



Ideologi och ledarskap

Vision utbildningar

Innehåll:

Viktiga årtal	3
Medlemmarna styr	4
Visions hjärtefrågor	5
Ledarskap i Vision	6
Värderingar	7
Schyst måltid	9
Handlingsplan	10

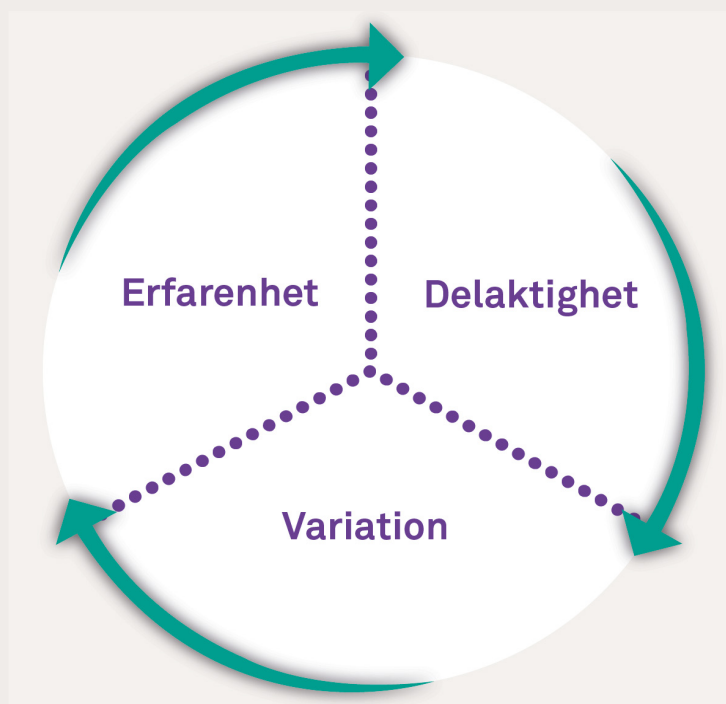
Välkommen till utbildning i Vision!

Visions utbildningar bygger på en pedagogisk grundsyn där vi tror på människors förmåga att bidra.

Genom dialog, pedagogisk variation och erfarenhetsutbyte skapar vi goda förutsättningar för lärande. Vi utgår från din kunskap och verklighet.

Vi vill att Visions utbildningar ska ge dig de förutsättningar och redskap du behöver som medlem eller förtroendevald. Vi vill inspirera varandra till handling.

Du är med och sätter tonen för framtidens arbetsliv.



Några viktiga årtal i fackets historia:

1846

- ▶ **Typografiska föreningen i Stockholm bildas.** Beträktas som Sveriges första fackförening.

1909

- ▶ **Storstrejken.** Lågkonjunkturen hade lett till lönesänkningar. Arbetsgivaren inledde med att 80 000 lockoutades, LO svarade med att ta ut 300 000 i strejk. Det blev ett stort nederlag för facken som tappade hälften av medlemmarna.

1921

- ▶ **Allmän och lika rösträtt.** Nu fick även kvinnorna rösträtt, men inte förrän 1989, när begreppet omyn-digförklarad togs bort kunde alla utöva sin demokratiska rättighet.

1928

- ▶ **Lag om kollektivavtal.** Lagen innebär att mellan parter som är bundna av kollektivavtal råder fredsplikt under gällande avtal. Jämförelse med Frankrike där strejker är vanliga men organisationsgraden låg.

1936

- ▶ **SKTF bildas.** Tjänstemännens fackliga aktivitet startade först under 1930-talet. Många tjänstemän fungerade på den här tiden som arbetsgivarnas förlängda arm och det var inte förrän tjänstemännens villkor försämrades som de slog sig samman och bildade egna föreningar.

1938

- ▶ **Saltsjöbadsavtalet.** Avtalet mellan SAF och LO innebär att vi ska ha fredlig arbetsmarknad och undvika stridsåtgärder under avtalsdiskussioner. "Svenska modellen"

1944

- ▶ **TCO bildas.** De kollektivanställda var betydligt tidigare med att skapa centralorganisation, redan 1898 bildades LO.

