

Samordningsgruppen Sydost



Presentation

- ▶ Namn och plats
- ▶ Vad är jag mest nyfiken på de här dagarna?
- ▶ Vad vill du bidra med här?
- ▶ Vad gör du helst en solig söndag?



Allt du vill veta om förbundsstyrelsen och lite till!



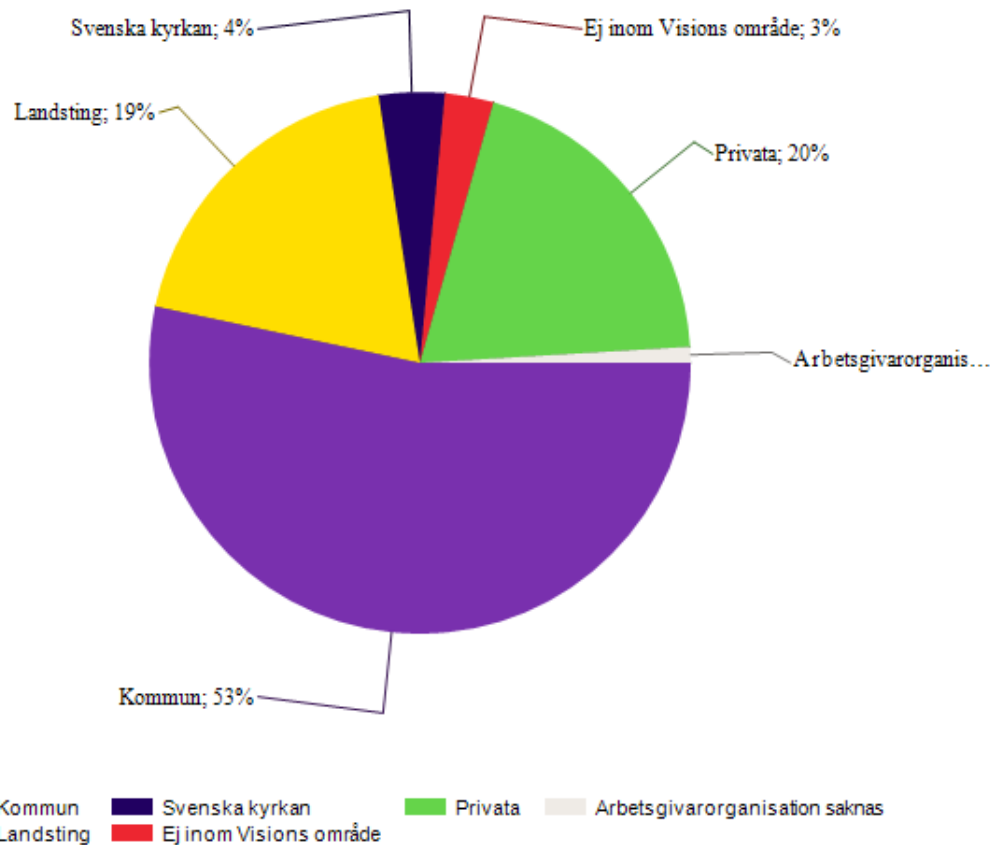
Styrelsens ansvar

- ▶ Leda och offensivt utveckla förbundets verksamhet i överensstämmelse med stadgar och de beslut som fattas av kongress och förbundsråd.
- ▶ Styrelsemöte en gång i månaden (ibland extra)
- ▶ Beslutande styrelse
- ▶ Ansvarsområden
- ▶ Ger uppdrag till tjänstemännen/delegerar

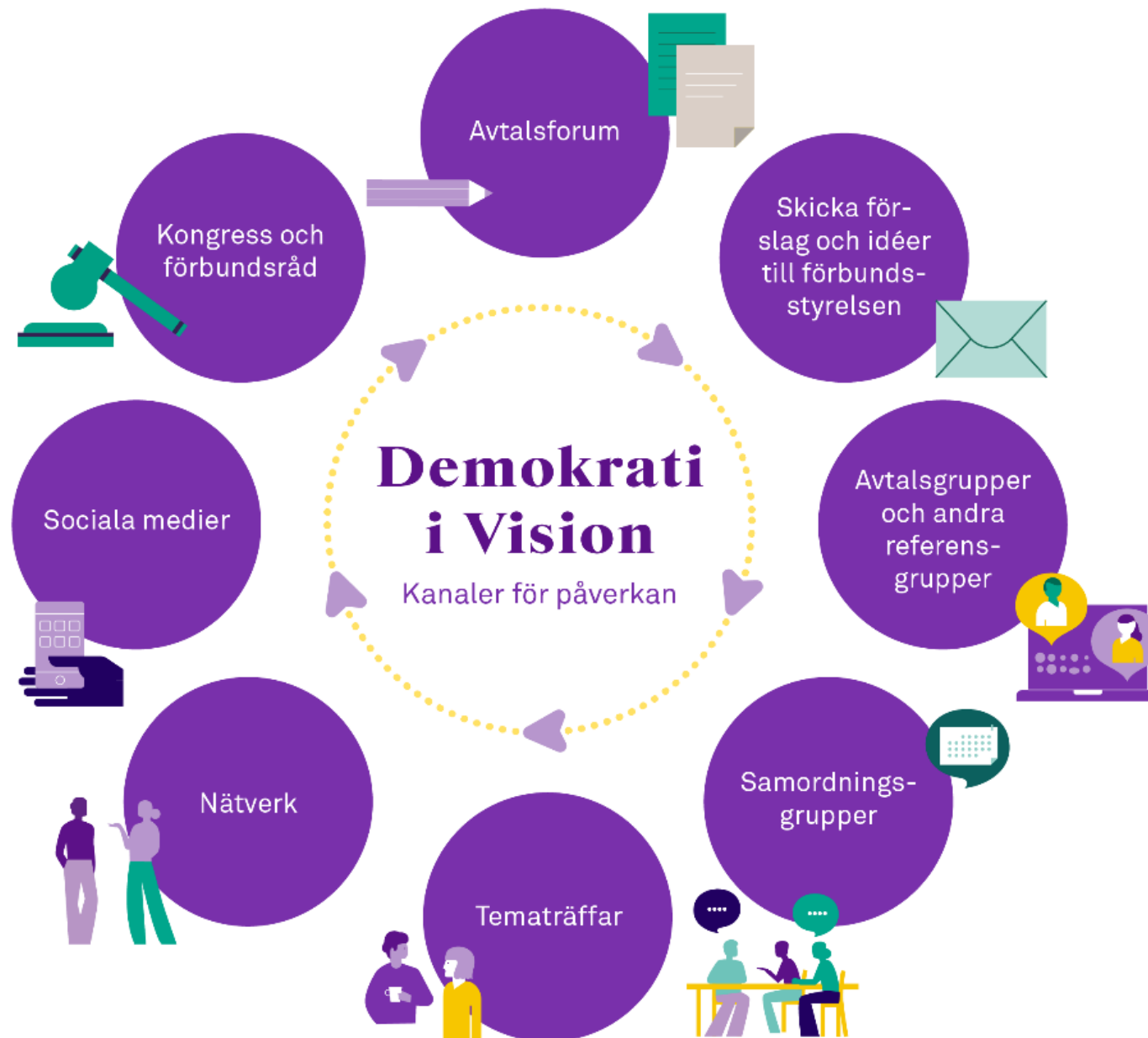
Vertikalt förbund

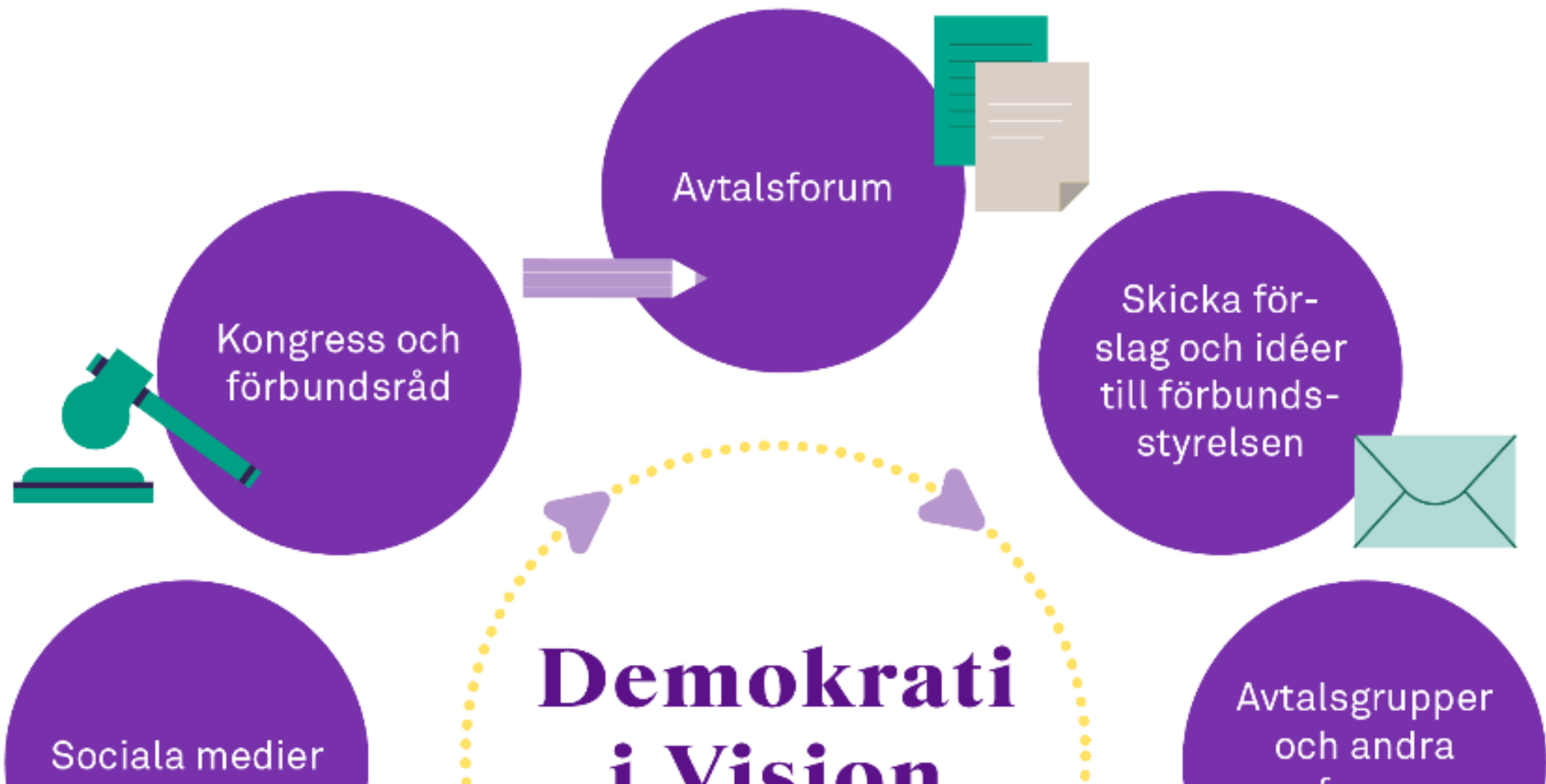
- ▶ Över 4000 yrkestitlar
- ▶ Viktigt att ha med sig i de beslut vi tar
- ▶ Viktigt att vara starka ute på arbetsplatserna

Avtalsområden



Arbetsgivarorganisation	Antal medlemmar
SKR Kommun	78461
SKR Region	28258
Sobona	14556
Almega Vårdföretagarna	6625
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation	5773
Ej inom Visions område	4278
Fastigo	2485
Arbetsgivaralliansen	2416
Almega Utbildning	1545
Arbetsgivarorganisation saknas	1394
Fremia	1303
Summa	147094





