



Löneprocessen

Vision utbildningar

Innehåll:

Visions lönepolitik	3
Verktyg för bättre löneutveckling	5
Tips inför överläggning	8
Lönekartläggning	9
Schyst måltid	10
Handlingsplan	11
Uppdragshandling	12

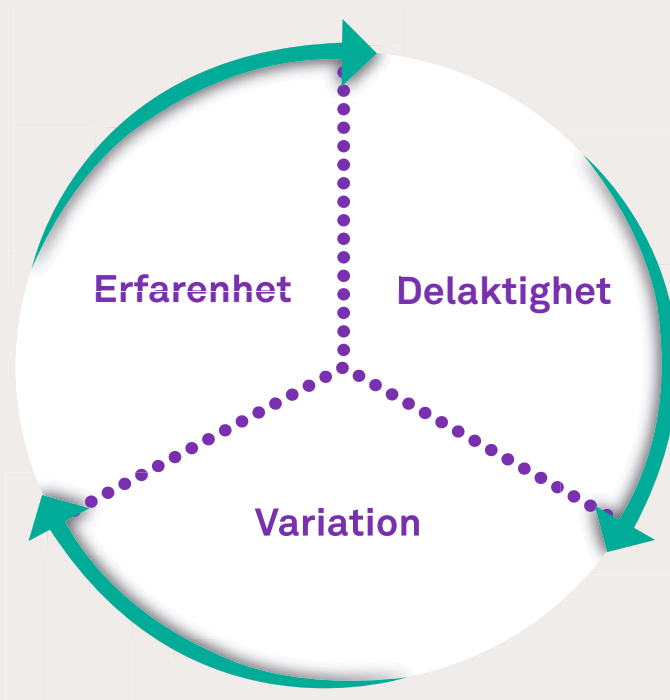
Välkommen till utbildning i Vision!

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.



Visions lönepolitik

Lön är en central fråga för Vision. Dina möjligheter att få rätt lön ska genomsyra Visions arbete när vi tecknar avtal, när vi driver frågor för ditt yrke, när vi jobbar med opinionsbildning och när vi ger stöd till dig som medlem. I centrum står du och dina möjligheter att påverka din löneutveckling.

De möjligheterna påverkas av vilka förutsättningar du har att göra en bra prestation på jobbet, hur din arbetsgivare hanterar löneprocessen och hur ditt yrke värderas på arbetsmarknaden. Ett jämställt arbetsliv är grundläggande för att du ska få rätt lön, för det krävs en utjämning mellan lönerna i kvinno- dominerade och mansdominerade sektorer på arbetsmarknaden.

Vision har höga ambitioner för utvecklingen av lönenivåerna och kvaliteten på löneprocessen. Ditt och dina kollegors medlemskap i Vision är nyckeln för att vi ska kunna se och lyfta de behov som finns på just din arbetsplats. Det är också det som ger oss styrkan att åstadkomma förändring och nå en god lönebildning. Vår gemensamma fackliga styrka ska nyttjas till att varje enskild medlem får så bra förutsättningar som möjligt.

Din lön

Vision ska vara medlemmets viktigaste stöd när det gäller frågan om lönen. Du ska veta att och hur vi ger dig stöd i allt som har med din lön att göra. Din lön ska spegla arbetets innehåll, ansvar och resultat samt din utbildning och kompetens. Du ska ha rätt till en lön som du kan leva på, oberoende av andra inkomstkällor, och du ska ha möjlighet till en löneutveckling som ger dig ökad levnadsstandard. Din lön ska sättas individuellt och



lönen kan därför, på sakliga grunder, skilja sig mellan dig och dina kollegor, men du ska veta varför du har den lön du har och vad du kan göra för att påverka den.

Du ska ha möjlighet att påverka lönen genom prestation på jobbet, genom att arbetsuppgifter och din egen kompetens och erfarenhet utvecklas, samt genom dina bidrag till verksamhetens mål. Du ska själv ha ett stort inflytande över hur din lön sätts och ha möjlighet att använda värdet av din lön till andra förmåner efter egna behov och önskemål.

För att du ska kunna påverka din lön är det viktigt att du känner till och har inflytande över målen för din verksamhet, vad arbetsgivarens lönekriterier innebär och hur de utformas, och hur processen fram till din nya lön ser ut.