1949

- ▶ **Arbetskyddslagen kommer.** Redan 1912 kom den första lagen om arbetskydd, men lagen från 1949 reglerar arbetsmiljö och företagshälsovård, det vill säga den tar fasta på skyddet för arbetarna.

1966

- ▶ **Stats- och kommunanställda får full förhandlingsrätt.** Övriga arbetsmarknaden fick enligt lag förhandlingsrätt 1936, så rätten till förhandling blev en stor seger för den offentliga sektorn.

1969

- ▶ **Gruvstrejken.** 5000 arbetare i gruvorna strejkade under nästan 2 månader. Kraven handlade om lön och arbetsmiljö men var också en protest mot facket som ansågs vara toppstyrt och alltför ofta på arbetsgivarens sida.

1974

- ▶ **LAS kommer.** Förändringar har skett flera gånger.

1977

- ▶ **MBL kommer.** Idag finns samverkansavtal på de flesta arbetsplatser på arbetsmarknaden som omfattas av kollektivavtal. Samverkansavtalen ska ses som en utveckling av MBL. FAS 05 i kommuner och landsting.

1978

- ▶ **Arbetsmiljölagen kommer.** I den reformerade lagen ska hänsyn tas, inte bara till den fysiska arbetsmiljön, utan även till den psykosociala.

1980

- ▶ **SKTF strejkar för först gången.** Personal på lokaltrafiken i Stockholm var uttagna samt löneassistenter i kommuner.

1980

- ▶ **Jämställdhetslagen kommer.** Diskussionerna påbörjades 1970 i riksdagen. Redan 1948 antog FN deklarationen om mänskliga rättigheter.

1988

- ▶ **Individuell lönesättning i avtalet med kommuner och landsting.** Från lönetariffer och lönegrader till individuell lön.

1999

- ▶ **Första diskrimineringslagen kommer.** En samlad lagstiftning där diskriminering förbjuds kom 2003. Och 1948 antog FN deklarationen om mänskliga rättigheter. De slår också fast att alla människor är födda fria, är lika i värde och har samma rättigheter.

2001

- ▶ **Samtalsmodellen i löneavtalet med kommuner och landsting.**

2011

- ▶ SKTF fyller 75 år och byter namn till Vision.

2016

- ▶ **Organisatorisk och social arbetsmiljö.** Nya föreskrifter från Arbetsmiljöverket som bl.a. förtydligar vad arbetsgivare ska göra inom ramen för systematiskt arbetsmiljöarbete.

2022

- ▶ **Förändringar i LAS.** Lagen om anställningsskydd ändras och vi får nytt omställningsstöd för studier.

Medlemmarna styr

Din avdelning eller klubb

På arbetsplatserna kan Visions medlemmar bilda avdelningar och klubbar, en avdelning eller klubb per arbetsgivare. Det är genom din klubb eller avdelning som du kan få inflytande, både gentemot arbetsgivaren och inom Vision.

I början av året hålls ett årsmöte i avdelningen eller klubben. Då väljs styrelsen som representerar medlemmarna, och medlemmarna fattar beslut om vad man ska göra under det kommande året. Varje avdelning och klubb har regelbundna medlemsmöten. Vill du engagera dig finns det många möjligheter – du måste inte sitta i styrelsen för att vara aktiv.

Allmänna klubbar

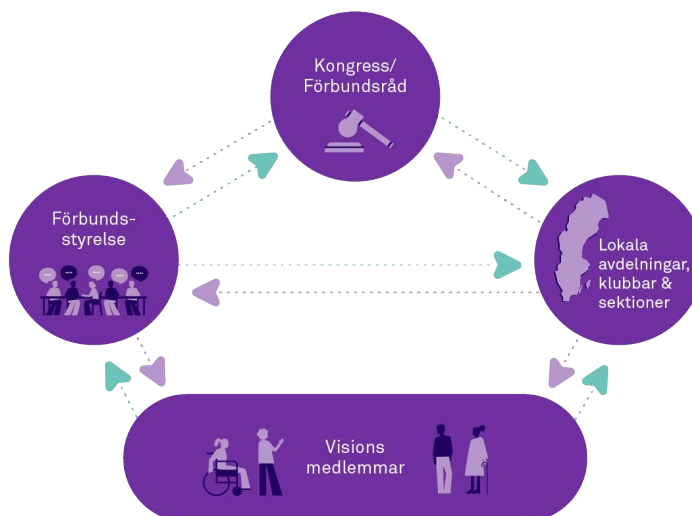
På en del arbetsplatser väljer Visions medlemmar att inte bilda någon avdelning eller klubb, till exempel om det är för få medlemmar. Om det inte finns någon avdelning eller klubb på din arbetsplats tillhör du en allmän klubb tillsammans med andra arbetsplatser som följer samma kollektivavtal som du. Medlemmar i allmänna klubbar får sin medlemservice från Visions center i det område medlemmarna tillhör.