Avtalsforum

Skicka förslag och idéer till förbundsstyrelsen

Avtalsgrupper och andra referensgrupper

Demokrati i Vision

Kanaler för påverkan

Demokrati i Vision

Kanaler för påverkan

slag och ideer
till förbunds-
styrelsen



Avtalsgrupper
och andra
referens-
grupper



Samordnings-
grupper



Tematräffar

I Vision

Kanaler för påverkan

referens-
grupper

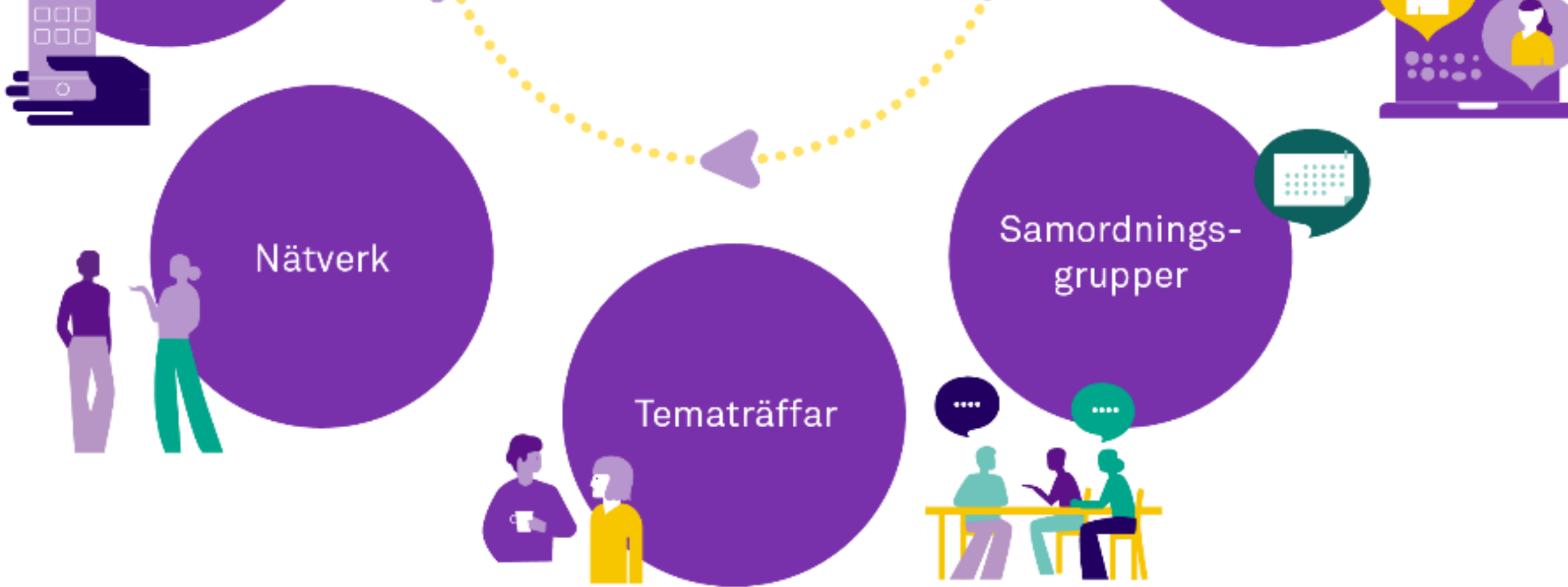


Samordnings-
grupper



Tematräffar





I Vision

Kanaler för påverkan



Nätverk



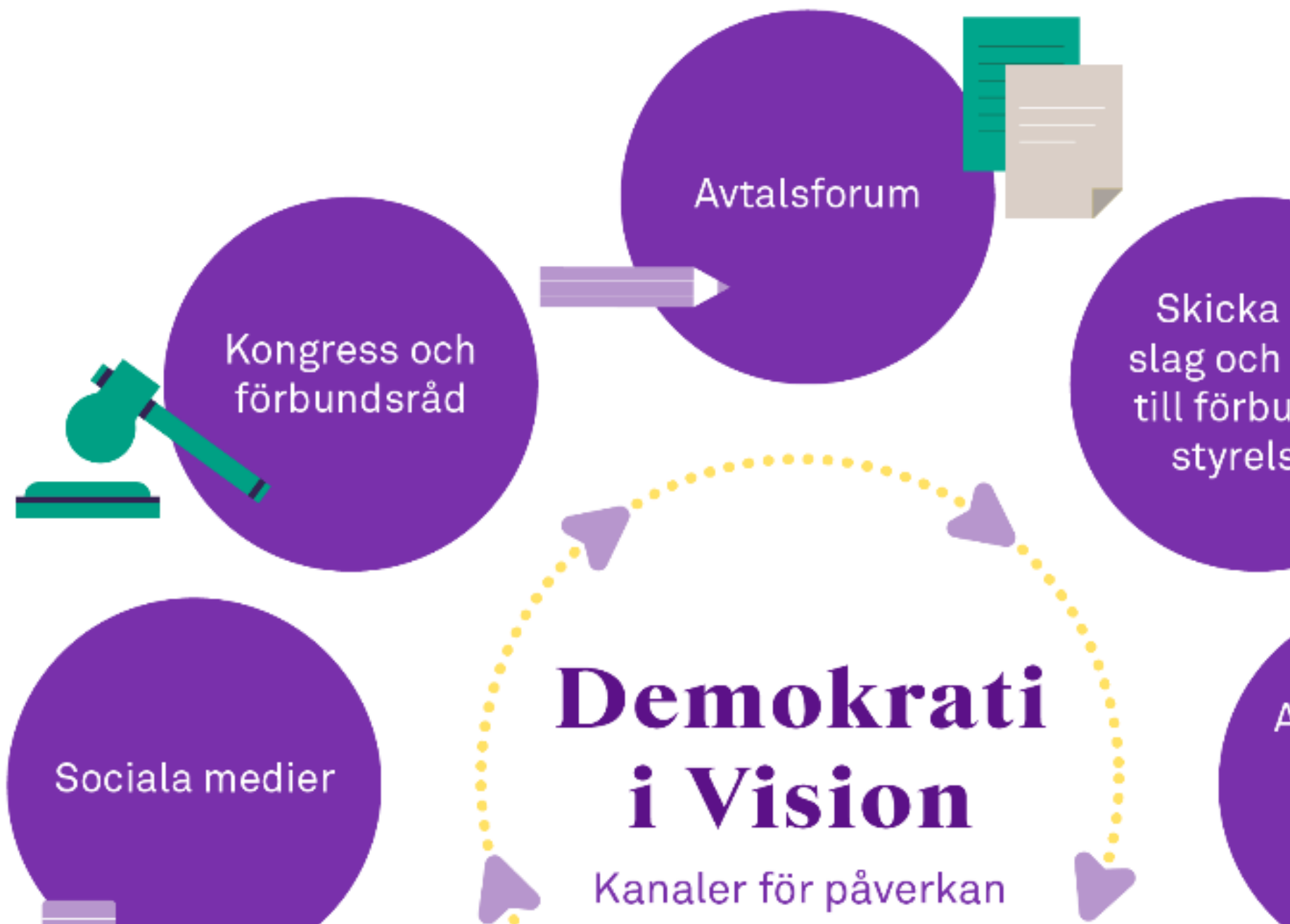
Tematräffar

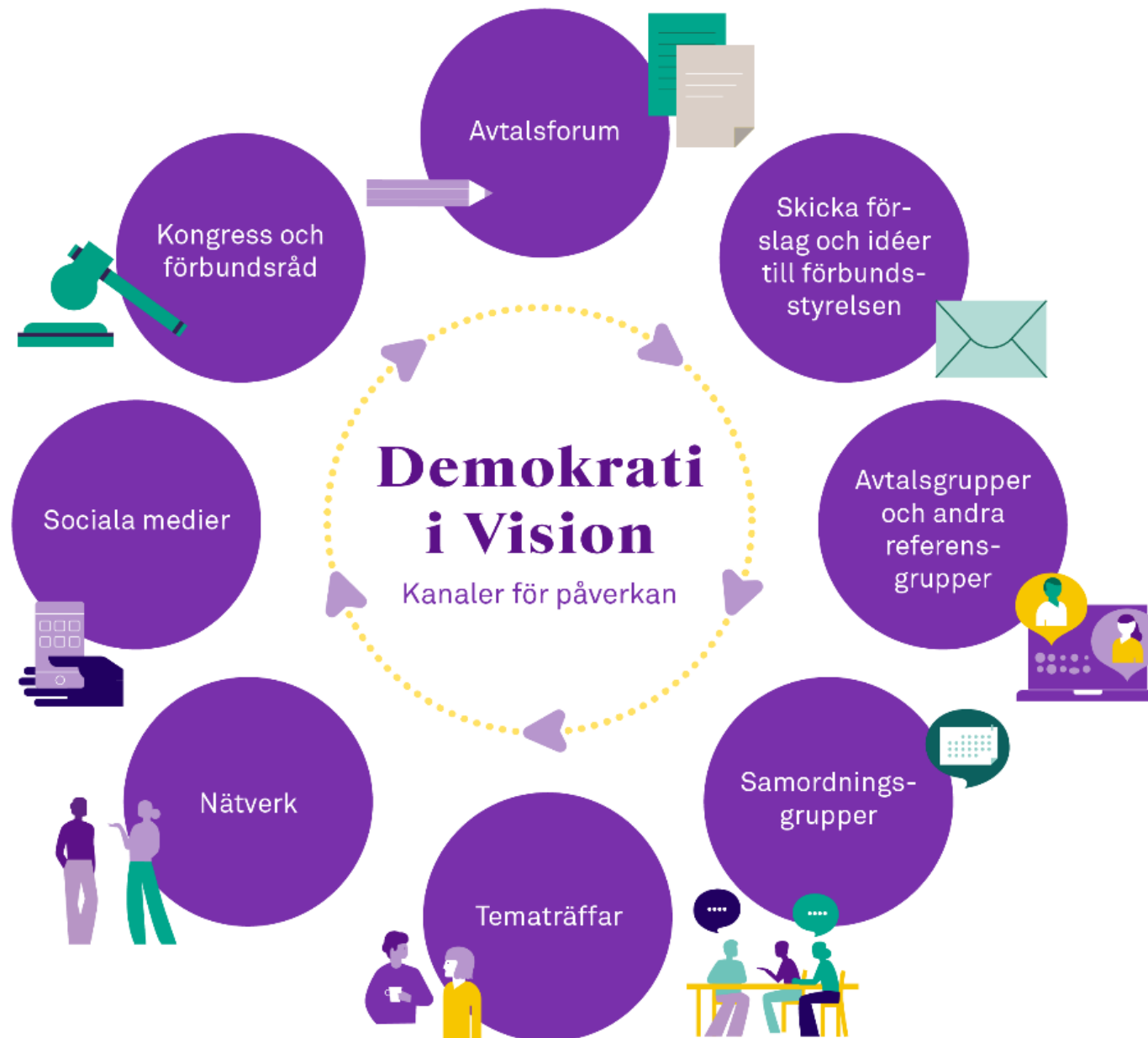


Samordnings
grupper









Ett styrelsemöte

- ▶ Många beslut och viktigt med bra underlag
- ▶ Vissa frågor kommer tillbaka flera gånger
- ▶ Olika var en fråga väcks
- ▶ Ny politik
- ▶ Tillit och kommunikation

Exempel på hur en process kan gå till: Avgiftsmodell.

Beslut på
förbundsmö
te

Tillsätter
avgiftsgrup
p med FTV

Förslag
till FS
från
avgiftsgr
upp

Förslag
till
SAMO

Revidering
till FS

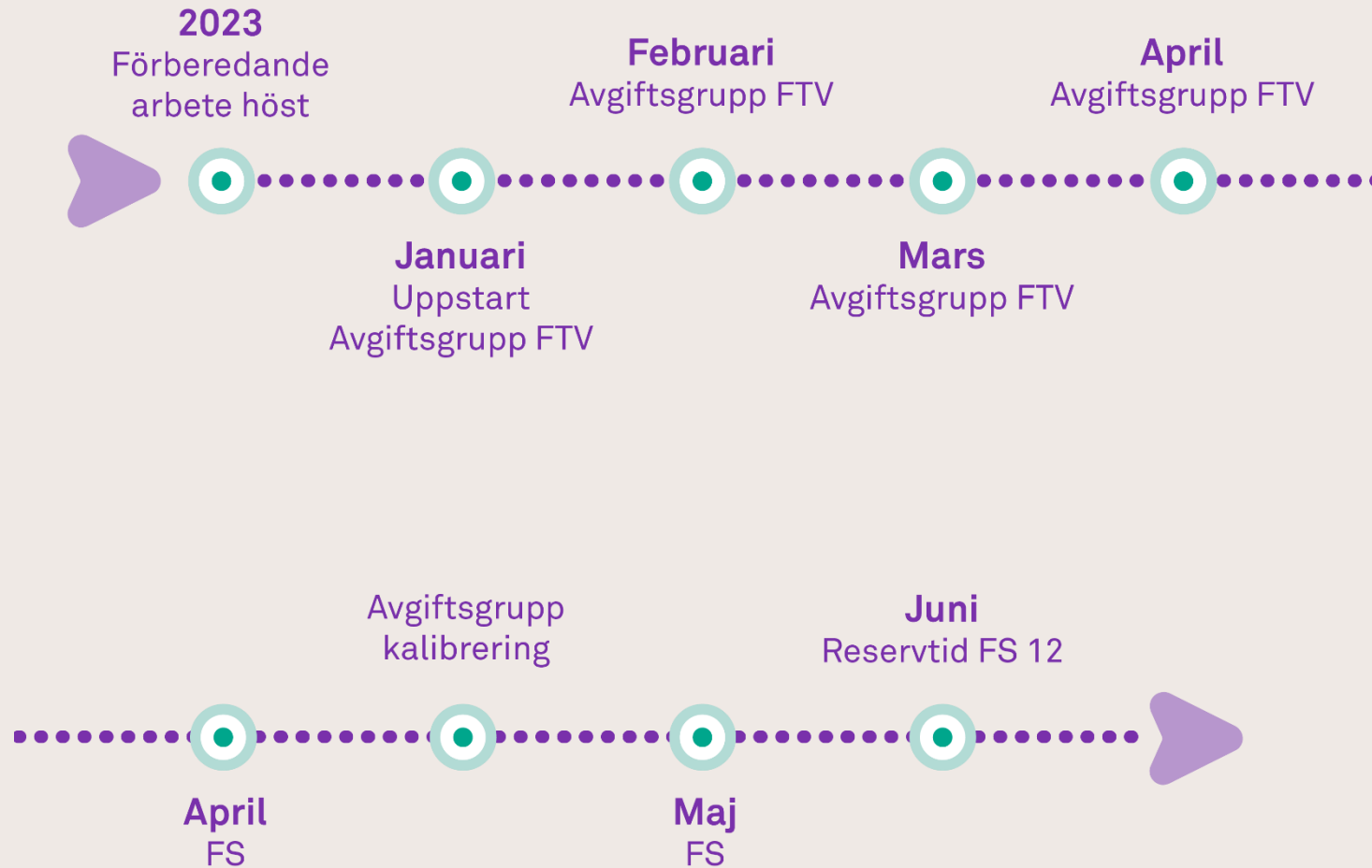
Nytt
förslag
till
SAMO

FS
beslutar
om att
lägga
fram
förslag

Förmöten

Beslut på
Kongress

Avgiftsgruppens process



Ni kan alltid höra av er!