Dina förutsättningar

För att du ska kunna göra en bra prestation på jobbet och få en god löneutveckling är det viktigt att du har rätt förutsättningar. Du behöver känna till målen för ditt arbete för att det ska vara tydligt vad din arbetsgiva-

re värdesätter.

Arbetsgivaren har ett ansvar för att se till att du har en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö, fri från diskriminering, där det är möjligt för dig att göra ett gott arbete. Arbetsgivaren har också ett ansvar för att avsätta resurser till kontinuerlig kompetensutveckling så att du kan utvecklas i ditt arbete och i ditt yrke. Det är viktigt att du och din chef har en kontinuerlig dialog om ditt arbete och din lön.

Du som chef ska kunna påverka dina förutsättningar när det gäller lönesättningen. Du ska ha ett rimligt antal medarbetare, ett gott stöd från arbetsgivaren och en hållbar arbetsbelastning för att du ska kunna se och bedöma dina medarbetares arbetsinsats, och i samtal med dig omsätta det till ny lön. Lönesättande chefer ska också vara delaktiga i och påverka arbetsgivarens lönepolitiska arbete, eftersom det är cheferna som vet bäst vilka löneinsatser som behövs på varje arbetsplats.

Vision har en viktig roll för att se till att dessa förutsättningar finns för dig.

Din arbetsgivare

Hos din arbetsgivare ligger ansvaret för hur lönerna sätts lokalt. Vision ska finnas med i både löne- och budgetprocessen. Budget och verksamhetsmål måste ha en tät koppling till löneprocessen och får inte ses som separata frågor. Vision vill tillsammans med arbetsgivaren fatta strategiska beslut om lönestruktur, lönespridning och särskilda satsningar hos arbetsgivaren. Du ska kunna delta i både Visions och arbetsgivarens diskussioner om dessa frågor för att kunna påverka synen på just ditt yrke och din funktion.

I Vision vill vi tillsammans med arbetsgivaren ta ansvar för att lönekriterier, lönesamtalen och löneprocessen har bra kvalitet. Utvärdering, information, utbildning är viktiga verktyg för att processen ska utvecklas.

För att du ska ha goda möjligheter att påverka din lön ser Visions arbete med lönepolitik och löneavtal olika ut beroende på var i landet du jobbar och vilken typ av arbetsgivare du har.

Dina arbetsmarknad

En annan faktor som påverkar din lön är löneutvecklingen på andra områden av arbetsmarknaden. Det arbete som utförs i kvinnodominerade sektorer på arbetsmarknaden värderas och lönesätts i dag lägre än arbete i mansdominerade sektorer. För att du ska få en rättvist satt lön måste därför kvinnodominerade områden få ha en högre löneutvecklingstakt än övrig arbetsmarknad tills skillnaderna har jämnats ut. Arbetet som utförs i de kvinnodominerade sektorerna måste värderas högre än i dag. Ett aktivt påverkansarbete måste ske i hela organisationen.



Din lön påverkas också av faktorer utanför din arbetsplats som konjunktur, marknadskrafter eller tillgång på arbetskraft i ditt yrke. Arbetsmarknaden och din arbetsgivares ekonomiska förutsättningar ser också olika ut i olika delar av landet. Det är viktigt att Vision ser dessa olika faktorer och att vårt påverkansarbete syftar till att skapa så bra förutsättningar som möjligt för dig och din löneutveckling.

Du ska kunna påverka din lön genom ditt arbete. När du gör ett bra jobb och bidrar till att nå målen där du jobbar ska det synas genom att du får högre lön.

Verktyg för bättre löneutveckling

Visions medlemmar ska ha en bra löneutveckling. Nu är den långt ifrån tillräcklig när det gäller flera yrkesgrupper. Den som utvecklas i arbetslivet ska ha betalt för det, anser Vision.

Idag har vi ett individuellt lönesystem. Det har vuxit fram genom en utveckling på tre olika plan, där vi har gått från centrala till lokala förhandlingar, från att i lönesättningen utgå från tjänstetitel till att utgå från individuella insatser, och från att den anställda blir företrädd till att hen själv har lönesamtal med chefen. Att Vision arbetat för det här systemet beror på att det har ett brett stöd bland medlemmarna.

Medlemmarna vill ha betalt för det de utträttar, de vill att lönen ska sättas av någon som vet vad de gör, och de vill själva vara med och bestämma.

Vad innebär det individuella lönesystemet i praktiken?

