



Verksamhetsberättelse 2024



*Socialförvaltningen, Arbetsmarknadsförvaltningen,
Äldreförvaltningen och Södermalms stadsdelsförvaltning.*



Inledning

Vision är en partipolitiskt obunden tjänstemannaorganisation. Visions medlemmar arbetar inom kommuner och landsting, i kommunala bolag och stiftelser, kooperativa samt privata verksamheter inom vård, omsorg och utbildning. Vi organiserar också tjänstemän inom Svenska kyrkan och religiösa samfund. I dag är cirka 20 procent av medlemmarna anställda av privata arbetsgivare. Totalt har Vision cirka 200 000 medlemmar.

Arbetet och arbetsplatsens gemenskap är basen för det fackliga arbetet inom Vision. Vi organiserar många olika yrkesgrupper men främst socialarbetare, jobbmatchare, jobbcoacher, arbetsledare, chefer och administrativ personal. Det ger en unik helhetssyn och styrka, då de fackliga frågorna på en arbetsplats ofta är gemensamma för alla anställda på arbetsplatsen.

Sektion 42 är en del av Vision Stockholm stad, som organiserar medlemmar inom Socialförvaltningen, Arbetsmarknadsförvaltningen, Äldreförvaltningen och Södermalms stadsdelsförvaltning

Sektionens organisation

Styrelsen har under verksamhetsåret haft följande sammansättning

Ordförande	socf	Per Broman
Vice ordf.	socf	Kjell Skaraas
Vice ordf HSO Söd	sdf	Susan Pitkänen
Kassör		Jens Barlas
Ledamot HSO	socf	Robert Dragan
Ledamot	amf	Rafael Szoppe
Ledamot	Äf	Maina Skarner
Adjungerad HSO	amf	Mussie Calmerfalk Ephrem

Revisorer
Marja-Leena Sulkala
Marjaana Takala

Valberedning
Patrik Simonsson
Thomas Snees

Sammanträden

Årsmöte

Sektionens årsmöte hölls den 26 februari 2024

Styrelsemöten

Styrelsen har under verksamhetsåret haft 10 protokollförda möten.

En planeringskonferens har genomförts.



För att få mer kontinuitet i verksamheten har styrelsen korta veckomöten varje tisdags morgon. Av den anledningen har vi kunnat minska på antalet formella styrelsemöten men vunnit i tempo i arbetet.

Övriga möten och träffar

Sektionen har hållit flera digitala möten med våra medlemmar inom arbetsmarknadsförvaltningen, där upp till 80 personer har deltagit för att ta del av de förslag som Vision har lämnat till arbetsgivaren angående chefsstrukturen och omorganisationen inom förvaltningen.

Vision har fått igenom att antalet medarbetare per chef ska vara mellan 18 och 23, även om avvikelser kan förekomma. Om antalet medarbetare överstiger 23 bör extra chefsstödjande tjänster tillföras.

Vision har också nått en kompromiss när det gäller de biträdande chefer som önskar bli enhetschefer. De ska skriva ett curriculum vitae (CV) för att ge en tydlig bild av den sökandes arbetslivserfarenhet, utbildning och kompetens, samt hur länge personen har arbetat som chef. Dessutom kommer CV:n att användas för att jämföra kandidaterna sinsemellan.

Vision har överklagat Arbetsmarknadsförvaltningens beslut att inte lämna ut handlingar, som mottogs den 23 september 2024, till Kammarrätten och vunnit.

Under våren och sommaren försökte vi oss på att ha öppet hus på expeditionen alla fredagsmorgnar med frukost och fackliga samtal samt filmkvällar en gång i veckan. Dessvärre var uppslutningen mycket blygsam. Dock skam den som ger sig. Träffarna kan komma att återupptas under våren 2025.

Samverkan

Samverkan är i första hand en fråga om ett förhållningssätt, en attityd och i andra hand ett dokument eller en dagordning.

Medlemmar anser att samverkansavtalet inte inneburit det ökade inflytande och delaktighet på den egna arbetsplatsen som man förväntat sig. Om så är fallet är det allvarligt då ett av huvudsyftena med samverkansavtalet är just att öka inflytande och delaktighet för alla anställda i staden.

Samverkansförfarandet inom våra förvaltningar kräver en mycket stor organisation. Vi har nu fyra förvaltningsgrupper, drygt ett tjugotal samverkansgrupper och över 100 APT-områden. Det ställer stora krav på oss fackliga företrädare att bevaka organisationen och vad som avhandlas på APT. Ett problem vi påpekat i det sammanhanget är att APT- och samverkansprotokollen/minnesanteckningarna måste komma fram snabbare än idag så att vi lättare och mer aktuellt kan följa vad som händer på våra arbetsplatser. Att man sedan lägger ut protokoll och handlingar på samverkansytor som inte alltid är så lätta att komma åt, underlättar inte det hela.