- ▶ forbundsstyrelsen@vision.se
- ▶ Jens, dalia, camilla

Vad gör alla tjänstemän på Visions kansli?

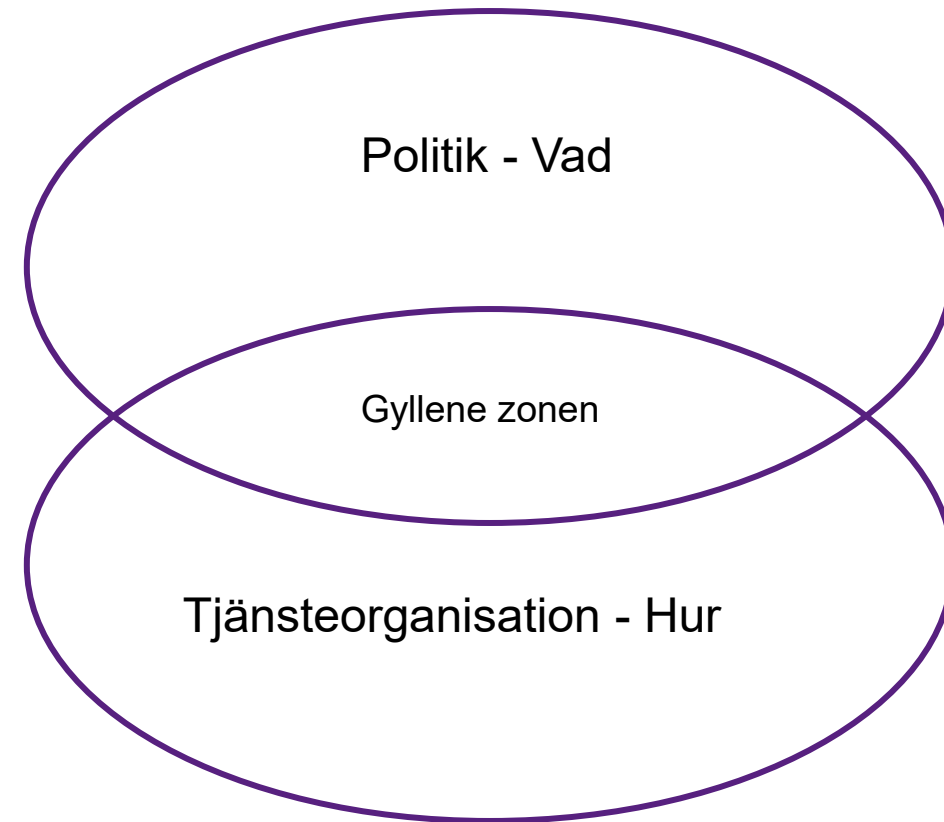
Våra olika roller i organisationen

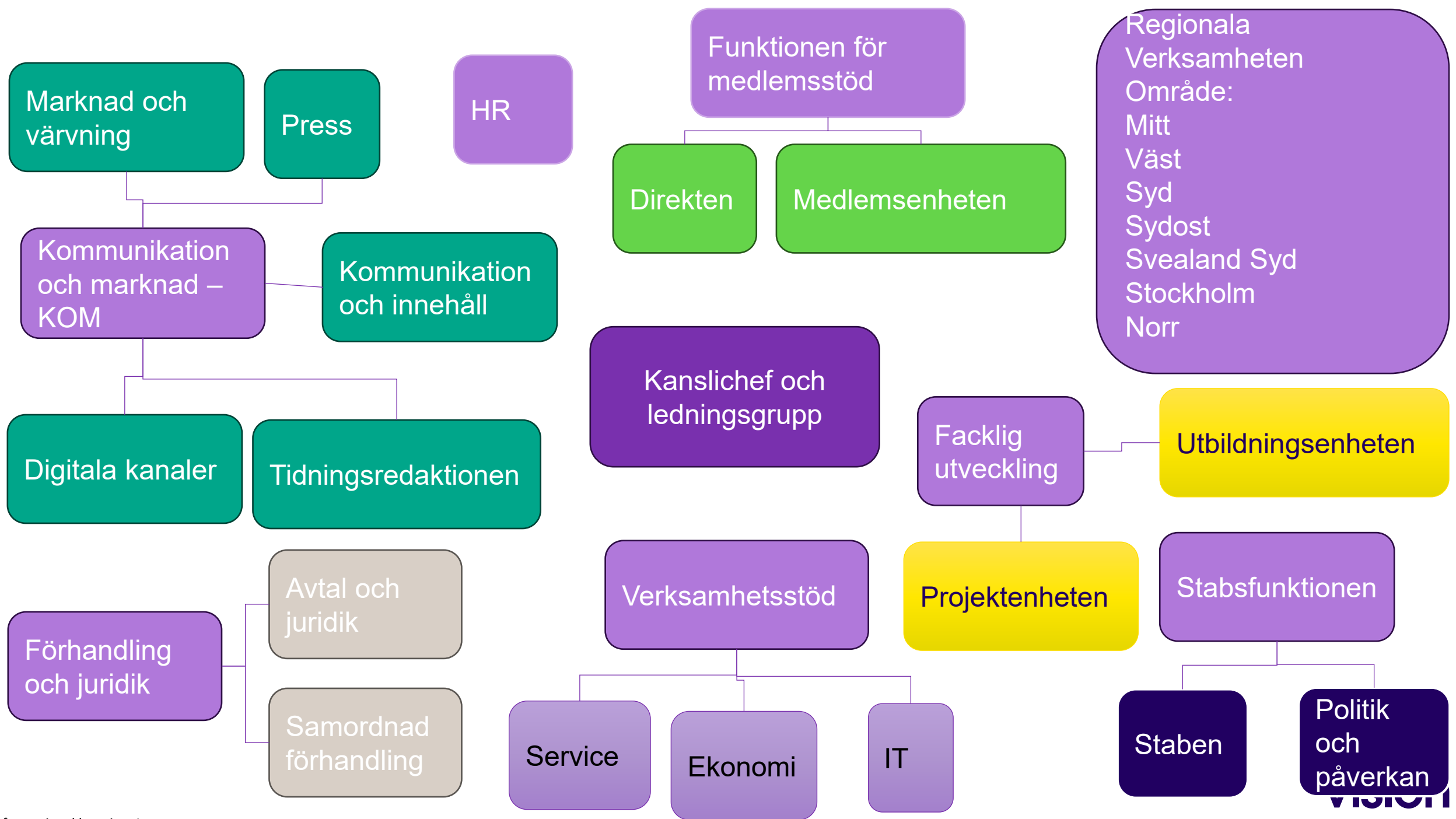
► Vad ska göras?

- Förbundsmöte/kongress
- Förbundsstyrelse

► Hur ska vadet göras?

- Kansliorganisationen i samarbete med FS
- Olika delar av verksamheten tar ansvar utifrån sina uppdrag.





Våra sju center

Malmö

Göteborg

Linköping

Västerås

Stockholm

Sundsvall

Luleå

– Stina och co

– Niklas och co

– Mia och co

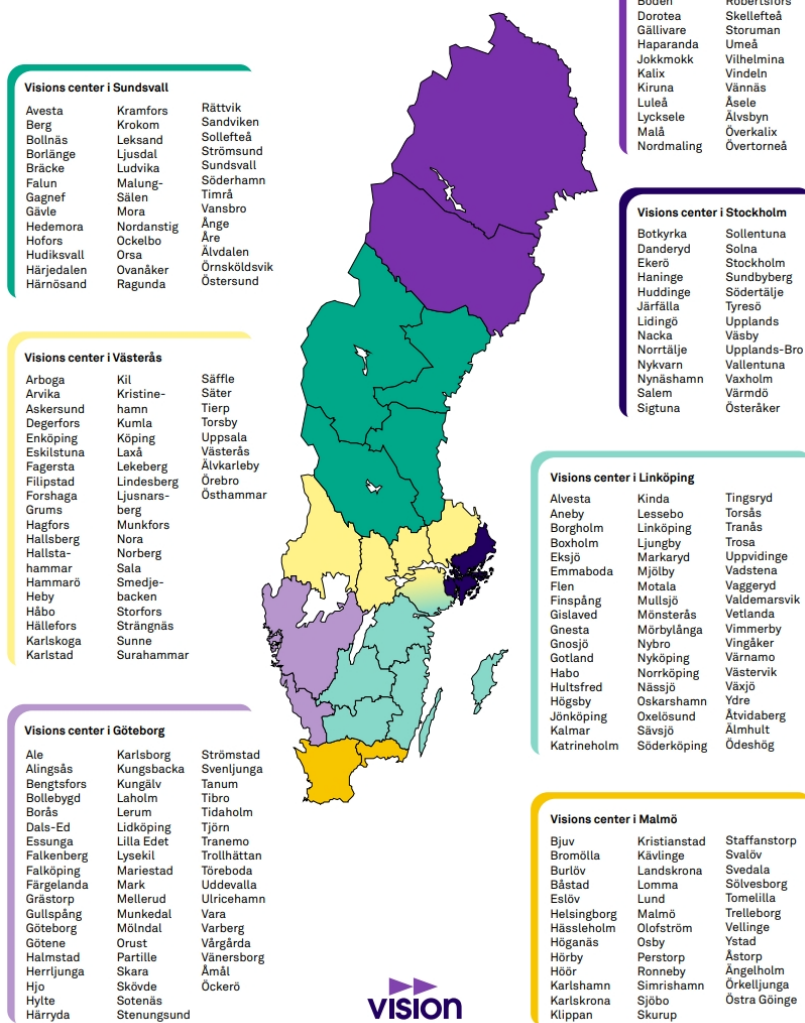
– Camilla och co

– Calle och co

– Robert och co

– Annika och co

Centerkarta



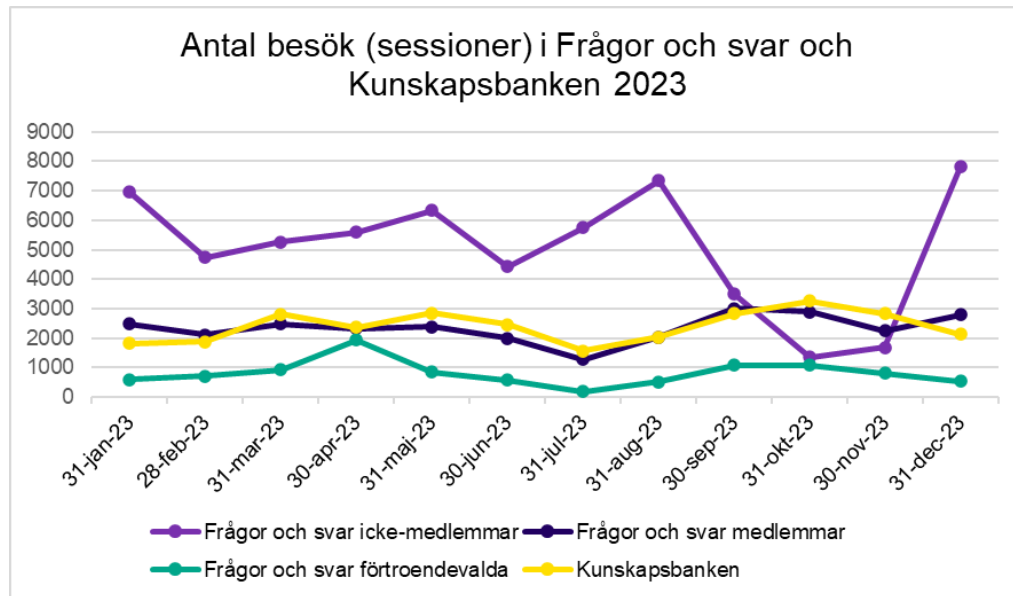
Statistik 2023 - Medlemsstöd

Statistik-Medlemsstöd

- ▶ Medlemsstöd besvarade ca 100 000 frågor via telefon, chat och mejl.
- ▶ Vison Direkt besvarade dessutom 30 000 inlägg i sociala medier.
- ▶ Medlemsenheten hanterade över 60 000 ärenden i Carma
 - ▶ 29 051 Inträden,
 - ▶ 2 955 sektionsinträden,
 - ▶ 14 334 utträdesärenden,
 - ▶ 6 824 avgiftsändringar
 - ▶ 8 083 uppgifter om ny anställning eller inkomst.
- ▶ Återvärvningen hanterade över 11 000 frågor om utträden och räddade kvar 11%

Blandad statistik -Kunskapsbanken

- ▶ Totalt har vi haft 130 000 besök i Kunskapsbankens Frågor och Svar på vår hemsida.