Forum

I klubbar och avdelningar väljer medlemmarna representanter till forum. På forumen samlas representanter från arbetsplatser som följer samma kollektivavtal inom ett område och diskuterar frågor av gemensamt intresse.

Kongress och förbundsråd

På förbundsmötet 2022 togs beslut om att det tidigare förbundsmötet ersätts med förbunds-kongress och förbunds-råd. Det är Visions högsta beslutande



organ. På kongressen bestäms inriktningen för de kommande fyra åren. Här sätts också de mål som ska uppnås till nästa kongress.

Mellan kongresserna hålls ett förbundsråd som ger möjlighet att stämna av arbetet med inriktningen. Här tas beslut om ekonomi och administration. Förbundsrådet ska fungera som en arena för kompetenspåfyllnad, nätverksbyggande och diskussioner.

Som medlem kan du skriva motioner till kongressen och förbundsrådet om frågor du tycker Vision ska arbeta med. Antingen kan du skriva på egen hand, eller prata med din styrelse som kan skriva motionen i din avdelnings eller klubbs namn.

Innan kongressen och förbundsråd genomförs förmöten för Visions områden för att skapa goda förutsättningar för de som ska delta som ombud. Förmöten ska ha fokus på dialog kring motioner och strategiska förslag.

Förbundsstyrelse

Kongressen väljer förbundsordförande och förbundsstyrelse, som leder och utvecklar Visions verksamhet utifrån vad som bestämts på kongressen. I förbundsstyrelsen finns 12 personer, plus en representant från personalklubben. Styrelsen träffas en gång i månaden,

men ledamöterna har också många andra uppdrag. De ingår i andra styrelser och i arbetsgrupper, och finns med vid områdesträffar.

Valutskott

Det finns ett centralt valutskott som arbetar strategiskt och målinriktat med att ta fram förslag till förbundsstyrelsen. På samma sätt finns lokala valutskott i varje avdelning och klubb. Alla medlemmar kan nominera personer till att sitta i styrelsen - valutskottet tar hand om förslagen.

Vision är en demokratisk organisation som drivs och utvecklas av medlemmarna.



Se filmen Visions snabba styrelseskola

Fler medlemmar för ökad facklig styrka

Vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv

- Därför har vi fokus på:**
- Lön, arbetsmiljö och omställning med ett hållbarhetsperspektiv (socialt, ekonomiskt och miljömässigt)
 - Ledarskapets förutsättningar
 - Arbetsglädje och lösningar

- ▶ Vi är aktiva i den digitala omställningen och driver digitala arbetsmiljöfrågor.
- ▶ Visions medlemmar ska öka sin anställningsbarhet genom kompetensutveckling.
- ▶ Strukturella skillnader i lön och andra villkor ska försvinna.
- ▶ Chefer ska ha de bästa förutsättningarna för att leda.
- ▶ Vi ökar antalet intresseförhandlingar med fokus på lön, arbetsmiljö och andra villkorsfrågor.
- ▶ Vi möjliggör för medlemmarna att minska sin klimatpåverkan på jobbet.

Fler engagerar sig i Vision

- Därför har vi fokus på:**
- Att ställa frågan om medlemskap till alla som kan vara med i Vision.
 - Inkludering av fler förtroendevalda med nya perspektiv. En arbetsplats för alla.