Vi menar att samverkansavtalet i grunden bör och ska vara något positivt för våra medlemmar. Om avtalet används rätt ger det ökad delaktigheten i beslut och utveckling som rör den egna arbetsplatsen.

Vision har representanter i samtliga förvaltningars förvaltningsgrupper och samverkansgrupper.

Under 2023 har representationen i samverkansgrupperna varierat men idag är den som nedan

Förvaltningsgrupper

Socialförvaltningen	Per Broman/ Robert Dragan (HSO)
Arbetsmarknadsförvaltningen	Rafael Szoppe /Mussie Calmerfalk (HSO)
Äldreförvaltningen	Maina Skarner
Södermalm	Kjell Skaraas/Susan Pitkänen (HSO)

SVG socialförvaltningen

Sociala	Per Broman/Robert Dragan
Ensamkommande	Per Broman/Robert Dragan
Boende och behandlingsenheten	Per Broman/Robert Dragan
Administrativa avdelningen	Per Broman/Robert Dragan
Enheten för stöd o skydd	Per Broman/Robert Dragan
Behandling, Framtid Stockholm	Robert Dragan
Enheten för hemlösa	Robert Dragan
Intro Sthlm	Robert Dragan

SVG Södermalm

Sociala avdelningen	Kjell Skaraas/Susan Pitkänen
Äldreavdelningen	Kjell Skaraas/Susan Pitkänen
Förskoleavdelningen	Susan Pitkänen

SVG Äldreförvaltningen

Trygghetsjouren	Maina Skarner
-----------------	---------------

SVG Arbetsmarknadsförvaltningen

VO Jobbtorg och Kvalitet o utveckling	Rafael Szoppe/Mussie Calmerfalk
VO Insatser och VO Arbetsgivsamverkan	Rafael Szoppe/Mussie Calmerfalk
VO Antagning och stöd	Rafael Szoppe/Mussie Calmerfalk
VO Egen regi och VO Kvalitet o utveckling	Rafael Szoppe/Mussie Calmerfalk
Frans Schartau	Rafael Szoppe /Mussie Calmerfalk
Campus Åsö (ink skola 1,2,3 YFI och adm.)	Rafael Szoppe /Mussie Calmerfalk

Dialog och information

Vår huvudsakliga informationskanal har varit genom e-post. Där har såväl allmän information vidarebefordrats till våra medlemmar liksom inbjudan till utbildningar. Den nya dataskyddsförordningen (GDPR) har försvårat den informationskanalen då vi inte får använda eget register/sändlista. Sektionen har också en webbsida www.vision.se/sektion42. Tanken med



sidan är bl.a. att ge information om arbetsplatsbesök, presentera styrelsen och bjuda in till aktiviteter och årsmöte. Även om sidan under året blivit bättre så återstår mycket att göra.

Utbildning

Styrelseledamöterna har under året genomgått flera utbildningar. Många av sektionens medlemmar har genomgått utbildningar anordnade av Stockholmsavdelningen och Vision centralt.

Arbetsmiljö

Inom arbetsmiljöområdet finns det mycket kvar att göra och vi kommer aldrig att bli varken klara eller helt nöjda. Det som vi främst vill och tvingas rikta vår uppmärksamhet på är de svårigheter som många drabbas av samband med organisationsförändringar.

Lokalfrågorna har varit ett stående tema i år som tidigare år. Det handlar om brister i befintliga lokaler men också arbeta med att anpassa lokaler för nya verksamheter. Vi är inte alltid nöjda med fastighetsägarnas hantering av lokalfrågorna.

Inom flera av våra verksamheter pågår verksamhet dygnet runt. Det betyder att många av våra medlemmar arbetar på schema med oregelbundna arbetstider. Det tillsammans med att flera börjar närma sig pensionsålder och har arbetat många år, gör att de känner sig slitna.

Samtidigt är det personer som egentligen trivs med sitt arbete och känner stort engagemang för de människor man arbetar för, på våra institutioner, inom uppsökarenheten, jourverksamheterna och liknande. Vi har fått ett visst gehör hos arbetsgivaren som också ser det som ett växande problem. Ännu har vi sett lite av konkreta förslag eller åtgärder på förbättringar.