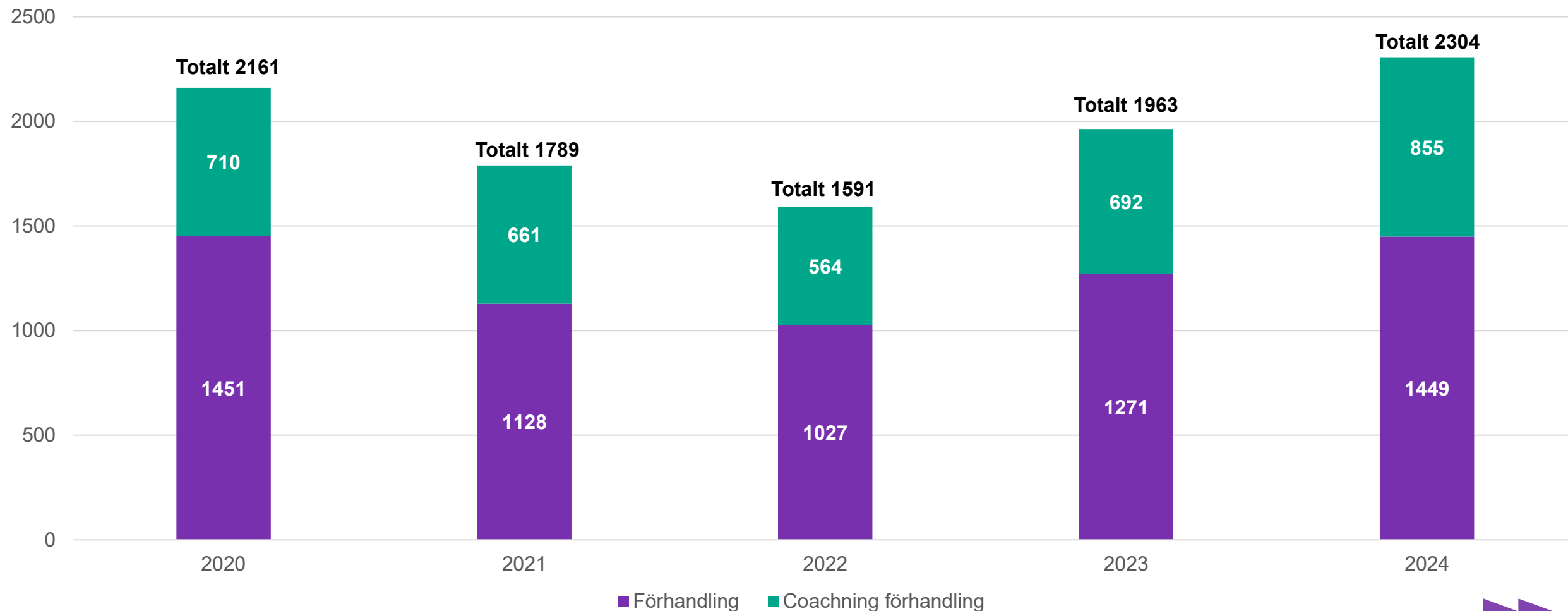
Vanliga frågor man söker svar på är:

- ▶ Vad ingår i medlemskapet?
- ▶ Hur lång uppsägningstid har jag?
- ▶ Kan jag avbryta min semester om jag blir sjuk?
- ▶ Hur lång uppsägningstid har jag om jag säger upp mig själv?
- ▶ Hur gör jag utskick till medlemmar?
- ▶ Hur gör jag en reseräkning
- ▶ Hur tar jag fram en medlemslista?
- ▶ Mallar för årsmöte

Statistik 2024 –förhandlingar

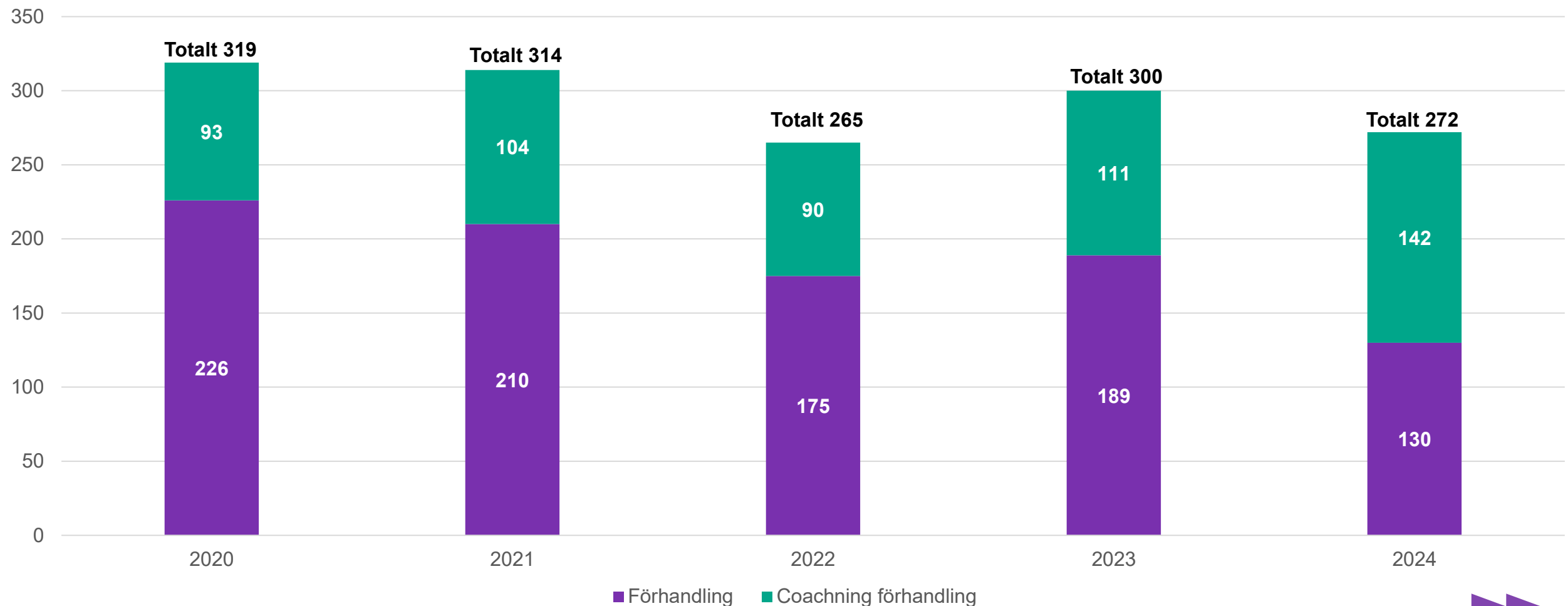
Totalt per år och ärendetyp 2020-2024

Inflöde förhandlingsärenden och coachning förhandling 2020-2024



Linköping: Totalt per år och ärendetyp 2020-2024

Inflöde förhandlingsärenden och coachning förhandling 2020-2024

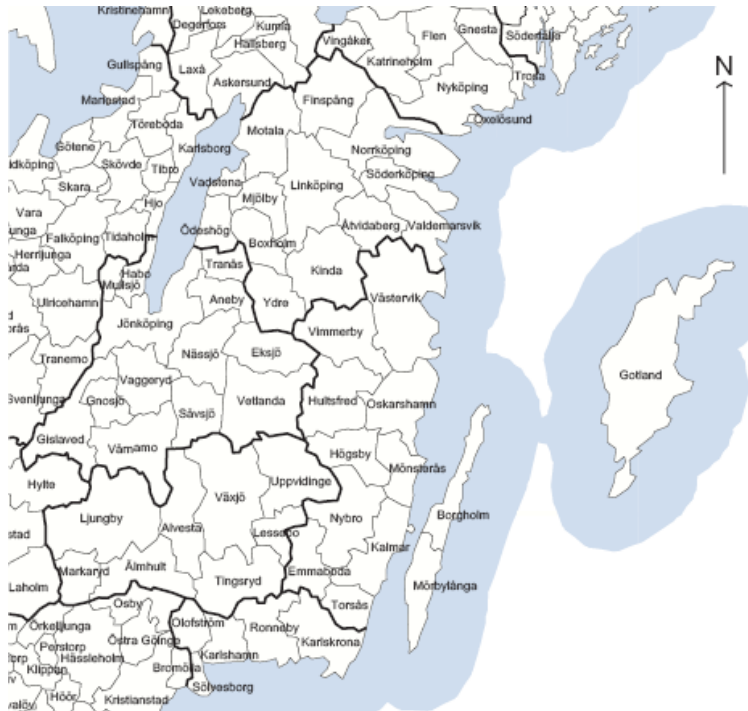


En sammanfattning av hur metodenarbetet gått 2024

För alla avdelningar och klubbar i Vision kan vi konstatera att:

- De avdelningar och klubbar som arbetat med metoden under 2024 har i genomsnitt ökat sitt medlemsantal med 0,9% och antal förtroendevalda med 10%
- De avdelningar och klubbar som **inte** kommit igång med metodenarbetet har under 2024 ökat sitt medlemsantal med 0,2% och antal förtroendevalda med 0,3%

Linköpings center



Vision lokalt – centret i Linköping

- ▶ Verksamhetschef – Mia
- ▶ Samordnare – Kent, Anna, Lotta
- ▶ Rekryteringscoach – Chrille
- ▶ Ombudsmän – Morgan, Li, Lisa, Jocke, Annelie, Gustav, +1

Vad gör vi på centret i Linköping då?

Centrets huvuduppgift är att rekrytera nya medlemmar och förtroendevalda, stötta/coacha medlemmar och förtroendevalda, samt bidra till att bygga en väl fungerande lokal facklig verksamhet och vid behov företräda medlemmar.

Centrets förhållningssätt gentemot förtroendevalda och medlemmar ska vara konsultativt och coachande.

- ▶ Förhandlingar
- ▶ Coaching
- ▶ Arbetsmiljöfrågor
- ▶ Organisering, utveckling och rekrytering
- ▶ Administration av kurser och aktiviteter,
- ▶ Lokala parlamentarismen, SAMO
- ▶ Nätverken, områdesträffar
- ▶ Centergemensamma aktiviteter.

Reflektioner från vht-chef

- ▶ Vi är en platt organisation
 - ▶ Ni har nära till Veronica och FS
 - ▶ En modig organisation
 - ▶ Peppade på utveckling
 - ▶ Framåtlutad på riktigt
 - ▶ Enkelt, nära, framåt!!
- ▶ Vi har hög belastning, samtidigt har vi en stor och stark grupp förtroendevalda i Sydost
 - ▶ Många avdelningar och klubbar
 - ▶ Bra koll på våra arbetsgivare
 - ▶ Behov av att analysera utträden
 - ▶ Svårt att ringa in gemensamma nämnare – kräver hög kunskap om lokala förutsättningar
 - ▶ Nyfiket, prestigelöst, omtänksamt

Dag 2

► Reflektioner från gårdagen

- Något du inte visste?
- Något du vill veta mer om?
- Fick du någon idé eller en ny tanke?

► Gruppen igår

- Någon som sa något som du tänkt extra mycket på?
- Någon som sa eller gjorde något som gav dig en extra go känsla?
- Något du känner dig extra stolt över själv?

