kommer många tolkar gå i pension och återväxten i yrket ser problematisk ut, vilket kommer leda till nationell tolkbrist.

Vi ser en risk att yrket regredierar till att nära vänner/ släktingar börjar "hjälpa" sina döva anhöriga så som man gjorde fram till början på 70 talet. Detta är mycket rättsosäkert. Det innebär att du som anställd kommer att ha svårt att på ett rättssäkert sätt kunna utföra ditt arbete. Man behöver kunna säkerställa att informationen som man gett har gått fram till patienten.

I våra ögon är det omöjligt att utföra ett patientbesök utan tolk på ett sätt så att patientsäkerheten säkerställs.

Samhället ska vara tillgängligt för alla medborgare.

Vid tolkbrist är det en omöjlighet för teckenspråksanvändare/ döva att delta på lika villkor som oss hörande.

Idag läser döva på Högskola/ universitet, det leder till att teckenspråksanvändare kommer att få högre befattningar inom samhället och för att möta dessa krav krävs återkommande specialistutbildningar för oss tolkar.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision arbetar för att höja värderingen av yrket
2. **att** Vision synliggör yrket mer i sina egna kanaler
3. **att** Vision arbetar för att se över möjligheterna att endast förlägga utbildningen till högskola/universitet
4. **att** Vision arbetar för att Teckenspråkstolkar ska få specialistutbildning inom yrket för att möta framtidens behov

Motionär:

Stellan Solgård, Vision Västra Götalandsregionen; Maria Tomar, Vision Västra Götalandsregionen

109. Fristående kurser på högskolenivå för medicinska sekreterare/vårdadministratörer

För yrkesgruppen medicinska sekreterare finns det allt för få möjligheter att fortbilda sig i sin yrkesroll och ett begränsat antal karriärvägar. Dessutom är en del av de fortbildningar som finns inte tillgängliga i det allmänna skolväsendet vilket begränsar medicinska sekreterares möjligheter till att söka fortbildning på egen hand ytterligare. Yrkeshögskolans uppdrag är att ge grundläggande kunskaper och färdigheter, vilket skapar en inlåsningseffekt när den medicinska sekreteraren vill växa i sin yrkesroll. Fördjupningskurser i diagnosklassificering på högskolenivå borde vara en självklarhet men det är det inte. Högskolor och universitet erbjuder dock kurser som skulle passa som fortbildning för medicinska sekreterare som till exempel statistik, verksamhetsutveckling, e-hälsa och IT men de behöver rikta sig mot yrkesgruppen.

Yrkesrollen för medicinska sekreterare är i förändring och vi behöver möta förändringen genom att utveckla vår kompetens och erövra nya arbetsområden. Flera regioner är på väg in i nya journalsystem och IT-lösningar som kommer att ändra yrkesrollen i grunden och vi behöver rusta oss för att ge yrket en så gynnsam utveckling som möjligt.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision verkar för fler högskoleförlagda kurser anpassade för medicinska sekreterare
2. **att** Vision kommunicerar, problematiserar och skapar opinion kring omställningen som yrkesgruppen står inför där möjlighet till högre utbildning måste ses som en central del
3. **att** Vision för en dialog med SKR kring frågan om den förändrade yrkesrollen för medicinska sekreterare med fokus på utbildningsbehovet och medicinska sekreterares möjligheter att söka fortbildning inom högskola och universitet

Motionär:

Erika Jönsson, Vision Region Skåne

110. Högskoleprogram medicinsk sekreterare/vårdadministratör

Utbildningsnivån ökar i Sverige och en allt större andel av befolkningen har examen från högskola eller universitet. Idag finns flertalet utbildningar till medicinsk sekreterare inom yrkeshögskolan. Det finns också det vårdadministrativa programmet på Umeå universitet med möjlighet till högskoleexamen (2 år) och kandidatexamen (3 år).

Yrkeshögskolans uppdrag är att ge grundläggande kunskaper och färdigheter, därför är det svårt att tillgodose behovet av fördjupade kunskaper för yrkesgruppen inom ramen för yrkeshögskolan. Det skulle gynna yrkesgruppen om det fanns fler möjligheter att studera till medicinsk sekreterare på högskolenivå inte minst med tanke på den omställning som sker i flera regioner med nya journalsystem och IT-lösningar som kommer att medföra att arbetsuppgifter försvinner och som ställer krav på andra kompetenser än tidigare. För att driva vår egen utveckling behöver vi fler i yrket med högre utbildning och spetskompetens inom e-hälsa, statistik, kvalitetsarbete och verksamhetsutveckling.

Det finns ett växande behov av fler möjligheter att studera till medicinsk sekreterare på högskolenivå. Medicinska sekreterare blir idag utestängda från tjänster som de i övrigt kvalificerar sig för då det ofta finns krav på högskoleutbildning i kravprofilen.

Kongressen föreslår besluta

1. **att** Vision verkar och driver opinion för fler högskoleförlagda vårdadministrativa program
2. **att** Vision verkar och driver opinion för att innehållet i ovan nämnda utbildning möter yrkets framtida roll
3. **att** Vision för dialog med SKR för att föra diskussionen om framtidens medicinska sekreterare och utbildningsbehov vidare

Motionär:

Erika Jönsson, Vision Region Skåne

111. Tandsköterskor behöver synliggöras

Tandsköterskor är en av Visions största grupper både till antal och till kvinnodominerad yrkesgrupp. Det finns en stor potential i att kunna rekrytera fler medlemmar till Vision. För att vi ska kunna växa inom Vision och öka i medlemsantal, så behöver vi synliggöras mer och tydligare. Det finns en brist i kunskap vad denna yrkeskategori gör och man upplever sig osynlig i många frågor.