Vi tittar nu på eventuella aktioner kring vårt krav om införande av den s.k. ”80-90-100” modellen. D.v.s. att vid en viss ålder (tex 62 år) ska man kunna arbeta 80%, få 90% av lönen och 100% pensionsavsättning. Detta för att möjliggöra för lite äldre arbetskamrater att arbeta kvar några år till utan att förlora allt för mycket ekonomiskt. Vi har även arbetat för möjligheten att kunna löneväxla. D.v.s. växla lönehöjning mot pensionsavsättning.

Inom arbetsmiljö begreppet vill vi också nämna de enskilda personer som vänder sig till oss för att få hjälp i sina kontakter med arbetsgivaren. Det kanske är vår allra viktigaste uppgift som facklig företrädare, att hjälpa och stötta enskilda medlemmar.

Vi har i dag drygt 55 Visions skyddsombud och platsombud i vår sektion. Vi välkomnar och efterlyser flera intresserade till att bli skyddsombud och/eller arbetsplatsombud.

Utvärdering av Mål för 2024

Mål	Kommentar	Uppfyllt
Ett besök på minst hälften av alla arbetsplatser	Som tidigare sagts så har vi varit på minst hälften av arbetsplatserna men endast på ett färre arbetsplatser i formell mening.	Uppfyllt

Minst 6 styrelsemöten under året	Genomfört men kompletterat med måndagsmöten varje vecka	Uppfyllt
Minst 2 träffar med våra arbetsplatsombud och skyddsombud.	Ett möte under våren och ett före jul.	Uppfyllt
Värva 25 helt nya externa medlemmar	Ett aktivt utåtriktat arbete har gett oss många nya medlemmar. Nettoantalet medlemmar har ökat med 20, till 650.	Uppfyllt
Driva frågorna om ”80-90-100” och lönevaxling	Dessa frågor lyfts alltid samband med möten med politiken, och samverkan kring budget.	Uppfyllt
Ett arbetsplatsbesök på varje nyöppnad arbetsplats	Ett antal arbetsplatser har stängts under året och några nya har öppnats.	Uppfyllt
Genomföra minst två medlemsaktiviteter.		Uppfyllt
Informera om samverkansavtalet grundläggande utgångspunkter och tänkt tillämpning.	Deltagit på arbetsmiljöutbildningar och samverkansutbildningar	Uppfyllt

Slutord

Vi som facklig organisation har till uppgift att påverka politiken och förvaltningar till att fatta beslut som är till fördel för våra medlemmar. Detta har vi gjort genom att träffa politiker och tjänstemän för att framföra våra synpunkter och önskemål. Vi tror att samverkan är det bästa sättet att nå resultat på. Genom kloka argument och väl förankrade åsikter har vi fått arbetsgivaren att lyssna och ta till sig våra önskemål, vilket i många fall gett ett gott resultat.

Vision är ett fackförbund som organiserar tjänstemän på olika nivåer och med olika befattningar. Poängen med detta är att se yrkesgrupperna som en enhet, inte splittra utifrån utbildning och hierarki utan ta tillvara arbetsplatsens personal.



Under året har sektionen stöttat medlemmar i alla de fyra förvaltningarna. Såklart lyckas vi inte alltid att uppnå målen i dessa ärenden men oftast får vi till en förbättrad situation för medlemmarna.

Styrelsen försöker att i mycket hög grad vara tillgänglig för medlemmarna. Som medlem är det bara att ringa om det finns funderingar som rör din anställning eller arbete.

Vår sektion, liksom hela Vision växer och har en mycket god tillströmning av medlemmar. Vid årsskiftet var vi ca 650 medlemmar, vilket är jätteroligt men innebär också ett stort ansvar för oss förtroendevalda. Många medlemmar ger facklig styrka i relationen till arbetsgivaren. Det är inte tid att slå sig till ro då det fortfarande finns många oorganiserade medarbetare ute på arbetsplatserna. Prata gärna med dem om vikten av att vara fackligt ansluten. Det behövs ett starkt fack som kan påverka och jobba för att behålla och utveckla det vi lyckats skapa genom åren.

Krig i Ukraina, en orolig omvärld.

stigande räntor, energipriser och matpriser påverkar oss såklart. Vi har dock under 2024 sett att inflationen minskar.

Vi har lyckats påverka Vision centralt till att förhandla fram ett nytt tydligare löneavtal som förhoppningsvis kan göra plånboken lite tjockare.

Tack kamrater

Ordförande

Per Broman

Per Broman

Ordförande



Kjell Skaraas

Vice. Ordf.

Susan Pitkänen

Vice. Ordf

Jens Barlas

Kassör

Robert Dragan

Ledamot

Rafael Szoppe

Ledamot

Maina Skarner

Ledamot