Rapport från FS i februari till SAMO

Satsning för ökad facklig styrka



Så här har vi gått tillväga

- samarbete mellan förtroendevalda och kansliet

- ▶ Möjligheter, utmaningar och behov samlades in under **förmötena** inför kongressen
- ▶ **Områdeskonferenserna** arbetade fram förslag på vad som behövs utvecklas och vad vi behöver göra mer av
- ▶ **Referensgruppen** föreslog prioriteringar bland förslagen
- ▶ **Kansliet** formulerade idéer
- ▶ Workshop i hela kansliet under **personalkonferens**
- ▶ Workshop **förbundsstyrelsen, referensgruppen och kansliet**
- ▶ Förslag förankrades i **ledningsgruppen**
- ▶ **Förbundsstyrelsen** beslutade om nästa steg i satsningen



Nuläge och vad behövs framåt

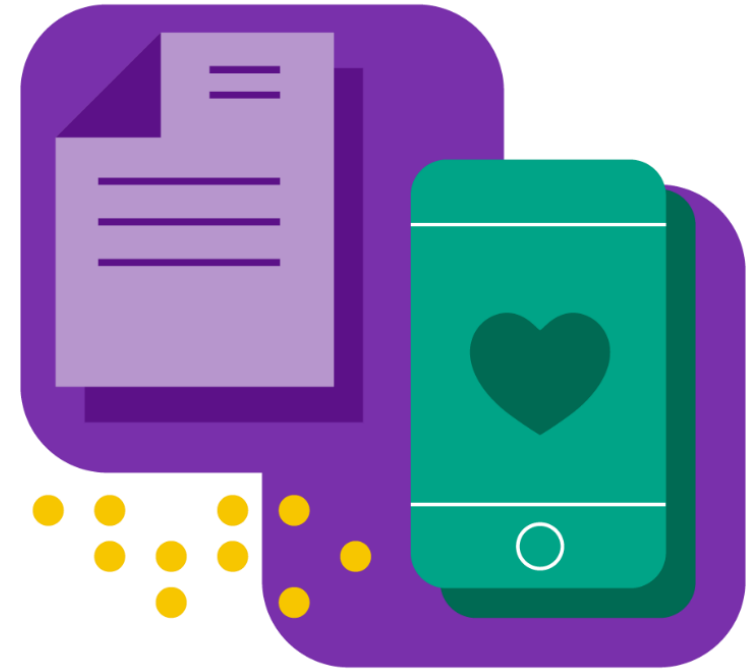
- ▶ Resultaten inte i linje med förväntningarna, det går bra men vi är inte nöjda! 😊
- ▶ Vi vill göra mer och bättre av det som redan går bra
- ▶ Nya saker
- ▶ Vad?
 - Fler arbetsplatsbesök, fler frågor, fler tips
 - Metodiskt arbete tillsammans
 - Involvera fler
 - Ökad digital synlighet och värvning
 - Säkerställa agerande
 - Snabb omställning



Insatser i 3 steg

1. Förbundsgemensam mobilisering
2. Nya insatser och förlängda team/projekt
3. Insatser med längre tid för planering och förberedelser

Fortsättning sker också i ett antal projekt och team



1. Förbundsgemensam mobilisering

- ställa 100 000 frågor, värva 10 000 medlemmar

► 25 000 medlemssamtal

- Medlem värvar medlem

► Lokal digital närvaro

- Förstärkt ständig digital närvaro ("always on") i annonser och sociala medier

► Aktivering förtroendevalda

- Arbetsplatsbesök!
- Samarbete förtroendevalda, centren, team i Satsningen (Ökad organisering och medlemsvärvare)
- Visionveckor
- Visionombuden är en viktig nyckel - fånga upp nyanställda
- Värvningsspriser och värvningssgala

2. Nya insatser och förlängda team/projekt

- ▶ Värvningsstyrka
- ▶ Fortsatt Uppstart organisering
- ▶ Fortsatt Ökad organisering
- ▶ Addera värde till medlemskapet
 - Hälsa
 - Kompetensutveckling
 - Nya rådgivningstjänster (privatekonomi, pension, juridik)
- ▶ Försäkringslösningar som underlättar byte till Vision
- ▶ Identifiera förtroendevaldas och centrens framgångsfaktorer
- ▶ Stora avdelningar – viktiga för helheten
- ▶ Utveckla onboarding av nya förtroendevalda
- ▶ Gemensam målstyrning, analys och effektiva processer

Insatser som fortsätter

- ▶ Digitala huset (2025)
- ▶ Idéverkstäder - bl.a. nätverk för administratörer, validering av förtroendevaldas kompetens, AI (2027)
- ▶ Onboarding av nya förtroendevalda - kontinuerliga förbättringar (2027)
- ▶ Offboarding av förtroendevalda (2027)
- ▶ Justera uppdrag och ansvarsområden (2025)
- ▶ Generation Vision – 3 tillfällen under 2025 (2025)
- ▶ Utbildningssamordning - stöd till avdelningar att utbilda ombud (2027)
- ▶ Förtroenderesan (2025)
- ▶ Visionpotten (2025)

Utvecklingsarbete med förbundsrådet

- ▶ Vad vill vi att förbundsrådet ska vara?
- ▶ På vilket sätt skiljer det sig från en kongress?
- ▶ Kan vi göra något nytt och modigt med förbundsrådet? – Eller ska det vara en “kongress light”.
- ▶ Vi har inget svar, men vill utforska frågan tillsammans med Demokratigruppen.
- ▶ Vid intresse anmäl er till max.as@vision.se



Uppdrag och ansvarshandlingar

Förlängd tid tills den 28:e mars.



► AI-övning med Dalia



AI – kollega eller konkurrent?

Bakgrund



Undersökningen om AI och administratörer skickades ut i början av hösten 2024.



Syftet med undersökningen är att ta reda på mer om hur teknikutvecklingen och AI påverkar våra administratörsmedlemmar.



Cirka 7200 svar.

Definition



Det finns ingen strikt definition för vad AI är. AI är en förkortning för artificiell intelligens. Det är ett samlingsnamn för en rad olika teknologier som försöker få datorprogram att fungera mer likt en människa. Det handlar till exempel om att kunna resonera och planera, förstå vanligt språk, kunna lära sig av data, känna igen mönster och lägga ihop flera olika intryck för att komma fram till en slutsats.



Det finns många olika former av AI, vissa mer uppenbara än andra. På en arbetsplats kan AI exempelvis vara en integrerad programvara som kan språkbehandling och generering. AI kan även generera förutsägelser för att stödja beslutsfattande eller utföra bild- och ansiktstigenkänning.

AI-utvecklingen

- ▶ AI är inte något nytt fenomen och tillämpas sedan tidigare inom flera områden men har utvecklats kontinuerligt över tid.
- ▶ AI-teknologin tog ett stort kliv framåt när, så kallad generativ AI blev tillgänglig för allmänheten. Vilket blev tydligt när AI-verktyg såsom Chat GPT introducerades.
- ▶ Den snabba teknikutvecklingen och användningen av AI har gjort det möjligt att i många fall förnya, förenkla och förbättra arbetssätt men den medför även utmaningar.
- ▶ De flesta jobben bedöms påverkas i någon utsträckning.

Frågor i rapporten



Hur ser kännedomen om AI ut?



Behov av kompetensutveckling?



Oro för AI-utvecklingen?



Hur tydliga är arbetsgivare med vad som gäller på arbetsplatsen?



Finns det några riktlinjer?

De fem största svarsgrupperna

Medicinsk sekreterare



Administratör inom skolan



Administratör HR/personal



Administratör ekonomi



Administratör social omsorg

Insikter från undersökningen

Många vet inte om de får använda AI på sin arbetsplats.

Det råder en stor osäkerhet kring om arbetsgivaren har tagit fram några riktlinjer för AI på arbetsplatsen.

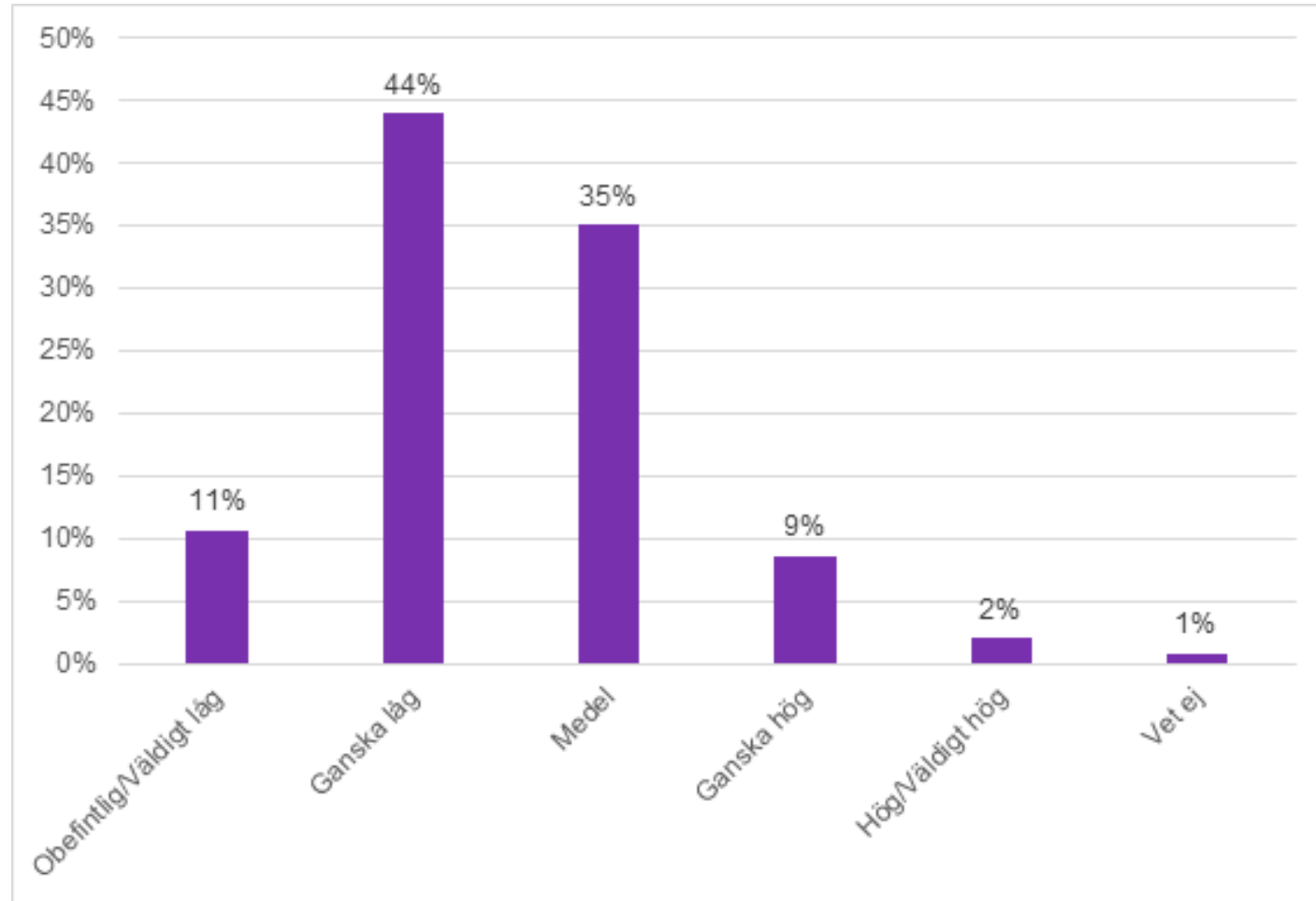
Många ser ett behov utifrån yrkesrollen att lära sig mer om AI.

AI skulle kunna underlätta arbetet gällande användning av arbetstid

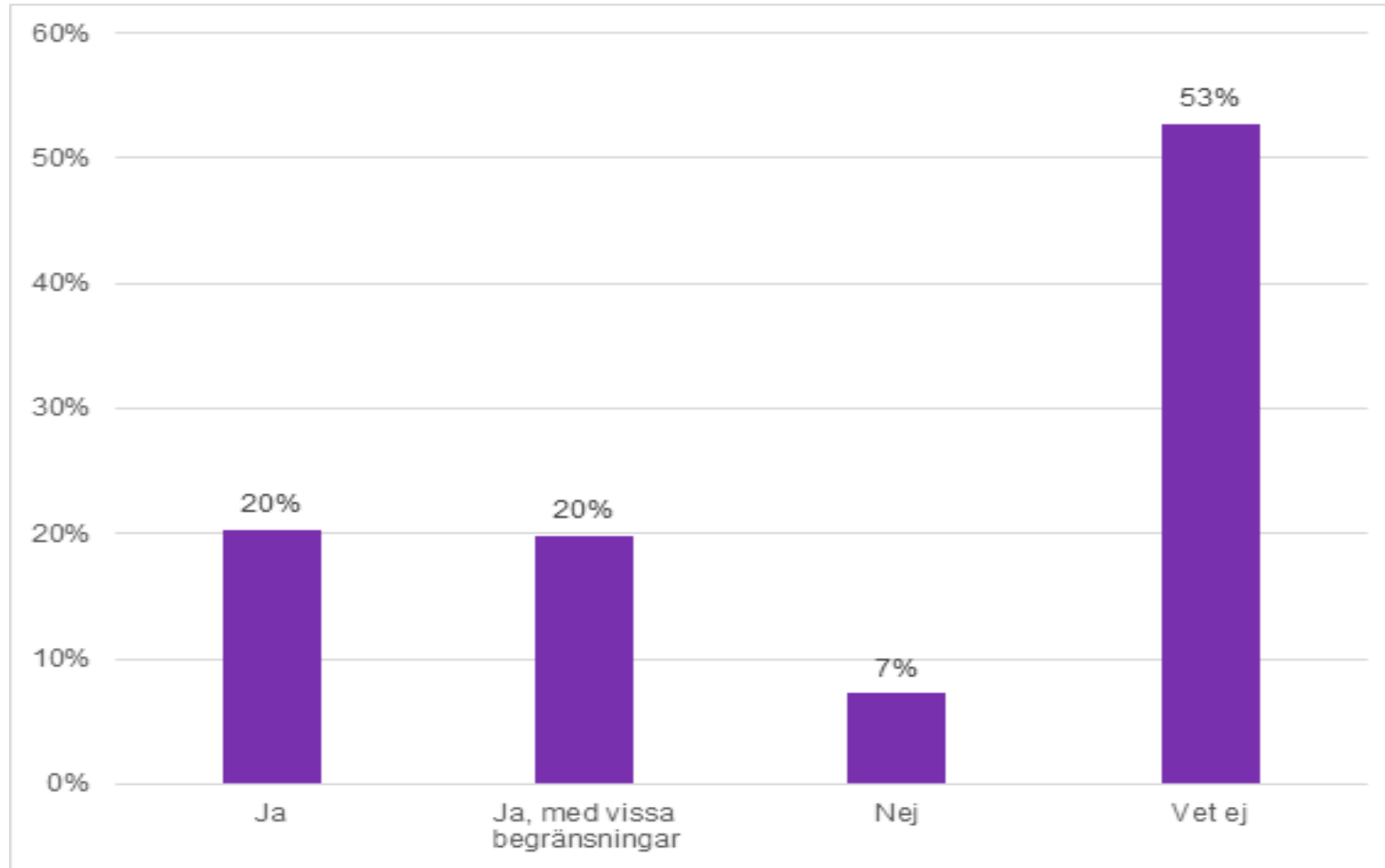
Brist på kompetensutveckling är den faktor som hindrar flest från att använda AI mer i sitt arbete.