Tandsköterskor är en stor grupp som halkar efter när det gäller lön och många jämställdhetsfrågor jämfört med mansdominerade yrkesgrupper. Detta bidrar till att yrket inte är lika attraktivt och vi behöver få flera att vilja välja yrket tandsköterska i framtiden. Skyddad titel är ett steg men vi behöver se på andra faktorer som skyddsutrustning, arbetsvillkor och löner. Där man kan se att det skett en förändring i jämställdhet är oftast där kvinnor sökt sig till mansdominerade yrken än jämfört med män som sökt sig till kvinnodominerande som tex tandsköterskor.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision centralt, tillsammans med tandsköterskenätverket, synliggör gruppen tandsköterskor utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Motionär:

Linda Carola Therese Karlsson, Vision Region Värmland; Rumi Uygul, Vision Region Jönköpings län

Stöttas av Tandsköterske Nätverket

112. Arbetskor för tandsköterskor - för ett jämställt yrkesliv

Tandsköterskor är en av Visions största grupper både till medlemsantal och kvinnodominerande yrkesgrupp. Deras arbetsmiljö har många brister som man kan läsa om i Visions egen arbetsmiljöundersökning, så deras arbetsmiljö bör prioriteras.

Arbetskor förebygger olyckor och belastningsbesvär och är ofta en självklarhet på traditionellt mansdominerade arbetsplatser. Tyvärr är det fortfarande mycket vanligt att personal får betala för sina arbetskor bara för att de arbetar på en kvinnodominerad arbetsplats. Fria arbetskor är därför både en jämställdhetsfråga likväl som en säkerhets- och arbetsmiljöfråga.

Det flera andra arbetsmiljörelaterade riskfaktorer som i praktiken talar för att det borde vara en självklarhet att tandsköterskor ska ha arbetskor pga. Risken av fallande och vassa föremål.

Arbetskor skulle förbättra arbetsmiljön och öka Visions mål att växa i medlemsantal, och att man är ett starkt förbund som visar att man går i framkant och driver denna fråga. Detta kommer öka närvaro på arbetsplatserna och öka attraktiviteten genom nya medlemmar och förtroendevalda. Vision skulle stärka medlemmar inom tandsköterskeyrket samt ge dem en synlighet.

Kompetensförsörjningen behöver säkras för att bibehålla erfaren samt rekrytera ny personal. Då detta är en viktig fråga för yrkesgruppen tandsköterskor, så skulle det vara självrekryterande om Vision driver denna fråga centralt. Vi behöver investera i en hållbar arbetsmiljö och en god hälsa för våra medlemmar i tandsköterskeyrket om de ska hålla ett helt arbetsliv. En viktig del i det är att eliminera risken för skador på fötter under arbete, den är obefintlig idag, då många köper billigaste skorna at ha i arbetet. Det bör vara en självklar del att Vision arbetar tillsammans med arbetsgivaren för att tandsköterskor ska orka arbeta ett helt arbetsliv.

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision centralt, tillsammans med tandsköterskenätverket, driver viktiga frågor, arbetskor är en del av det.

Motionär:

Linda Carola Therese Karlsson, Vision Region Värmland; Rumi Uygul, Vision Region Jönköpings län

Motionen stöttas av:

Tandsköterskenätverket, Region Västerbotten Avd 328 Stockholm, Avd 282 sek 6 Västra Götaland, Avd 333 Ftv Skåne, Region Kalmar län, Region Norrbotten, Region Kronberg, Region Jämtland, Region Väster Norrland, Region Dalarna, Klubb Tandvård Sörmland, Region Härjedalen

113. On-offboarding för chefer

Vid hög omsättning på chefer uteblir ofta det systematiska kvalitets- och Arbetsmiljöarbetet, och redan från start i anställningen hamnar många chefer "snett".

Alltför ofta saknas rutiner för avlämnande chefer vilket försvårar introduktionen av ny chef. Enligt SNS-rapporten* "Chefers organisatoriska förutsättningar i kommunerna" anser många chefer att de jobbar under ohållbara arbetsvillkor med knappa resurser i förhållande till vad de förväntas göra.

Särskilt tufft är det för chefer inom skola och omsorg med många medarbetare och en ansträngd ekonomi. Stödstrukturer som HR, IT och ekonomi, kollegor och chefer spelar stor roll. Tuffa arbetsvillkor påverkar både chefernas prestation, motivation och hälsa och en stor del av cheferna vill sluta som chef eller på arbetsplatsen som konsekvens av det.

Utifrån detta tolkar vi in att chefer behöver en ordentlig och välorganiserad on-boarding vid start av ny anställning, men lika viktigt är att de också får möjlighet att off-boarda, och lämna över till nästkommande chef. Allt för en hållbar arbetsmiljö.

*SNS -studieförbundet Näringsliv och samhälle

Kongressen föreslås besluta

1. **att** Vision driver arbetet för att tillsammans med SKR tar fram en gemensam definition av vad begreppet on och off boarding innebär för dem.
2. **att** Vision driver frågan om on-off boarding för nya och avlämnande chefer inom samtliga yrkesgrupper

Motionär:

Vision Göteborg