Jo: varje anställd ska ha betalt för det hen utträttar på arbetsplatsen, och ska kunna påverka sin lön genom sitt arbete. Allt eftersom jag utvecklas i mitt yrke, tar på mig mer kvalificerade arbetsuppgifter och blir skickligare ska jag få ordentlig löneutveckling så att min lön verkligen speglar mitt kunnande och min insats på arbetsplatsen. Det är efter min egen arbetsinsats och arbetsresultat som lönen ska sättas, och mina kollegor ska var för sig bedömas på samma individuella sätt.

Skillnader i lön utifrån saklig grund

En anställd i ett visst yrke kommer utifrån det beskrivna att ha högre lön än en annan anställd i samma yrke. Sådana skillnader i lön är riktiga och helt acceptabla, om grunderna för att

göra skillnader i lön är sakliga och om de båda anställda bedömts utifrån samma förutsättningar.

Vision behöver utifrån de här förutsättningarna, bland annat arbeta med

- ▶ att se till att varje medlems lön verkligen sätts efter de egna arbetsuppgifterna och den egna arbetsinsatsen.
- ▶ att skapa bättre utrymme för god löneutveckling genom att öka skillnaden mellan lägsta och högsta lön i yrket. Det handlar inte om att sänka lönen för dem som ligger lägst, utan att höja mer för dem som ligger i toppen.

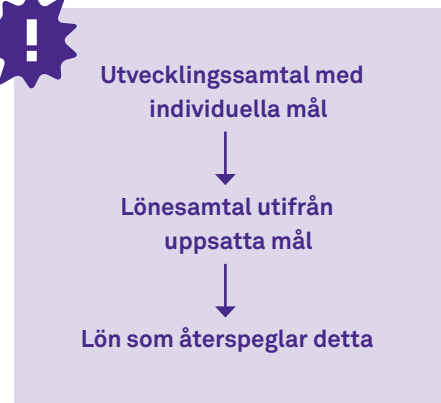
På så sätt kan jag känna att det lönar sig för mig att ta på mig mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Den anställda i fokus

Fokus ska vara på varje enskild anställd, dennes arbetsuppgifter och arbetsinsats.

Vi ska åstadkomma en sammanhållen kedja: från planerings- och utvecklingssamtal, där individuella mål om arbetsuppgifter, personlig utveckling, arbetsinsats och arbetsresultat sätts för varje medlem, till lönesamtalen där lönen diskuteras utifrån en bedömning om hur varje individ uppnått de mål som satts.

Det här gör att sambandet mellan min arbetsinsats och min lön blir tydligt och att jag har en upplevelse av att det



är jag själv som genom mitt arbete påverkat min egen lön.

Stöd till chefer

Avgörande för att systemet ska fungera är att lönesättande chefer har kompetens och förmåga att hantera lönesättningsarbetet på det sättet.

Att kunna sätta tydliga mål, och att ha förmåga att i samtal med varje medarbetare verkligen knyta lönen till hur målen uppfyllts, blir avgörande för om ambitionerna i det individuella lönesystemet kan uppnås. Därför behöver de lokala parterna stödja de lönesättande cheferna, så att de kan klara uppgiften.

Ekonomiskt utrymme krävs

Det ekonomiska utrymmet är också viktigt. Det behöver finnas så pass mycket ekonomiskt utrymme för löneutveckling att den löneökning jag kan få för ett väl utfört arbete känns relevant.

I vissa yrken är löneutvecklingsmöjligheten begränsad till några hundralappar. Skillnaden mellan lägsta och högsta lön är helt enkelt för liten. Det krävs ekonomiskt utrymme under flera år för att åstadkomma varaktiga förändringar.

Öka skillnaderna inom yrket

Genom att öka lönespannet i ett yrke skulle det löna sig betydligt bättre än idag att ta på sig mer kvalificerade arbetsuppgifter och att göra ett bra jobb. Ett mål skulle kunna vara att öka skillnaden mellan lägsta och högsta lön i ett visst yrke till 30 eller 40 % (idag cirka 10 %).

För tandsköterskor är den totala lönespridningen under ett yrkesliv cirka 2000 kronor, men den bör vara minst 5000 kr. Socialsekreterarnas totala lönespridning är cirka 4000 kronor, men bör enligt Vision vara minst 7000 kr.

Vad ska ge högre lön?

För att lyckas öka lönespridningen i yrket krävs att Vision och arbetsgivaren lokalt kan definiera de villkor som ska ge högre lön.