Få upplever att de har fått den kompetensutveckling de behöver när det gäller den AI som används i arbetet.

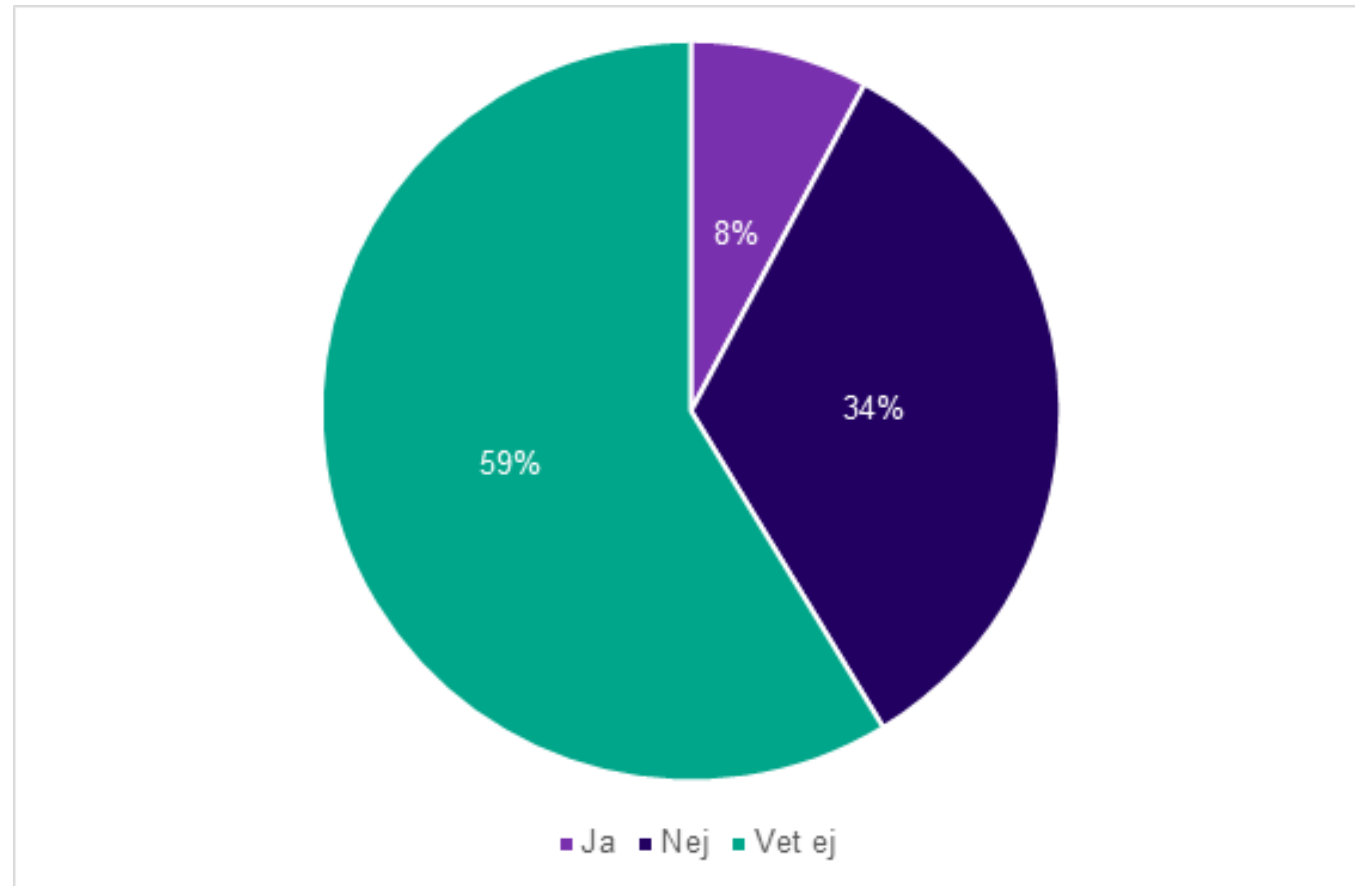
Hur bedömer du din kännedom om AI?



Är det tillåtet att använda AI på din arbetsplats?



Har din arbetsgivare tagit fram riktlinjer för AI på din arbetsplats?



Synen på hur AI skulle kunna underlätta arbetet

Ge mer tid för
kvalificerade
arbetsuppgifter

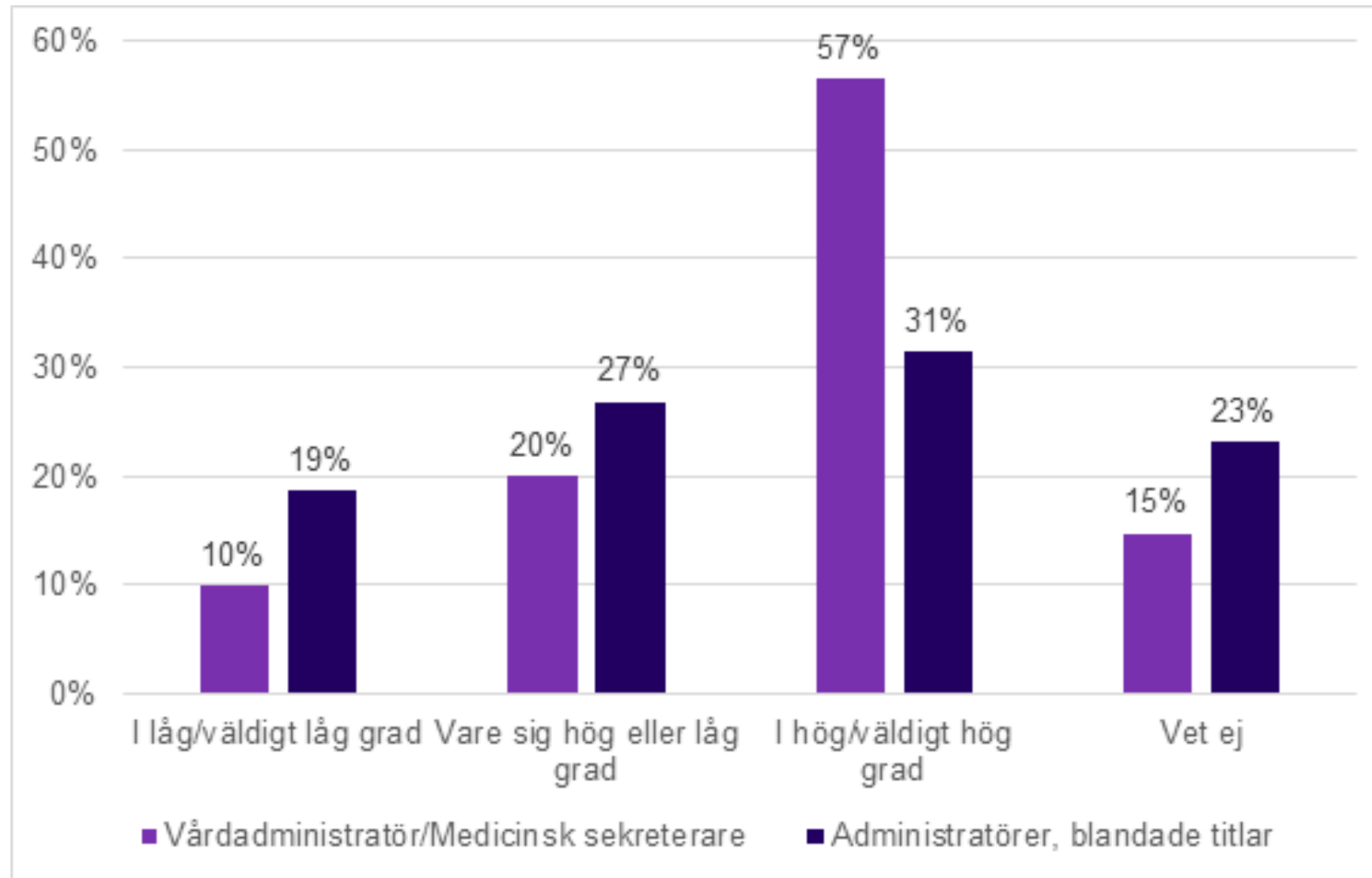
Skapa tid för att
komma ifatt med
arbetsuppgifter som
släpar efter

Mer tid för
kompetensutveckling

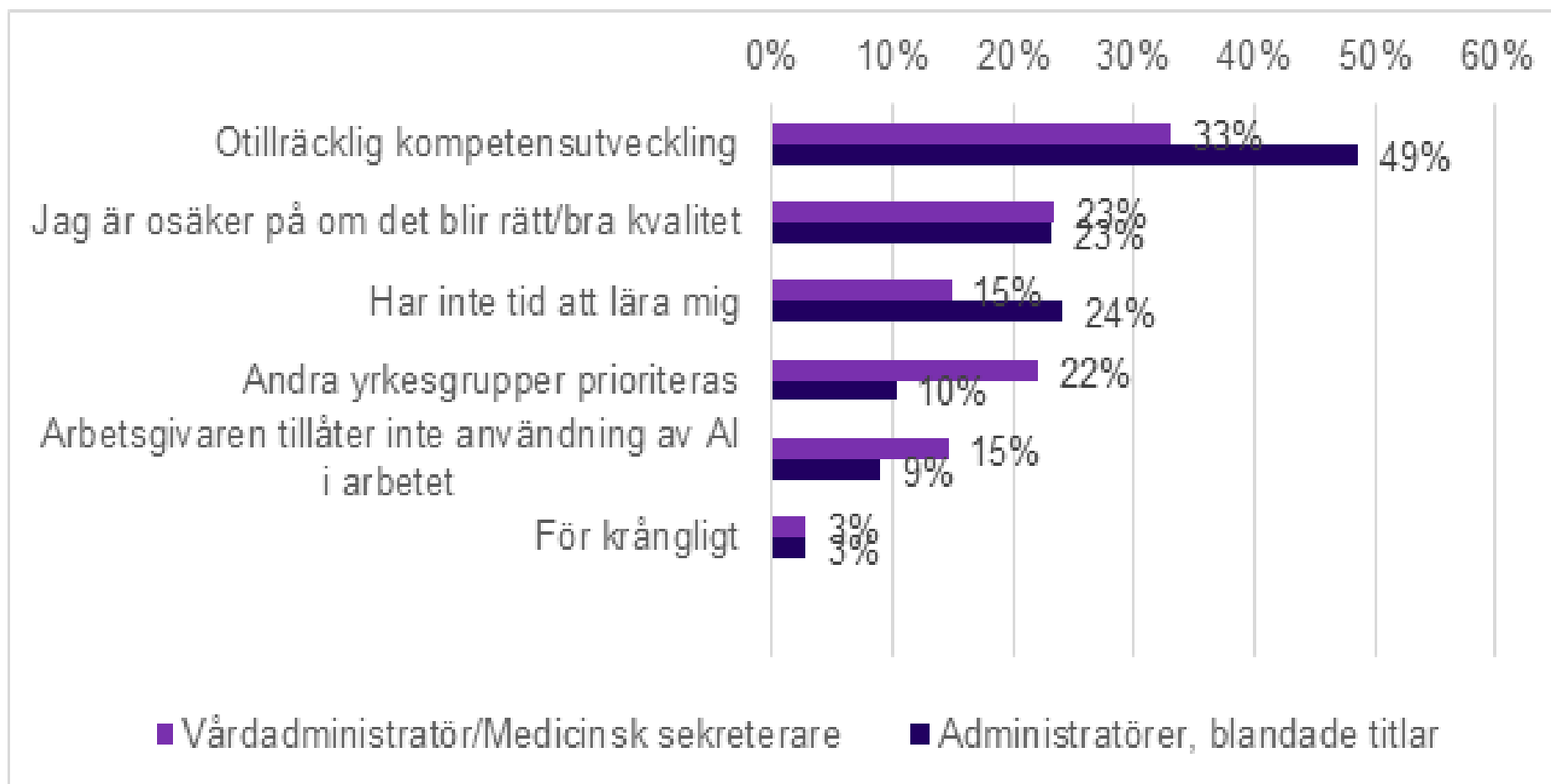
”Jag tänker att AI trots allt kan utföra många av de repetitiva, monotona arbetsuppgifterna som idag görs manuellt, ibland av flera personer i ett och samma system. Med en effektiv och snabbare bearbetning av data kan tid frigöras för andra uppgifter.” - citat från frisvar