- ▶ Alla förtroendevalda ska genomgå utbildningen "En arbetsplats för alla" inom 6 månader efter påbörjat uppdrag.
- ▶ Alla förtroendevalda ställer frågan om medlemskap.
- ▶ Vi engagerar och inkluderar fler förtroendevalda med andra perspektiv genom att testa nya arbetssätt och arbetsformer.
- ▶ Förtroendevalda i Vision strävar alltid efter att ha en koppling till sitt yrke och sin arbetsplats.
- ▶ Förtroendevalda tycker det är roligt och meningsfullt att ha ett uppdrag.

Vårt medlemskap är attraktivt och relevant

- Därför har vi fokus på:**
- Synlighet, närvaro för dialog och rådgivning.
 - Att utveckla formerna för inflytande.

- ▶ 25 procent av medlemmarna har valt att lära sig mer om Vision och sina möjligheter på arbetet genom att delta i medlemsutbildningen Schyst arbetsliv.
- ▶ Majoriteten av medlemmarna har varje år haft dialog med sitt ombud, lokala styrelse eller Vision Direkt.
- ▶ Vi är synliga för alla våra yrkesgrupper på varje arbetsplats där Vision har eller kan ha medlemmar.
- ▶ Vi deltar med tydligt lösningsfokus i samhällsdebatten lokalt och nationellt.
- ▶ Vi utgår alltid från vår värdegrund och att vi är en feministisk organisation.

Ledarskap i Vision

Fackligt ledarskap

Ditt uppdrag som förtroendevald innebär att du är ledare i Vision. Det är det du gör, och inte det du säger, som skapar bilden av oss. Och det är lika viktigt i mötet med den som inte är medlem som i mötet med medlemmar eller i en förhandling.

Att vara en ledare i Vision

Fackligt ledarskap är roligt! Som förtroendevald har du en arena. Det ger dig möjlighet att påverka och förändra. Du är ledare i och med att du har blivit vald av medlemmarna.

Att bli en bra ledare

Dina personliga egenskaper är viktiga i ditt ledarskap. En grundförutsättning för att vara en bra facklig ledare är, precis som i allt ledarskap, att ha självinsikt och känna sig själv. Du kan öka din legitimitet och ditt handlingsutrymme om du använder dig av dina personliga kvaliteter och kunskaper i din roll som förtroendevald.

I det fackliga ledarskapet ska du:

- ▶ inspirera
- ▶ lyssna och ha inlevelseförmåga
- ▶ kunna samtala och kommunicera
- ▶ våga ta ställning
- ▶ ha självkänedom och självkänsla
- ▶ vara medveten om dina starka och svaga sidor och hur du påverkar andra

Ledarskapet är en relation – inte en position

Ditt ledarskap är en relation med de medlemmar som valt dig. Du leder i kraft av det förtroende du har fått av dem. När du agerar utifrån Visions politik företräder du hela organisationen. En relation kan ge stöd – men en



relation blir inte bra av sig själv. Det krävs att du arbetar med relationen för att utveckla och förbättra den. Ledarskapet handlar mycket om att bygga relationer och att skapa förtroende. Detta ställer krav på dig att lyssna och ha inlevelseförmåga, men också att handskas med motstridiga viljor. Du måste ta ställning, klargöra förväntningar och vara tydlig när du beskriver vad du vill och behöver.

Visions förväntningar på dig

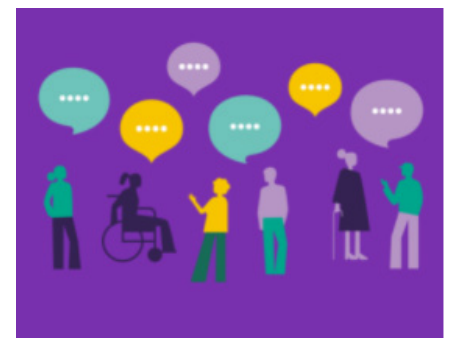
Vision är en idéburen organisation. Det innebär att du som ledare i Vision ska stå för den idé, de grundtankar och den ideologi organisationen vilar på. Det innebär krav på tydlighet i ditt ledarskap. Du måste visa att du har en uppfattning och att du vågar stå för den.

Våga ta ställning och stå för din uppfattning

Vision förväntar sig att du respekterar andra som individer och personer. Det innebär inte att du behöver uppskatta eller dela en persons åsikter eller ställa upp på hans agerande. Det handlar om just åsikter och agerande.