Vilka är de mest kvalificerade arbetsuppgifterna och de mest betydelsefulla arbetsinsatserna? Under några år behöver man premiera de individer som har dessa arbetsuppgifter och som utför dessa arbetsinsatser.

Så här kan vi arbeta

Vision behöver föra dialog med både arbetsgivaren och medlemmarna.

Vision bjuder in till dialog med arbetsgivaren.

Det ligger i vårt intresse att försöka se till att det individuella lönesystemet kan uppfattas på ett bra sätt av våra medlemmar. Bjud in arbetsgivaren till en övergripande dialog om lönesystemets tillämpning. På så sätt skapas förutsättningar för att åtgärda det som kanske inte fungerar så bra.



1. Tillämpas det individuella lönesystemet på rätt sätt?

Finns det en självklar koppling mellan arbetsinsats och lön? Kan Vision och arbetsgivaren gemensamt fråga chefer och medlemmar om detta för att sedan kanske kunna dra gemensamma slutsatser? Kanske kan ni också ha en gemensam åtgärdsplan.

2. Hur ser lönespridningen i yrket ut för stora kategorier anställda?

Det kan till exempel gälla socialsekreterare, ingenjörer, tandsköterskor eller omsorgschefer hos den lokala arbetsgivaren. Använd lönestatistiken som stöd för att undersöka den faktiska skillnaden mellan högsta och lägsta lön i några yrken som ni kan enas om.

Diskutera det som kommer fram, och ställ er frågan om de lönerelationer som visas i statistiken är korrekta eller önskvärda. Använd också gärna lönekartläggningen enligt Diskrimineringslagen, för att upptäcka eventuella osakliga löneskillnader.

3. Behöver lönespridningen förbättras?

Utifrån den faktiska lönespridningen behöver parterna diskutera om det finns ett problem och om det problemet behöver särskilda insatser. För att lyckas åtgärda dålig lönespridning behöver konsekventa löneåtgärder vidtas under några år. Då behövs uthållighet och motivation från Vision och arbetsgivaren lokalt, och en gemensam upplevelse av att det finns ett problem som behöver åtgärdas.

Vilka arbetsinsatser och arbetsuppgifter ska betala sig bäst?

Eftersom lönespridningen bäst ökas genom att höja de högsta lönerna är det en god idé att ställa sig frågan vilka arbetsinsatser och arbetsuppgifter i respektive yrke som ska betala sig bäst. Utifrån en tydlig uppfattning om det, att man alltså vet vad som ska åtgärdas och hur det ska åtgärdas, kan Vision och arbetsgivaren lokalt skaffa sig förutsättningar för en konsekvent och uthållig hantering. Det gäller alltså att finna de arbetsuppgifter och arbetsinsatser som ska betala sig bäst.

Det kräver ett ganska grundligt arbete, eftersom det parterna kommer fram till också ska accepteras av medarbetare och chefer ute i verksamheterna. Diskussionen kan inte ske i slutna rum.

Diskutera på arbetsplatserna

Skapa möjligheter för chefer och anställda att ge sina synpunkter. Då blir de anställda delaktiga i arbetet och får större förståelse för de löneåtgärder som senare kan komma att vidtas. Det är viktigt att Vision och arbetsgivaren lokalt håller i dagordningen under sådana diskussioner. Syftet är att finna arbetsplatsernas åsikter om vad det är som ska betala sig bäst i respektive yrke. Diskussionsunderlag för ett sådant möte finns på förtroendevaldas sidor på vision.se.

Se till att grunderna för den ökade lönespridningen är sakliga och tillämpas lika

För att lyckas öka lönespridningen krävs att de som berörs av löneåtgärderna tycker att de är ok. Åtgärderna ska vara sakliga: de ska kunna förklaras och vara förståeliga. De behöver tillämpas lika på alla arbetsplatser, så att det inte blir en diskussion om att någon missgynnas. När Vision och arbetsgivaren lokalt bestämt sig behövs ytterligare arbetsplatsträffar, så att cheferna och alla anställda känner tillgrunderna för den ökade lönespridningen och vilka specifika arbetsuppgifter och arbetsinsatser som ska ge högre lön.

Gör en ordentlig plan och följ upp den

Gör en plan för målsättningar och åtgärder. Se till att Vision och arbetsgivaren vet vad som ska åtgärdas, vilka åtgärder som ska vidtas och när de ska vidtas. Eftersom åtgärder av detta slag kan kosta ganska mycket pengar är det bra om det får ta ett antal år innan målen är uppfyllda. Men det krävs att Vision och arbetsgivaren vet i vilken ordning saker och ting ska göras, så att rätt steg tas innan nästa steg påbörjas.

För in tankesättet i de individuella samtalen

Vid utvecklingssamtalen ska målen med ökade löneskillnader i yrket tas upp, och sättas i relation till den enskildes arbetsinsats och arbetsresultat.

Avsätt under några år specifika medel för att finansiera löneåtgärderna

En absolut förutsättning för att lyckas är att det finns pengar, och att dessa pengar finns avsatta under det antal år som åtgärderna är tänkta att behöva. Uthålligheten ska inte bara vara lönepolitisk utan också ekonomisk.

Följ upp årligen

Det är viktigt att Vision och arbetsgivaren lokalt genomför återkommande uppföljningar om var ni befinner er i förhållande till målen, och vad som eventuellt behöver förändras i arbetet och metoderna.

Tips inför överläggning

- ▶ **Dialog med medlemmar**
Kommunikationen med medlemmarna är centrala. Medlemmarnas synpunkter är viktigast tillsammans med Visions lönepolitik och tidigare utvärderingar av löneöversynen. Att ha dialog med medlemmarna bidrar till att synliggöra Visions arbete med lönefrågan.
- ▶ **Omvärldsanalys**
Marknadskrafter, lön i andra kommuner, nyrekrytering, kunna behålla personal.
- ▶ **Lönepolitik**
Är det lönepolitiska dokumentet bra? Är det känt och diskuterat bland alla anställda?
- ▶ **Lönestatistik**
Se till att få statistiken innan överläggningen för analys. Behov av löneökning av hel grupp eller enskild individ. Diskutera strukturerna.
- ▶ **Lönekartläggning**
Ska enligt lag genomföras varje år genom analys samt handlingsplan. I medverkan av fackliga organisationer enligt 3 kap 10-12 §§ Diskrimineringslagen.
- ▶ **Diskrimineringslagstiftningen**
På vilket sätt arbetar arbetsgivaren med övriga diskrimineringsgrunder; könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder.
- ▶ **Sjukskrivna och föräldralediga**
Har rätt till både medarbetarsamtal samt lönesamtal. Ska inte undantas löneöversynen.
- ▶ **Lönespridning**
Viktigt att alla medlemmar får individuell bedömning. Se över större grupper t ex socialsekreterare och enhetschefer m fl.
- ▶ **Verksamhetsmål**
Viktigt att kopplingen finns mellan mål och löneutveckling. Hur duktiga är cheferna på detta?
- ▶ **Medarbetarsamtal/Utvecklingsamtal**
Ett framåtsyftande samtal. Har alla medlemmar detta samtal årligen?
- ▶ **Lönesamtal**
Ett bakåtsyftande samtal. Har alla medlemmar detta samtal årligen?
- ▶ **Lönekriterier**
Är kriterierna bra? Använder alla chefer detta vid lönesamtalen?
- ▶ **Resultatsamtal**
Efter att chefen haft alla lönesamtal ska hen vid särskilt samtal ge ny lön.
- ▶ **Chefskompetens**
Har alla lönesättande chefer kunskap om löneavtalet? Behövs utbildning?
- ▶ **Samtalsmodellen**
Vi vill att alla medlemmar ska ha rätt till direkt inflytande över sin lönesättning. Avtalet utgår från samtalsmodellen. Möjlighet finns till traditionell förhandling om endera lokal part begär det. Visions regionala center ska kontaktas innan.
- ▶ **Tidplan**
Det är viktigt att skriftligen komma överens om när utvecklingssamtal ska vara genomförda, när lönesamtal ska vara genomförda, när löneutbetalning ska ske och när avstämning ska ske.
- ▶ **Budgetprocess**
Hur bör vi internt förbereda oss inför arbetet med vårens budgetprocess? Ställ krav på att lönesättande chefer är involverade i behovsanalysen av löneökningarna och i budgetarbetet. Resurser måste finnas för löneökningar, både inom ramen för den årliga löneöversynen och för särskilda satsningar.
- ▶ **Undvik diskussioner om pottar**
Viktigt att arbetsgivaren är införstådd med att det inte ska ske någon pottediskussion. Behovet av löneökning ska styra.
- ▶ **Avstämning**
Arbetsgivaren skickar ut underlag inför avstämningen. AG presenterar samtliga nya löner. Utgå från den delen i avtalet som rör lön, kontrollera att vi uppnått eventuellt gemensamt utfall. Gå igenom om er tidplan fungerat. Se över löneutfallet per individ – finns "konstigheter"? Behöver något åtgärdas nu eller inför kommande löneöversyn?

Det är viktigt att påminna arbetsgivaren om att båda parter är bärare av löneavtalet och att vi har ett gemensamt intresse och ansvar av att det blir så bra som möjligt.

Lönekartläggning

Lönekartläggning ska göras enligt Diskrimineringslagen (2008:567).

Alla arbetsgivare ska varje år - i samverkan med facken - kartlägga och analysera:

- ▶ bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Arbetsgivaren ska bedöma om löneskillnader som finns har direkt eller indirekt samband med kön. Särskilt när det gäller skillnader mellan:

- ▶ kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
- ▶ och i jämförelser mellan det som anses vara kvinnodominerade och mansdominerade arbeten

Arbetsgivaren ska upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver göras för att lönen ska vara lika för arbete som räknas som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering. Målet ska vara att lönejusteringarna och det andra som behövs ska göras så snart som möjligt - senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur åtgärderna genomförts ska tas in i nästa års handlingsplan.

Den som hade färre än tio arbetstaga-



re vid det senaste årsskiftet behöver inte upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

Det fack som har tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren på arbetsplatsen ska av arbetsgivaren få den information som behövs, för att facket ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Arbetsvärdering

För att kunna jämföra likvärdiga arbeten måste man göra en värdering av arbete.

Ämnet är ofta laddat. Det kanske du märker om du tar upp diskussionen på din arbetsplats. Arbetsvärdering visar ofta att traditionellt manliga yrken ger mer betalt än traditionellt kvinnliga. Trots att de innebär ungefär samma ansvar och förutsätter utbildning på ungefär samma nivå.

Ändå behövs det samtalet. Ska till exempel en civilingenjör ha mer betalt än t ex en skolköksföreståndare? Det kan krävas akademisk utbildning av båda och de kan båda ansvara för en

stor budget som innebär ledaransvar för en grupp medarbetare.

Därmed inget sagt om värderingen av just dessa yrkesgrupper. Men inom en kommun eller en annan större arbetsplats finns spännvidden mellan yrkena, och därför behöver arbetsvärdering göras som ett komplement till andra lönestrategier.

Hos DO, Diskrimineringsombudsmannen, finns tips för att göra en arbetsvärdering.

Det är viktigt att påminna Enligt lagen ska alla arbetsgivare göra lönekartläggning. Det som särskilt ska bedömas är om löneskillnaderna har med kön att göra.

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):

Uppdragshandling

- ▶ Ett medlemskap i Vision handlar om att få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Som förtroendevald är du en av dem som bidrar till att göra arbetslivet bättre för medlemmarna.
- ▶ Det finns förväntningar på dig som är förtroendevald: från kollegor och från Vision. En del saker behöver uppfyllas enligt Visions stadgar. Men det är du som person som har blivit utvald till uppdraget, och det är bra att komma ihåg. Vad får dig att gå igång och dra med dig andra?
- ▶ Det du säger och gör påverkar människors uppfattning om Vision. Vi vill inspirera medlemmarna till att ta initiativ, använda Visions möjligheter till nätverk och kontakter och till att vara aktiva för att få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Ansvarig för löneprocessen

Namn

Avdelning/klubb/sektion

Uppdragshandling gäller perioden

Det här ingår i uppdraget:

- ▶ Rekrytera, det vill säga erbjuda medlemskap till dem som kan gå med i Vision
- ▶ Se till att löneprocessen genomförs enligt Visions riktlinjer och lönepolitik
- ▶ Ha koll på och dela med dig av de verktyg som finns kring löneprocessen
- ▶ Lyssna av och föra dialog med medlemmarna om förutsättningarna för löneprocessen t.ex. hur de kan påverka sin lön
- ▶ Ordna aktiviteter, möten och nätverk för medlemmarna
- ▶ Ta initiativ till att Visions arbete med löneprocessen synliggörs

Allt utgår från Visions värdegrund, medlemslöfte, hjärtefrågor och mål som du hittar på vision.se.

Den /..... 20

Underskrift ansvarig för löneprocessen

Underskrift ordförande/ombudsman (om lokal styrelse saknas)

.....