”Kompetensen att kunna hantera människor i olika typer av möten. AI kan aldrig ersätta det personliga mötet och empatin från en riktig människa. Vi behöver möta riktiga människor när vi exempelvis kommer till en reception.” - citat från frisvar

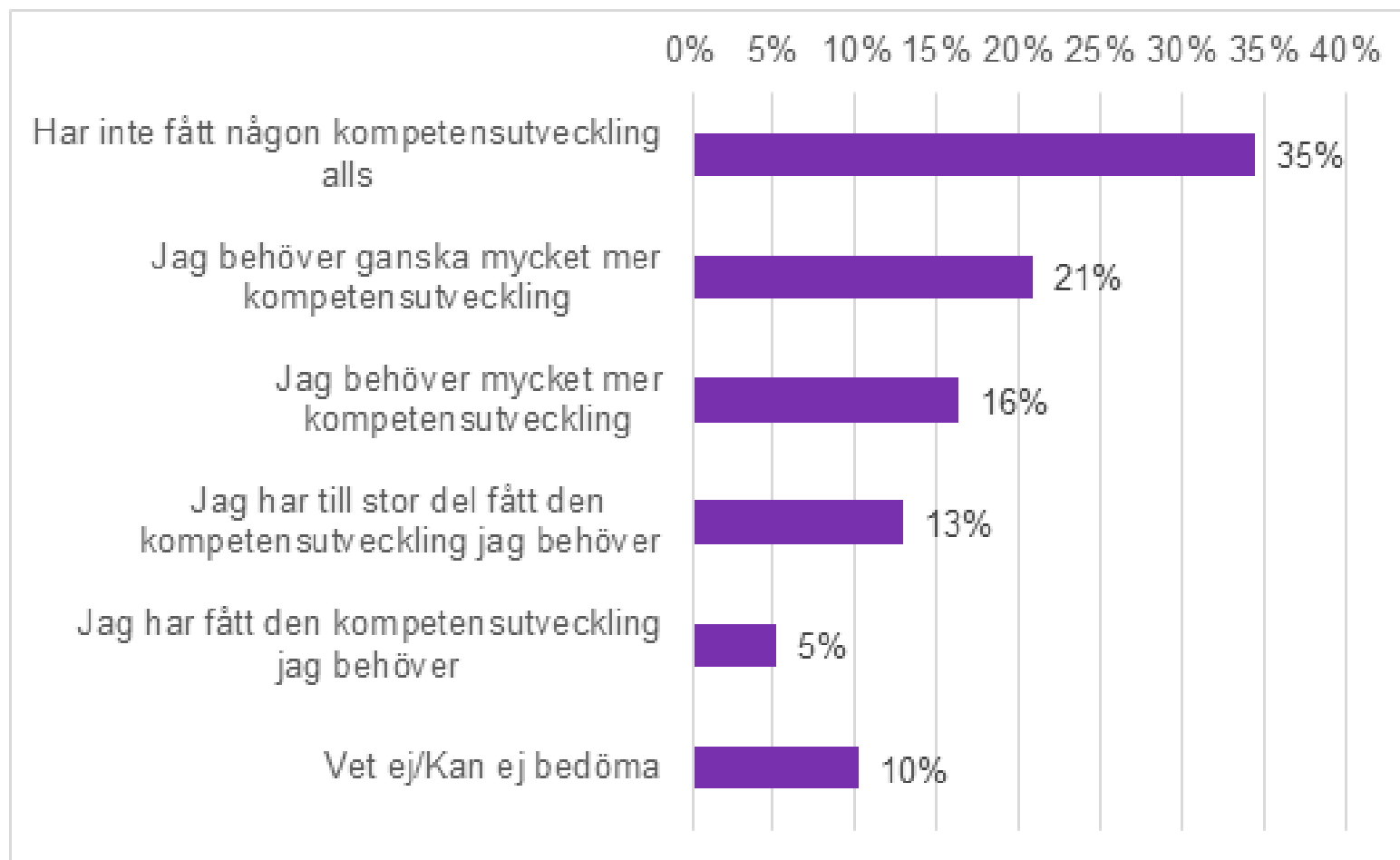
I vilken grad tror du att AI kommer att påverka ditt sätt att arbeta under de kommande fem åren?



Vilka är hindren för att använda AI mer?



Få har fått den kompetensutveckling de behöver när det gäller den AI som används i arbetet.

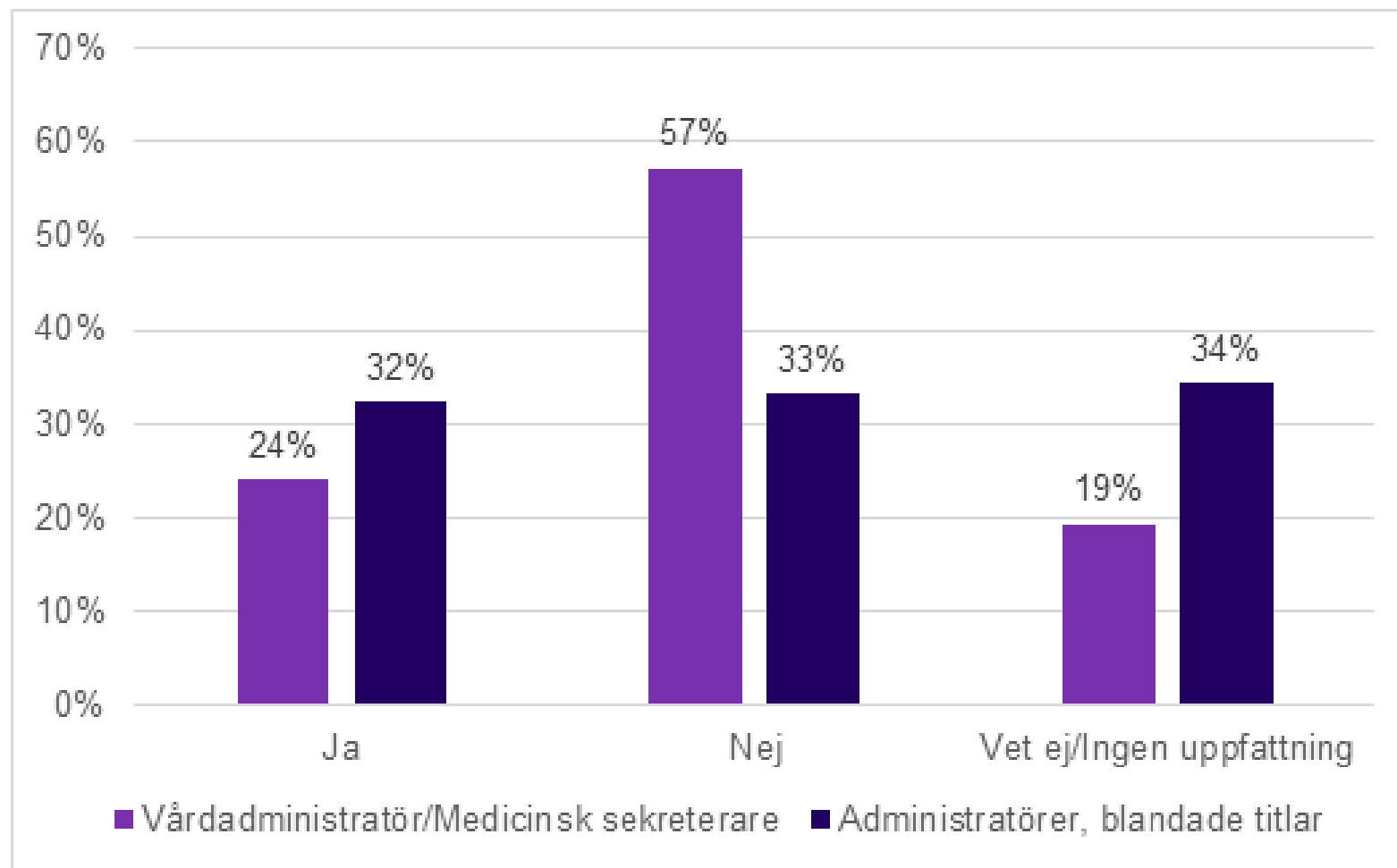


Vilken påverkan har AI på verksamheten?

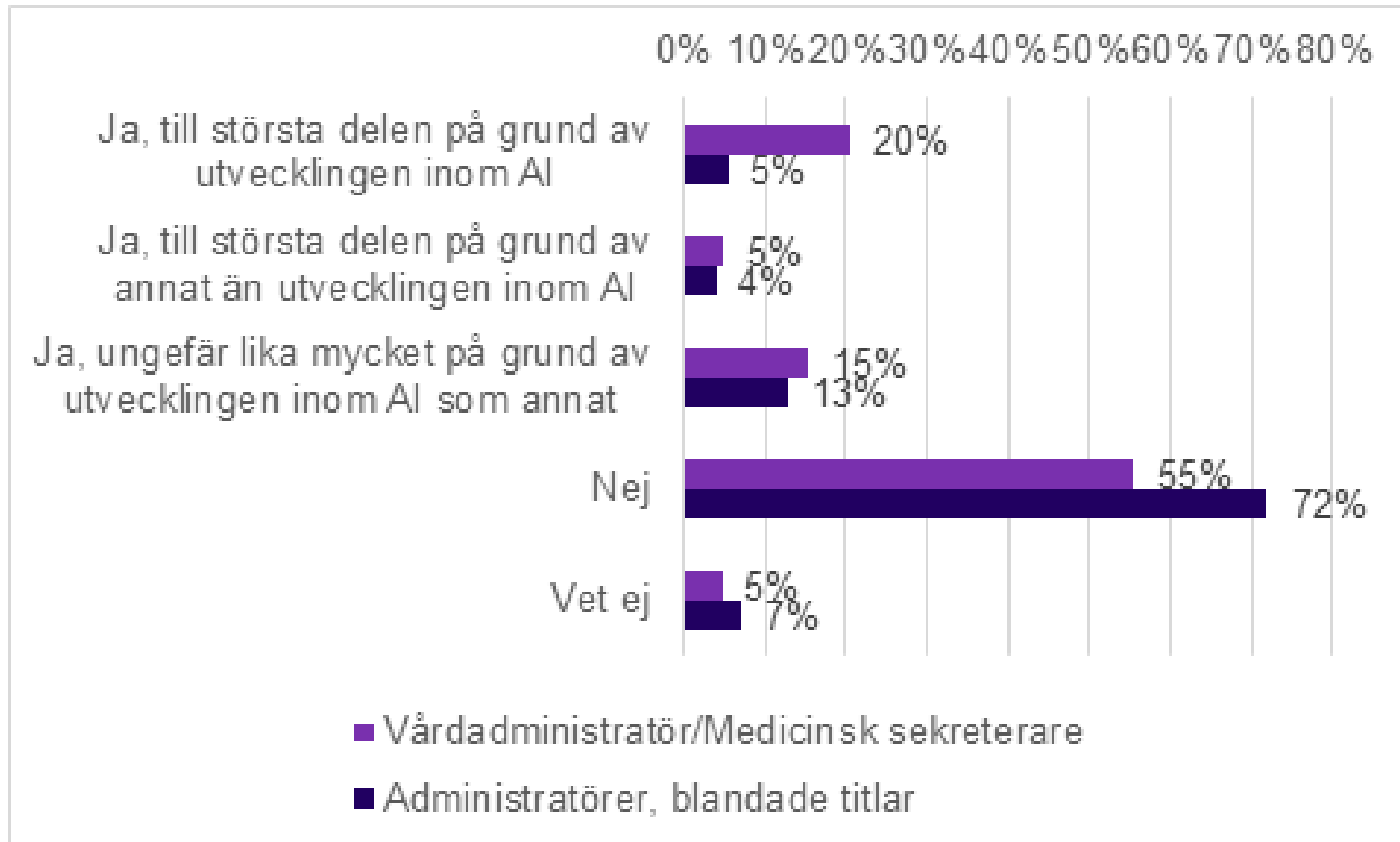
- ▶ I enkäten ställdes frågor om man tror att AI kommer att ha en positiv eller negativ effekt på verksamhetens kvalitet, effektivitet och arbetsmiljö.
- ▶ Allra störst positiv effekt tror många att AI kommer att ha på verksamhetens **effektivitet**.
- ▶ Färre tror att verksamhetens **arbetsmiljö** och **kvalitet** kommer att påverkas positivt, vilket är särskilt tydligt bland de medicinska sekreterarna. Där tror drygt en femtedel att AI på sikt kommer att ha en övervägande negativ effekt på arbetsmiljön vilket är oroväckande.