Dina ord och dina handlingar ska ge ett och samma budskap. Det ger trovärdighet och tydlighet och det bidrar till att skapa en entydig och stark bild av Vision.

Att vara ledare innebär att du konsekvent och i praktisk handling står för det du säger. Dina ord och dina handlingar ska ge ett och samma budskap. Det ger trovärdighet och tydlighet och det bidrar till att skapa en entydig och stark bild av Vision.



Gå Visions e-utbildning Att tala och samtala

Värderingar

Värderingar står för det som är grundläggande värdefullt för oss. De påverkar vårt handlande och speglar våra generella principer. Värderingar förklarar vårt beteende och vår attityd till olika saker.

Vissa värderingar vet vi om att vi har och de är lätta att sätt ord på. Andra kan ligga gömda i det dolda och vi inte ens medvetna om att vi har dem.

Värderingsbojen

Som symbol för våra värderingar använder vi oss av en värderingsboj.

Ovanför vattenytan syns bojen. Det är vårt beteende och våra handlingar som alla kan se.

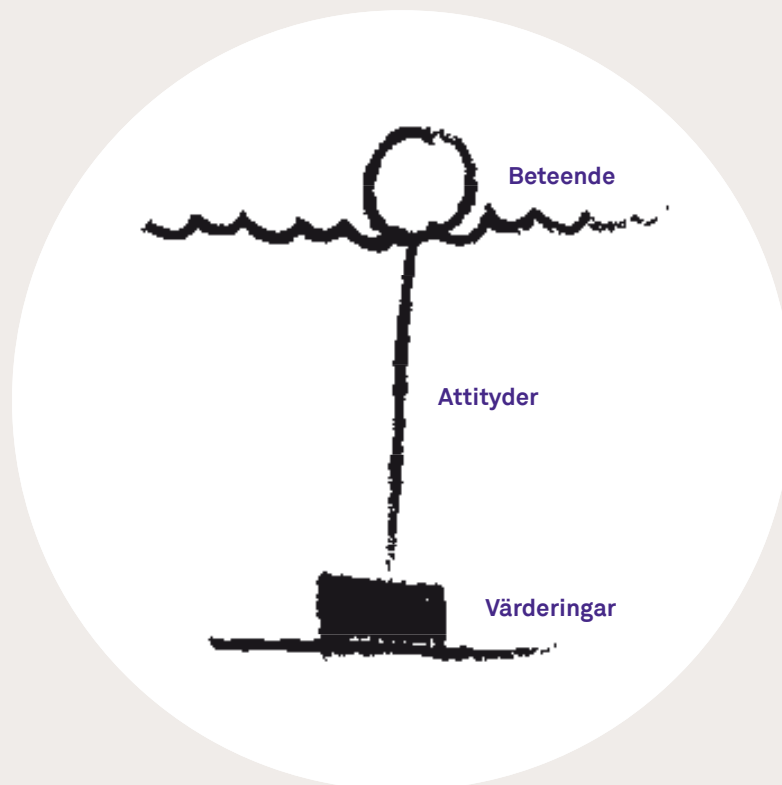
Under vattenytan löper kedjan. Den symboliserar våra attityder, osynliga för omvärlden och ibland också för oss själva.

Allra längst ner på botten är bojens kedja förankrad i ett fundament. Där finns våra värderingar och drivkrafter. Våra värderingar styr vad vi tycker är rätt eller fel och hur vi väljer att handla i olika situationer.

Vårt beteende är lättast att förändra. Attityder är svårare att påverka och värderingar, som är en stor del av vår personlighet, kan till och med upplevs som orubbliga.



Det är inte det du säger utan det du gör som skapar bilden av oss..



Bli medveten om dina värderingar

Oavsett om vi har bra koll på våra värderingar eller inte påverkar de hur vi lever våra liv varje dag. Inte förrän vi blir medvetna om dem kan vi börja göra aktiva val.