”Vad gäller taligenkänning anser jag att patientsäkerheten är hotad. Vi medicinska sekreterare reagerar när vi skriver diktat om läkaren säger fel - och det gör läkarna väldigt ofta, Taligenkänningen reagerar inte om läkaren säger till exempel höger ben men menar vänster ben, vi sekreterare reagerar. Vi ändrar grammatik och gör att texten blir förståelig, det kan inte Taligenkänningen.” - citat från frisvar

Upplever du att ni som användare involveras i tillräcklig grad vid införandet av AI-verktyg som berör ditt arbete?



Oro för att förlora jobbet

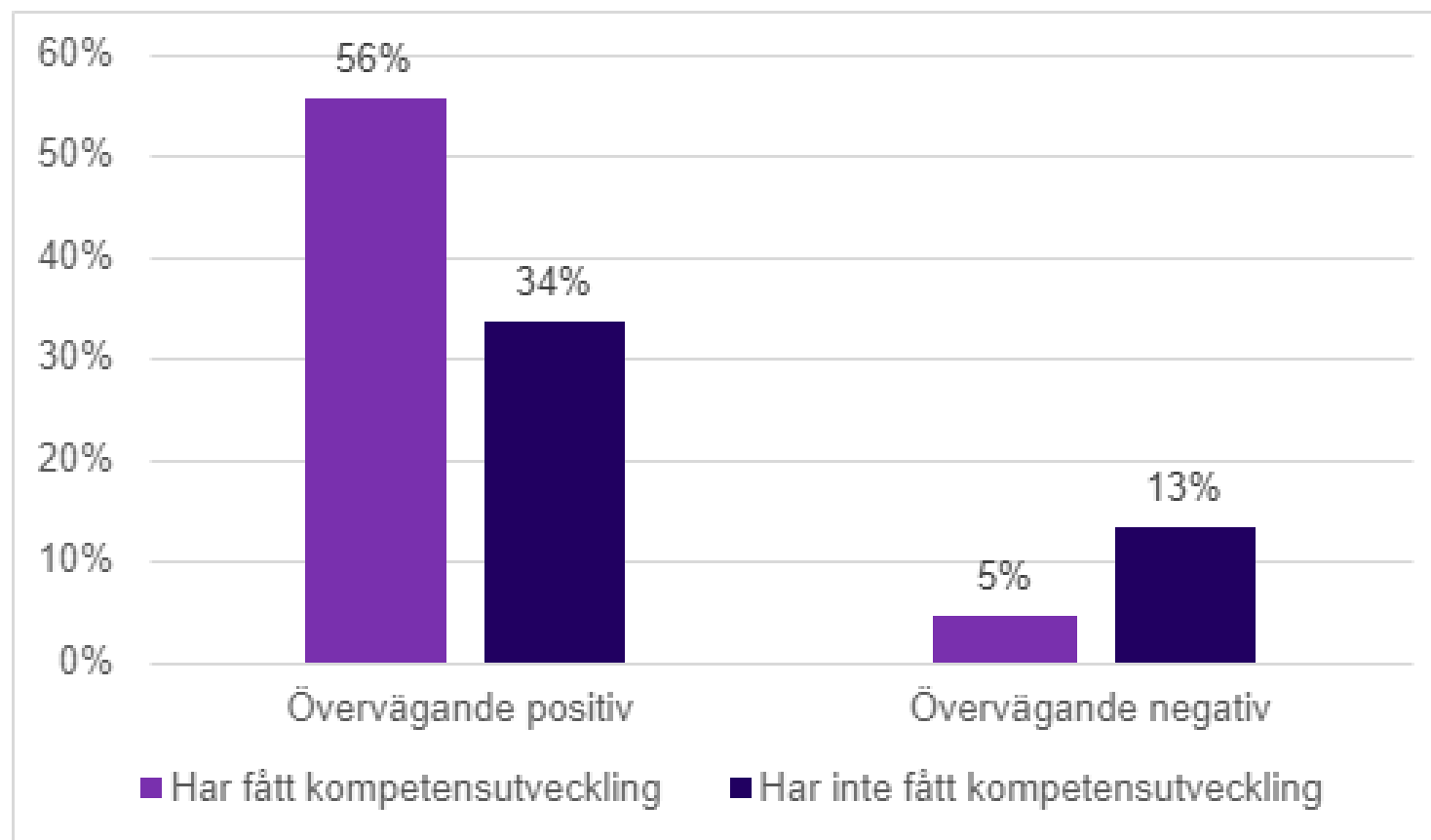


Pilotgrupp – medicinska sekreterare

- Kompetensutveckling

- ▶ Resultaten indikerar att kompetensutveckling har påverkan på inställningen till AI och att de som fått kompetensutveckling:
- ▶ Har en mer positiv inställning till AI.
- ▶ Är mer positiva till AI:s påverkan på arbetslivet.
- ▶ I högre grad upplever att AI kommer att ha positiva effekter på verksamheten.

Tror du att AI på sikt kommer att ha en positiv eller negativ effekt på verksamhetens effektivitet?

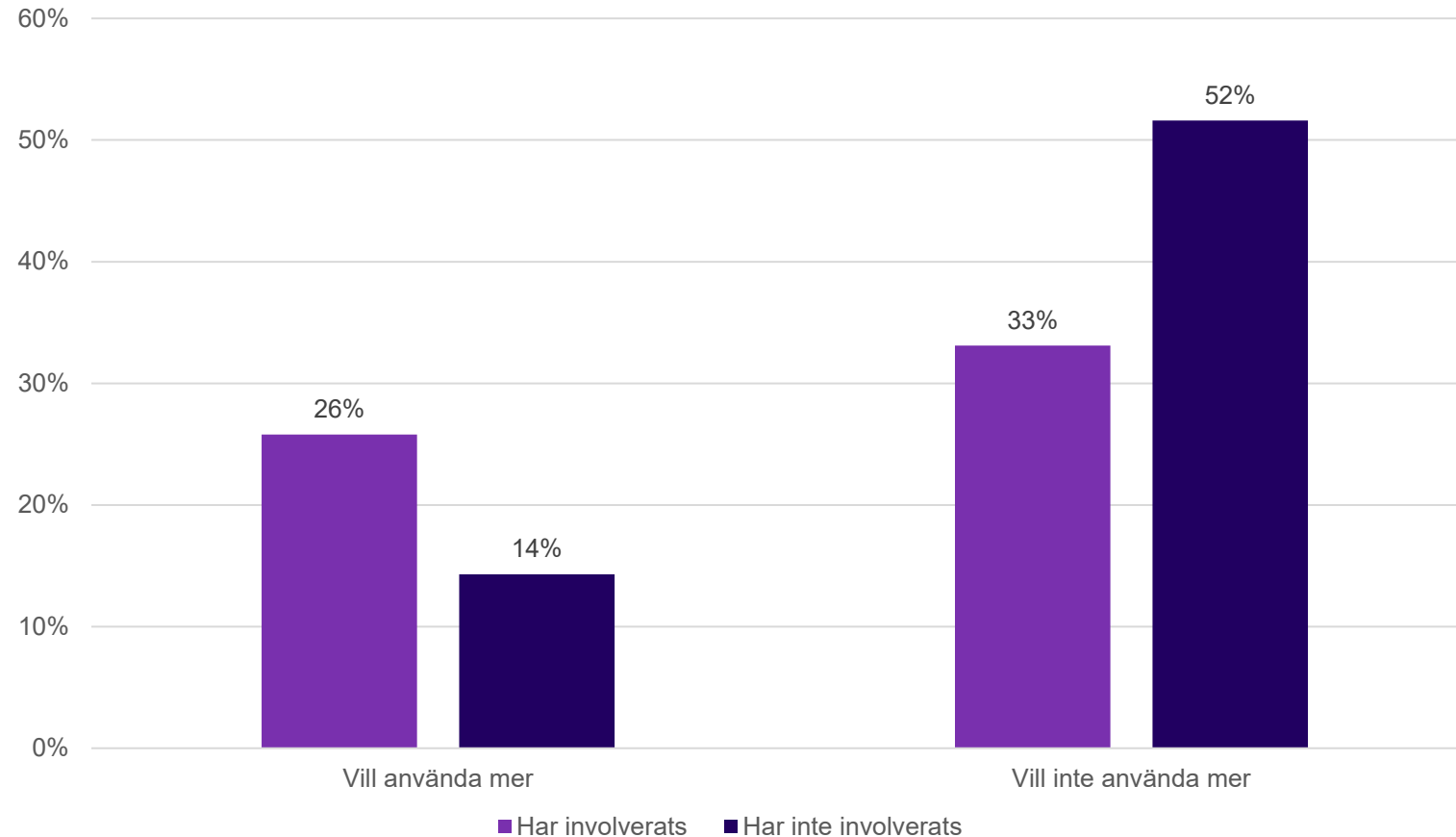


Pilotgrupp – medicinska sekreterare

- Delaktighet

- ▶ Medicinska sekreterare upplever i betydligt högre grad att de inte involveras i införandet/implementeringen av AI-verktyg som berör deras arbete än övriga svarsgrupper
- ▶ Bland de medicinska sekreterarna som svarar att de varit delaktiga i implementeringen av AI-verktyg som berör deras arbete är benägenheten större att svara att de skulle vilja använda AI mer än vad de gör idag.
- ▶ De som upplever att de har involverats tillräckligt i implementeringsprocessen är även mer benägna att tro att AI kommer att ha en positiv effekt på verksamhetens kvalitet, effektivitet och arbetsmiljö.
- ▶ Resultaten visar att delaktighet i AI-processer och implementering påverkar både inställningen till AI och synen på effekterna på verksamheten positivt.

Skulle du vilja använda AI mer än du gör i dag?



Behov av trygghet och omställning

- ▶ Goda möjligheter till kompetensutveckling, vidareutbildning och omställning är viktiga frågor för Vision.
- ▶ Behovet av kontinuerlig kompetensutveckling kommer att öka och ställa krav på att det finns goda trygghetssystem och möjligheter till vidareutbildning och omställning.
- ▶ Det ställer krav på att det finns ett utbildningsutbud som är anpassat för hela arbetsmarknaden och som kan möta de växande behoven av AI-kompetens. Samt att utbildningsordnare snabbt kan ställa om för att kunna erbjuda relevanta och framtidssäkrade utbildningar.

Hur kan du som förtroendevald agera/bidra gällande införande av AI

- ▶ Vision ska bidra till att säkerställa att AI används så det gynnar anställda och bidra till kloka lösningar
- ▶ Genom att ta med Visions rapporten på möten med arbetsgivare, medlemmar, chefer och i samverkansgrupper (vid möte med politiker, gäller främst styrelser)
- ▶ Var aktiv i frågor om AI tillsammans med din lokala arbetsgivare

- ▶ Bjud in till möte med medlemmar och fråga om vad de ser som utvecklingsmöjligheter och farhågor, arbetsplatsbesök, möte på egna arbetsplatsen mm
- ▶ Prata med din närmsta chef om hur Visions medlemmar upplever utvecklingsmöjligheter och farhågor
- ▶ Ta reda på vad din chef ser som möjligheter och utmaningar

- ▶ Se till att införande av AI tas upp på APT
- ▶ Identifiera områden där AI används idag eller kan användas framåt
- ▶ Säkerställa medlemmarnas inflytande, lokal och central samverkan
- ▶ Ta hjälp från styrelsen eller klubben
- ▶ vision@vision.se

- ▶ Se till att en Risk och konsekvensanalys genomförs
- ▶ Var delaktig hela vägen – från ax till limpa
- ▶ Rapportera och utvärdera
- ▶ Omvärldsspana

Viktigt att tänka på, lite repetition

- ▶ Samverka och ha dialog
- ▶ Nulägesanalys
- ▶ Riskbedömning
- ▶ Riktlinjer
- ▶ Kompetensutveckling/kompetensförsörjning
- ▶ Transparens
- ▶ Uppföljning

Vision vill

Att arbetsgivare ska vara tydligare med vad som gäller på arbetsplatsen kring AI och ta fram riktlinjer för hur olika AI-verktyg får användas. Riktlinjerna bör inkludera integritet, etik och säkerhetsfrågor.

Att medarbetare och chefer ska ha inflytande över AI-processerna på arbetsplatsen och att deras kompetens, kunskap och synpunkter bör tas tillvara. Vid inköp och implementering av ny teknik bör Visions medlemmar vara delaktiga och ha möjlighet att påverka.

Att arbetsgivare säkerställer en god digital arbetsmiljö. Den digitala arbetsmiljön ska vara en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

Att arbetsgivare ska ta fram och använda strategiska och långsiktiga kompetensförsörjningsplaner och att medarbetare upprättar **individuella kompetensutvecklingsplaner** i dialog med sin chef.

Att utbildningsanordnare anpassar sina utbildningar för att möta de utmaningar och möjligheter som den tekniska utvecklingen och AI medför.

Se en nationell samordning. Staten bör ta ett större ansvar kring frågor om infrastrukturen för AI. Dessutom behövs fler initiativ som stöttar kommuner och regioner i deras processer kring AI eftersom förmågan idag är ojämlik.

Tack!