Det finns en rad skäl till varför vi bör vara medvetna om våra värderingar. Här är några av exempel:

- ▶ Gör det lättare att prioritera
- ▶ Ger magkänslan en "rationell" förklaring
- ▶ Ger en riktning att navigera efter

- ▶ Gör att vi blir tydligare
- ▶ Gör att vi snabbare kommer dit vi vill (värdefullt och viktigt i en förändringssituation)

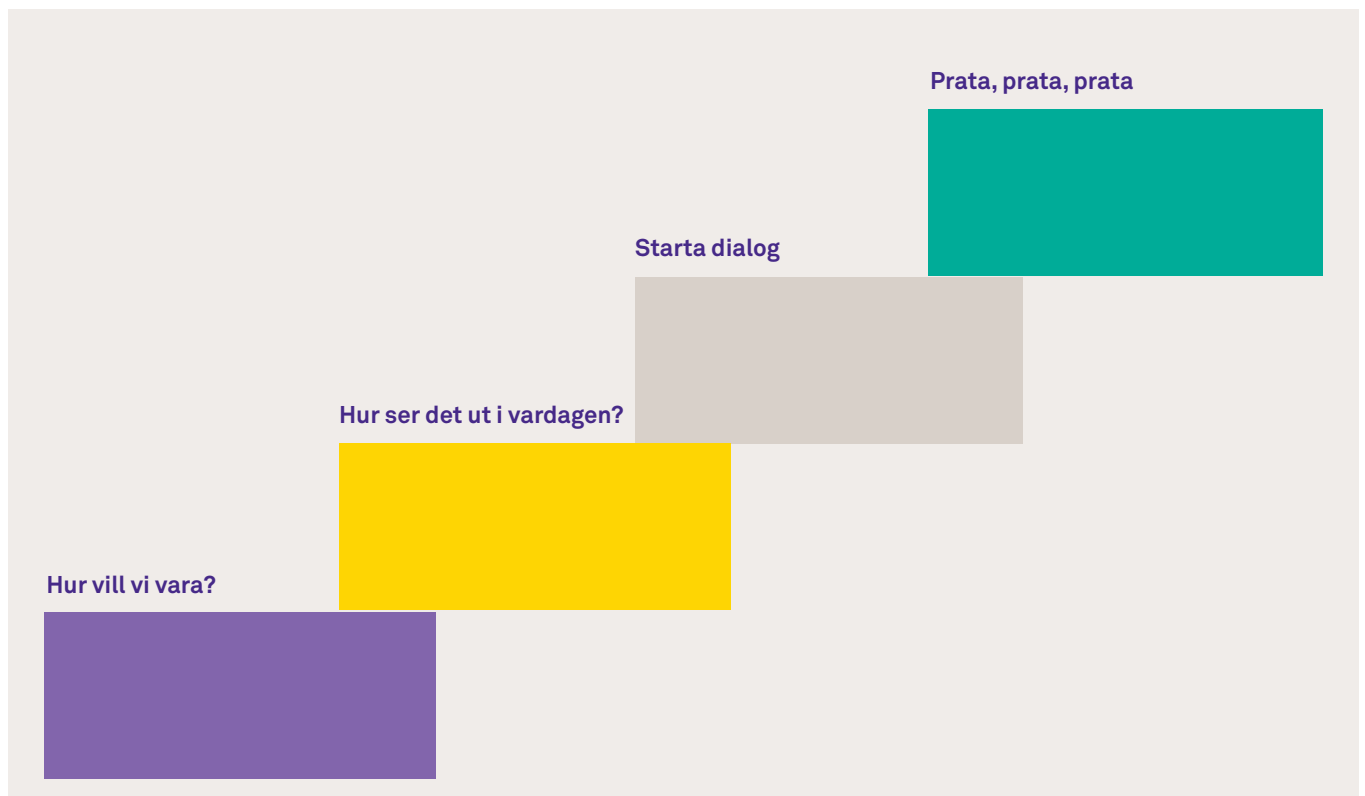
Du kan inte ändra en annan människas värderingar genom att bara tala om hur det ska vara. Men du kan vara ärlig och tydlig med dina egna värderingar för att andra ska bli medvetna om sina.

Tänk på att det inte går att förändra en värdering hos en person eller en grupp människor över en dag. Förändringen måste ske med små steg över tid.

Fundera på

- ▶ Hur blir Vision trovärdiga som organisation?
- ▶ Vad säger de små vardagshandlingarna om oss? Syns våra värderingar där?
- ▶ Är det skillnad på att leva sina personliga värderingar och en organisations värderingar?
- ▶ Hur vill du att Vision ska uppfattas av omgivningen?

Jobba med värderingar - steg för steg



Schyst matbord



Vision blev redan 2008 Sveriges första miljödiplomerade fackförbund. Sedan dess har vi tagit allt fler steg för att minska vår miljö- och klimatpåverkan. Schyst matbord är vår riktlinje för vilken mat som serveras när vi träffas på konferenser och utbildningar. Syftet med schyst matbord är att bidra till att öka kunskapen om matens klimatpåverkan och att inspirera alla till att göra aktiva val när vi väljer vad vi äter.

Schyst matbord innebär:

- ▶ När Vision bjuder på mat ska det vara så stor del närproducerat och ekologiskt innehåll som möjligt.
- ▶ Ingen rödlistad fisk ska serveras.
- ▶ Bordsvatten som serveras ska vara kranvatten, aldrig flaskvatten.
- ▶ Fairtrade-märkt kaffe och te ska efterfrågas.
- ▶ Ekologisk frukt ska efterfrågas.

Vad vi äter spelar roll

Vad vi väljer att äta påverkar miljön och konceptet Schyst matbord syftar till att skapa en större medvetenhet kring detta. Därför uppmanar vi alltid deltagare att göra ett aktivt val när Vision bjuder på mat. Att äta mindre kött och vara nog med

val av kött är ett enkelt sätt att minska matens klimatpåverkan. Sedan 1990 har vi svenskar ökat vår köttkonsumtion med över 45 procent, enligt [Naturskyddsföreningen](#). Köttproduktionen står för mycket stora utsläpp av växthusgaser och varje köttträtt som byts ut mot en vegetarisk rätt gör stor skillnad. Även om vi köper svenskt kött, påverkas både klimatet och den biologiska mångfalden av vårt val. Här kan du läsa mer om det: [Livsmedelsverket](#), [Naturvårdsverket](#), [Naturskyddsföreningen](#) och [Världsnaturfonden](#). Med vegetarisk måltid menar vi att vi avstår från kött, fågel och fisk. När Vision bjuder på mat vill vi försöka nå så liten klimatpåverkan som möjligt och därför alltid kunna erbjuda vegetariska alternativ, samtidigt som det också är möjligt att välja icke-vegetarisk kost.

Närproducerad och ekologisk mat

Att äta närproducerat är ett bra sätt att stödja svenskt jordbruk och att ha närmare koll på hur maten framställs. Ekologisk mat garanterar att inga gifter använts. Vision värdesätter att den mat som serveras är närproducerade och ekologisk i så stor utsträckning som möjligt.

Bordsvatten

Att dricka vatten som buteljerats i fabriker och transporterats långt med

lastbil tycker Vision är onödigt, när vi har förmånen att ha gott vatten direkt i kranen.

Ingen hotad fisk

Den omfattande fiskeindustrin har lett till att fiskebeståndet sjunker, och vissa arter är direkt utrotningshotade. Vision vill inte bjuda på någon fisk från hotade bestånd, och följer rekommendationerna i Världsnaturfondens [Fiskguide](#) i de undantagsfall som fisk serveras.

Fairtrade-märkt kaffe och te

Kaffe och te är producerat i utvecklingsländer där många producenter ofta har svårt att hävda sig på världsmarknaden. För att kunna sälja sina produkter tvingas de pressa priserna, sänka kraven på arbetsförhållanden och sälja via mellanhänder som själva tar en stor del av förtjänsten. När vi väljer Fairtrade-märkta varor skapar vi förutsättningar för odlare och anställda i utvecklingsländer att förbättra sina arbets- och levnadsvillkor. Vision är medlem i föreningen i Fairtrade Sverige, och arbetar för att öka medvetenheten om schysta arbetsvillkor i andra länder.

Läs mer om Visions fair-arbete på: vision.se/fairunion

Handlingsplan

Namn:

Det här vill jag uppnå (mål)

Det här ska jag göra (aktiviteter)

Jag ska starta med att

Jag ska vara klar den (datum):

Jag ska följa upp (datum):

Jag ska informera och involvera följande personer i min plan:
