



Utbildning för Vision-ombud

Vision utbildningar

Innehåll:

Tonalitet	3
Rekrytering	4
Visions lönepolitik	6
Lönekritierier	8
Lönesamtalet	8
Kollektivavtalets värde	9
Det här tjänar du på kollektivavtalet	10
Schyst måltid	12
Handlingsplan	13
Uppdragshandling för Vision-ombud	14
Löneöversyn - steg för steg	1

Bilaga:

Dialog om mitt uppdrag

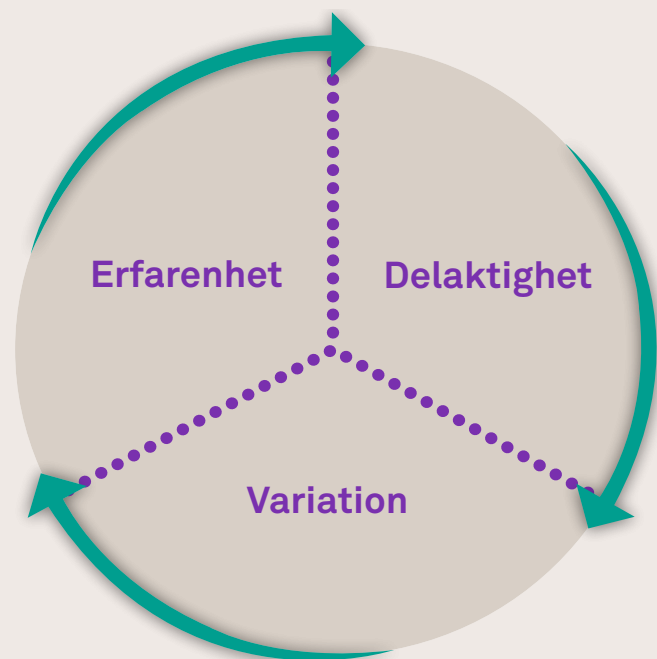
Välkommen till utbildning i Vision!

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 tonalitet

Så gör Vision

Vi gör så att våra medlemmar får ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Vårt erbjudande

Vi är ett fackförbund och i fokus för allt står du. Tillsammans ser vi till att du får det du behöver för att uppnå det du vill med din karriär. Du får professionell rådgivning och stöd i såväl medsom motgångar. Vi utvecklas i takt med arbetsmarknaden så att du har nytta av oss oavsett hur dina arbetsförhållanden ser ut.

Vi är många och det är bra. När vi är många är det lättare att ta initiativ och påverka så att ditt jobb blir ännu bättre. Du får tillgång till ett stort nätverk av människor som jobbar med samma sak som du. Och som kan bli värdefulla kontakter för dig.

Du når oss på det sätt som bäst passar dig i tid och rum. Vi finns i hela landet. Det gör att det är lätt för dig att få till ett personligt möte. Det blir också lättare för dig att engagera dig mer om du skulle vilja det, du väljer själv hur.

Hur du låter och skriver är en viktig del av hur du uppfattas. Genom att tala, skriva och kommunicera med en och samma röst ger vi en tydlig bild av vilka Vision är.

Tonalitet handlar inte om vad du säger utan hur du säger det.

Vi är inte bara lokala eller nationella, vi är globala – en Fair Union. Vi arbetar med mänskliga rättigheter, rätten att organisera sig och en hållbar miljö.



När du är medlem hos oss är du därför också med och bidrar till en bättre värld.

Men i slutändan handlar ett medlemskap om en sak. Att du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

Om Vision var en person...

Om Vision var en person skulle det vara en riktig doer. En person som inte bara pratar, utan agerar. Som skapar resultat och förändring. En förbättrare. Det är en rak, ärlig och öppen person som lär av sin omgivning och samtidigt delar med sig av sin kunskap. Som utgår från att människor är kunniga och pålästa, men snabbt kan lägga sig på en annan nivå om det behövs. En person som ställer frågor för att ta reda på mer, är engagerad i möten med andra och får dem att känna sig sedda. Vision är en blandning av en duktig entreprenör (Bill Gates) och en rättvis sanningsägare (Pippi Långstrump).

▶ Så gör vi

- ▶ Vi heter Vision för att våra medlemmar har visioner
- ▶ Vi är personliga, och intresserade av den vi talar med
- ▶ Vi lyssnar hellre än vi pratar
- ▶ Vi talar alltid till en person, med du-till-tal
- ▶ Vi talar rakt, öppet och ärligt
- ▶ Vi utgår från att den vi talar till är likvärdig
- ▶ För att väcka intresse och vara tydliga går vi rakt på sak och säger det viktigaste först

Rekrytering

Varför ska Vision rekrytera medlemmar?

Ju fler medlemmar vi har och ju fler yrkesgrupper som Vision företräder, desto starkare är vi gentemot arbetsgivaren. Är vi representativa med många medlemmar i olika yrkesgrupper och branscher, så har vi mer att säga till om vid förhandlingar om nya kollektivavtal. Och bättre villkor i avtalen gynnar alla Visions medlemmar.

När vi blir färre tappar vi möjlighet att påverka. Vi blir mindre intressanta att lyssna på och minskar i inflytande. Vilket gör att medlemmarna i förlängningen kan få sämre villkor.

Vision har rekryteringsmål

Det är när vi är många som vi kan göra skillnad. Varje dag gör vi små underverk för medlemmarna i deras arbetsvardag. När vi talar om det blir vi intressanta och det blir lätt att ställa frågan till fler om medlemskap. Och omvänt, tänk vilken styrka i förhandlingar med arbetsgivarna att kunna säga att vi faktiskt företräder en majoritet av de anställda på en arbetsplats eller inom ett yrke.

Vi behöver många medlemmar på många olika arbetsplatser och i många olika yrken. I Vision tycker vi att det bästa sättet att organisera sig fackligt är att många yrken går samman i ett förbund. På det viset blir vi starkare på arbetsplatserna. Det är viktigt eftersom vi då har möjlighet att vara en del i att förbättra våra medlemmars arbetsliv. Vi ska vara starka både i helheten och i de olika yrkesgrupper vi representerar på arbetsplatserna. De nya som kommer in på arbetsplatserna kan välja att gå med i andra förbund



än i Vision. Vi vet att antalet tjänster i vårt organisationsområde växer och det finns därför också många potentiella medlemmar att rekrytera till Vision. Det är en utmaning eftersom vi på varje arbetsplats har konkurrens från andra förbund. Och vi vet att fler än förut väljer att inte organisera sig alls.

Nya medlemmar får vi när vi ställer frågan. Vi vet att vi har massor av bra verksamhet att erbjuda medlemmar och blivande medlemmar – och det är när vi talar om det som det blir lätt att ställa frågan. Men inte ens den bästa verksamhet är självrekryterande. Vi måste alltid komma ihåg att ställa frågan. Som förtroendevalda i Vision behöver vi ha koll på vilka yrkesgrupper som finns i den egna avdelningen eller klubben, hur många som är medlemmar i Vision och vilka som skulle kunna vara med i Vision. Det är med den kunskapen vi får en bas till ett effektivt rekryteringsarbete. Och det är när vi vet vilka som är med och vilka behov de har som vi kan vara ett verktyg för att medlemmarna ska få ut så mycket av sitt arbetsliv.

Vilka ska vi rekrytera?

Våra medlemmar representerar över 4000 yrkestitlar. Vi har jobb som stöd- eller välfärden, i offentlig sektor och i privata bolag och företag med koppling till den. Medlemmarna arbetar också i Svenska kyrkan och frikyrkan. Och alla kan vara med vare sig de är fast anställda eller är visstidsanställda, och oavsett om de jobbar heltid eller deltid. Många medlemmar är chefer, vilket gör Vision till Sveriges största fackförbund för chefer i offentlig verksamhet. Många medlemmar är akademiker.

På förstasidan på vision.se finns en sökruta där du kan skriva in olika titlar för att se om de kan vara med. Är du osäker på vilka som kan vara med i Vision, kontakta Vision Direkt.

Var först med att ställa frågan till nyanställda

Mest funderingar kring ett fackligt medlemskap har den som börjar ett nytt jobb. Och de flesta nyanställda väljer inte aktivt vilket fack de går med i, utan det är den som frågar först som har störst chans. Som nyanställd finns det många frågor som snurrar i huvudet. Vad gäller på min nya arbetsplats? Vad ska stå i anställningsavtalet? Hur kan jag utveckla min karriär? Därför vill Vision ge nyanställda det de behöver för att få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Det är lätt att ställa frågan om medlemskap i Vision. Och som Vision-ombud är det du som är nyckeln till rekrytering på din arbetsplats. Du vet vilka som är kan rekryteras och vilka som är nyanställda

Före - Under - Efter

Att rekrytera handlar om att kommunicera, planera och att gå från insikten att "detta är viktigt" till att faktiskt göra det. Genom att bryta ner processen i tre huvuddelar kan man underlätta rekryteringen, det blir dessutom lättare att relatera till vad som ska göras. Vi brukar rekommendera att man bryter ner alla insatser till Före - Under - Efter.

Verktyg för dig som förtroendevald

- ▶ vision.se/fortroendevald
- ▶ Beställ Ny på jobbet-kittet i Profilbutiken (logga in som förtroendevald först)
- ▶ Beställ folder i trycksaksbeställningen
- ▶ Tipsa nyanställda om tremånaderserbjudandet
- ▶ Tipsa *Medlemstipset* om intresserade medlemmar



Rekryteringsdelar

- ▶ **Före** - Vem eller vilka ska jag träffa? Hur ska jag komma i kontakt?
- ▶ **Under** - Vilka behov uttrycker den jag möter? Hur kan jag presentera erbjudandet?
- ▶ **Efter** - På vilket sätt följer jag upp kontakten? Ska jag lämna vidare?

Tillsammans med vårt förmånliga erbjudande om tre månaders kostnadsfritt medlemskap, ska vi nu se till att alla nyanställda ska få frågan och vilja gå med i Vision.

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 kvinnodominerade 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 arbetsgivare 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.



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 arbetemed lönepolitik och löneavtal olika utberoende 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 ni når målen där du jobbar ska det synas genom att du får högre lön.

Lönekriterier

Lönen ska bestämmas efter sakliga kriterier, så att det är tydligt för alla vad lönen grundar sig på. Kriterierna ska tillämpas lika för alla på arbetsplatsen, så att alla bedöms efter samma förutsättningar. Varje anställd ska förstå kopplingen mellan sin arbetsinsats, sin lön och målen för verksamheten.

Det är arbetsgivaren som bestämmer vilka lönekriterier som ska gälla på arbetsplatsen, med utgångspunkt från lönepolitiken. De anställda ska dock ha möjlighet att påverka utformningen och innebörden av lönekriterierna. Det är arbetsgivarens ansvar att göra kriterierna kända för alla anställda.

Några exempel på lönekriterier:

- ▶ Förmåga att uppnå resultat enligt de mål som finns
- ▶ Ansvarskänsla
- ▶ Samarbetsförmåga
- ▶ Analytisk förmåga
- ▶ Servicekänsla

Ett bra sätt för att coacha medlemmarna inför löneöversynen är att gå igenom lönekriterierna tillsammans och uppmuntra alla att fundera ut vad kriterierna innebär för varje medlem. Be dem gärna fundera på konkreta exempel.

Ta reda på

- ▶ Vad säger ert avtal om hur lönesättningen går till?
- ▶ Vilka kriterier för lönesättning finns på din arbetsplats?
- ▶ Finns det reglerat hur medlemmarna ska ha inflytande på lönesättningen?

Lönesamtalet

Lönesamtalet är en mycket viktig del i en bra löneprocess. Genom att varje medarbetare har ett samtal med sin chef om sitt arbete, lön, arbetsplatsen och om målen för verksamheten kan hen påverka chefens syn på sitt arbetet och vice versa – chefen kan påverka medarbetarens syn på sin roll i verksamheten. Det skapar en möjlighet till delaktighet för alla.

Lönesamtalet ska hållas med den chef som vet vad den anställde gör, känner till verksamheten och har befogenhet att sätta lön.

Till skillnad från utvecklingssamtal, som syftar framåt, så ska lönesamtalet handla om året som gått och vad den anställde bidragit med under året. Den anställde ska komma överens om ny lön med sin chef under lönesamtalet, eller i ett lönesättningsamtal som sker efter själva lönesamtalet.

Arbetsgivarens förslag till ny lön ska vara sakligt och grundas på den lönepolitik och de lönesättningskriterier som finns på arbetsplatsen och relateras till den anställdes arbetsuppgifter, utveckling och arbetsresultat.

Samla medlemmarna

...och prata om hur lönesättningen går till hos er. Några exempel på frågor ni kan prata kring:

Vad betyder lönekriterierna för mig och det jobb jag gör? Hur går arbetet med lönesättning till på min arbetsplats? Vilka arbetsinsatser tycker jag ska ge högre lön? Vilket stöd vill jag ha av Vision?

Kollektivavtalets värde

Vad är ett kollektivavtal

Kollektivavtalet är en överenskommelse mellan arbetsgivare och fack om dina villkor på jobbet. Avtalen reglerar det mesta på jobbet - det som de flesta tar för givet.

Kollektivavtalen är mer flexibla än lagstiftning då de är utformade för att passa anställda och arbetsgivare i en viss bransch, verksamhet eller på en arbetsplats. De gäller under en bestämd tidsperiod, och sedan omförhandlas de.

Ytterst är det medlemmarna i Vision som bestämmer vilka frågor vi ska driva i avtalsrörelsen, när ett nytt kollektivavtal ska tas fram.

Fördelar med ett kollektivavtal

- ▶ Vi är överens: Både du, dina kollegor och arbetsgivaren vet vad som gäller, precis som i vilket avtal som helst. Den arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal kan alltid förbättra villkoren ännu mer än det som står i avtalet – men inte försämma.
- ▶ Schysta villkor för alla: Arbetsgivaren kan inte välja en anställd som går med på sämre villkor än de som finns i avtalen. Om det är ont om jobb kan det annars lätt bli arbetsgivarens marknad, när människor börjar ta ett jobb till vilket pris som helst.
- ▶ Lön för det du gör: Varje år ska din lön ses över, enligt avtalet. Du har också rätt till ett lönesamtal med din chef där ni pratar om hur du utför ditt arbete, och vad du kan göra för att förbättra din lön ytterligare.



- ▶ Särskilda ersättningar: Arbetar du övertid, helger och kvällar, med jour och beredskap eller med mycket restid får du extra ersättning för det, enligt kollektivavtalet.
- ▶ Försäkringar om du skadar dig eller blir sjuk: Om du till exempel blir sjuk en längre tid eller om du skadar dig i arbetet får du ekonomisk ersättning, tack vare försäkringar som ingår i kollektivavtalet.
- ▶ Högre pension: Du får en sorts pensionssparande via din anställning, tjänstepension. Arbetsgivaren sätter varje år in pengar hos ett försäkringsbolag som förvaltar dina tjänstepensionspengar.
- ▶ Mer påverkan på arbetsplatsen: Kollektivavtalet ger dig möjlighet att vara med och fatta beslut som rör din arbetsplats.
- ▶ Personlig utveckling: Rätt till utvecklingssamtal finns i de allra flesta kollektivavtal. Där understryks också hur viktigt det är med kompetensutveckling.

Jämför kollektivavtalet med lagen

- ▶ Lagen ger en bra grundtrygghet på jobbet. Men genom kollektivavtalet som Vision sluter med arbetsgivaren får du ännu bättre förmåner.

På vision.se/kollektivavtal har vi sammanställt några exempel på förmåner som kollektivavtalen ger jämfört med om det inte fanns

Titta och jämför!



Det här tjänar Katarina på kollektivavtalet

Katarina, 39, är personalchef i en medelstor kommun. För henne är kollektivavtalet värt 105 861 kronor under ett år.

Katarina tjänar 54 350 kronor i månaden. Under året har hon fått 3500 kronor extra för inlöst övertid. Hon har varit på tjänsteresor med övernattnings tre gånger. I tre veckor var Katarina sjukskriven i samband med en mindre operation.

Det här gäller för Katarina

Förutom detta gör kollektivavtalet att Katarina har en sjukförsäkring som kan ge flera tusenlappar per månad vid lång sjukskrivning. Om Katarina blir uppsagd pga. arbetsbrist finns även ett trygghetsavtal som ger henne hjälp att hitta ett nytt arbete och ekonomisk hjälp under arbetslöshet.

Övertidsersättningen är reglerad i avtalet.

Semesterdagstillägget ger extra pengar vid uttag av betalda semesterdagar.

Rätten till årlig löneöversyn finns i kollektivavtalet. Lönesättningen är individuell, och lönen ska sättas enligt sakliga kriterier.

Sjuklönedelen i kollektivavtalet gör att inkomstbortfallet blir mindre än det skulle bli om Katarina bara fick ersättning från försäkringskassan. Till tjänstepensionen avsätter arbetsgivaren pengar varje år för Katarinas räkning – det är alltså ett pensionssparande som hon får via sin anställning. Även under sjukskrivning och föräldraledighet tjänas tjänstepension in.



Kollektivavtalets värde för Katarina under ett år:

(Beräknat i januari 2014.)

- ▶ Inlöst övertid
3 500 kr
- ▶ Semesterdagstillägg
8 220 kr
- ▶ Lönehöjning 2,6 %:
16 957 kr
- ▶ Sjuk i tre veckor, varav en vecka med sjuklönetillägg:
6 234 kr
- ▶ Tjänsteresor med övernattnings tre gånger, åtta dygn traktamente
2 640 kr
- ▶ Tjänstepension
68 310 kr

Summa: 105 861 kr

Schyst matbord - en del av Fair Union

Vegetariskt för klimatets skull

Att äta mindre kött och vara noga med val av kött är ett enkelt sätt att minska matens klimatpåverkan. Sedan 1990 har vi svenskar ökat vår köttkonsumtion med över 50 procent. Köttproduktionen står för mycket stora utsläpp av växthusgaser, mer än världens transporter enligt FN. Varje kötträtt som byts ut mot en vegetarisk rätt mer än halverar måltidens klimatpåverkan.

Även om vi köper svenskt kött, har djurens foder transporterats väldigt långt och påverkat både naturen och människornas liv i andra länder. Allt kött som inte är ekologiskt eller från naturbetesdjur kan vi förutsätta är uppfött med importerat sydamerikanskt sojakraftfoder. För att förse svenska djur med billigt foder skövlas regnskog och starka växtgifter gör människor sjuka. Allt visar på att vi måste minska på köttet för att det ska vara hållbart i framtiden. Med vegetarisk måltid menar vi att vi avstår från kött, fågel och fisk.

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 från Världsnaturfonden. I deras fiskguide har de angett vilka fiskar som man inte bör



äta alls (rött ljus), och vilka man bör vara försiktig med (gult ljus). Vision köper ingen fisk och inga skaldjur som fått rött ljus, som jätteräkor/scampi, ål, och vildfångad hälleflundra.

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 samarbetar med Fairtrade Sverige, och arbetar tillsammans med dem för att öka medvetenheten om schysta arbetsvillkor i andra länder.

KRAV-märkt och ekologiskt

I KRAV-godkänt lantbruk används inga kemiska bekämpningsmedel. I stället hålls ogräs och skadeinsekter i schack med förebyggande metoder, till

exempel en mer varierad växtföljd. I KRAV-godkänt lantbruk används inte heller konstgödsel, och den biologiska mångfalden ökar. Djur på KRAV-gårdar utfodras inte med importerad soja, och det är högre krav på att djuren ska må bra.



Ett schyst matbord betyder att:

- ▶ en av måltiderna ska vara vegetarisk för alla om konferensen är längre än en dag
- ▶ bordsvatten som serveras ska vara kranvatten, aldrig flaskvatten
- ▶ om det serveras fisk får den inte ha rött ljus i Världsnaturfondens fiskguide
- ▶ Fairtrade-märkt kaffe och te ska efterfrågas
- ▶ ekologisk frukt ska efterfrågas

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.

Vision-ombud

Namn

Avdelning/klubb/sektion

Uppdragshandling gäller perioden

▶ Vald nivå för uppdraget

Det finns två nivåer som Vision-ombud. Du väljer själv vilken nivå du vill ha.

Nivå 1 – Rekrytering och ambassadörskap

Genom att rekrytera kollegorna till Vision och prata om det som påverkar er arbetsplats är du ambassadör för Vision.

- ▶ Rekrytering, det vill säga erbjuda medlemskap till dem som kan gå med i Vision
- ▶ Ordna aktiviteter, möten och nätverk tillsammans med medlemmarna
- ▶ Vara arbetsplatsens kontakt med Visions styrelse, eller Visions regionala center om lokal styrelse inte finns
- ▶ Delta i lokala aktiviteter samt nätverk till exempel träffar för Vision-ombud och forum

Nivå 2 – Lyssna av behov och företräda

Utöver att rekrytera och vara ambassadör lyssnar du av medlemmarnas behov och tar initiativ i samverkan och intresseförhandlingar. Du är också coach för medlemmarna inför lönesamtal.

- ▶ Ta initiativ till att påverka på arbetsplatsen
- ▶ Ta initiativ till intresseförhandlingar tillsammans med medlemmarna
- ▶ Lyssna av medlemmarnas behov och föra fram dem i förhandlingar som gäller löne- och anställningsvillkor
- ▶ Coacha medlemmarna inför lönesamtal

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

Den /..... 20

Underskrift Vision-ombud

Underskrift ordförande/ombudsman (om lokal styrelse saknas)

.....

Löneöversyn steg för steg

1 Fråga medlemmarna

Ställ frågorna; Vad behöver du för att prata lön med chefen? Vad vill du ha för stöd av Vision?

Satsa på individuella möten, arbetsplats-träffar och medlemsmöten. Ring runt.

Du behöver inte lösa alla problem, men visa på vägar att förändra en viss situation.

Prata om lönespridning och berätta om Visions lönepolitik.

Kom ihåg chefsmedlemmarna.

Genom en nära dialog med medlemmarna skaffar sig Vision ett brett mandat för att genomföra det våra medlemmar vill.

4 Förbered medlemmarna inför lönesamtalen

Satsa på individuell rådgivning! Gå runt på arbetsplatsen. Prata med medlemmarna och dela med dig av din kunskap.

Dela ut Visions material *Din lön och din utveckling*, chefsmedlemmarna behöver även *Utvecklings- och lönesamtal för ett bra ledarskap*.

Uppmana medlemmarna att förbereda sig inför lönesamtalet med hjälp av det material som finns på vision.se/lon.

Berätta hur man kan nå Vision och om vilka aktiviteter som ordnas.

Var tillgänglig!

2 Vägen till Visions mål

Utgå från medlemmarnas önskemål, Visions lönepolitiska riktlinjer och utvärderingen från förra översynen. Hur vill vi att löneöversynen och samtalen ska gå till?

Vad behöver vi förbättra för att tillämpa avtalet på ett bra sätt?

Hur ser vi till att samtalen fungerar bra?

Vilka frågor ska vi driva särskilt? Utgångspunkten är att öka medlemmarnas inflytande över sin lön.

Hur arbetar vi med lönespridning för grupper med liten lönespridning?

Behövs strukturella åtgärder, ska någon grupp löner höjas mer än någon annans?

Ta initiativ – då går det att påverka och förändra mer.

Berätta vad Vision vill – opinionsbilda!

5 Var tillgänglig under lönesamtalen

Alla har lönesamtal med lönesättande chef.

Var tillgänglig och tipsa medlemmarna om att kontakta lönecoacherna på Vision direkt.

Gör spontana avstämningar.

3 Överläggning med arbetsgivaren

Vad vill arbetsgivaren och varför?

Vad vill Vision och varför? Titta på förbundsstyrelsens målsättningar.

Utifrån de förutsättningar som finns och den lönekartläggning och analys som gjorts, vilka lönepolitiska målsättningar har ni? Motiven för de lönepolitiska satsningar som görs ska vara tydliga.

Gå igenom den del i avtalet som rör löneprocessen med arbetsgivaren. Ta god tid på er! Fokus är att skapa förutsättningar för medarbetare och chef att ha bra lönesamtal. Behövs utbildningsinsatser?

Hur och när ska löneprocessen genomföras?

Hur ska löneöversynen utvärderas?

Skriv ner det som framkommit och vilka förutsättningar som gäller vid årets löneöversyn.

6 Stäm av med arbetsgivaren

Arbetsgivaren ger Vision sitt förslag till nya löner för varje individ. Stäm av det garanterade utfallet och analysera löneprocessen. Stämmer resultatet med det som framkom vid överläggningen i steg 3? Ta upp till exempel struktur, osakliga löneskillnader, lönespridning och individuella löner. Se till att komma överens om konkreta förbättringar som ska göras i nästa års process.

Individuella handlingsplaner ska göras för dem som fått liten eller ingen löneökning.

Markera det ni inte är överens om i ensidiga protokollsanteckningar från Vision.

Avstämningen blir sedan grunden i arbetet med nästa löneöversyn.

Återkoppla till medlemmarna.

7

Stäm av inom Vision

Uppnådde vi det vi ville? Fundera och saml intrycken inför nästa års överläggning.

Titta på förbundsstyrelsens målsättningar och stäm av med dem.

Återkoppla till medlemmarna.

8

Kartlägg och analysera

Se till att arbetsgivaren gör kartläggning, analys och en utvärdering av lönestrukturer, processen, kvalité med mera.

Lönekartläggning ska göras, gärna varje år enligt Vision. Koppla den till arbetsgivarens mål för verksamheten och lönepolitik.

9

Budgetförhandlingar

Använd det som framkom i steg 8. Var aktiv i budgetförhandlingarna och ställ krav på åtgärder om det finns felaktiga förhållanden.

Återkoppla till medlemmarna.

*Processen
fortsätter*



► Mer om lön för dig som är förtroendevald finns på vision.se/avtal-fv

► Mer om lön för medlemmar finns på vision.se/lon

Där finns en checklista, Visions lönepolitiska program, lönestatistik med mera.



Dialog om mitt uppdrag och Vision

(tidigare kallat Plus-samtal)

Beskrivning

Dessa samtal används för att utveckla styrelsearbetet samt för att ge dig som Visions ombud eller annan förtroendevald möjlighet till dialog om ditt uppdrag och om Visions lokala fackliga arbete.

Dialogen

- handlar om dig och ditt förtroendeuppdrag, dina förutsättningar samt dina utvecklingsbehov utifrån ditt uppdrag.
- genomförs mellan dig och en annan förtroendevald i din avdelning eller klubb.
- bygger på ömsesidig respekt och gärna med öppet och nyfiket sinne.
- blir bäst om var och en är förberedd – ta fram uppdragshandling samt Visions mål, strategier och verksamhetsplan och reflektera över hur de påverkar dig.

Förberedelse

Bestäm tid och plats. Se till att ni är ostörda. Dokumentera det ni är överens om att åtgärda, vem är ansvarig och när ska det vara klart (Se handlingsplan). Bestäm datum för eventuell uppföljning.

Genomförande – förslag till frågor

Berätta om ditt uppdrag? Vad är roligast?

Finns det utmaningar som du funderar på? Har du någon idé på lösning?

Kan du säga att Vision har störst påverkan på arbetsplatsen? Varför tror du att det är så?

Hur rekryterar du nya medlemmar?

Hur nyttjar du det stöd som Vision erbjuder?

Har du fungerande nätverk där du kan hämta inspiration och energi?

Hur fungerar samarbetet/verkan med chefer och arbetsgivare?

Påverkar Vision på din arbetsplats? Berätta hur? Saknar du något?

Hur synliggör du Vision?

Tycker du att du har de förutsättningar som behövs för ditt uppdrag? Om inte, vad vill du ändra på?

Tid

Ca 30-60 min

Tänk på

i varje fråga finns inspiration till många olika samtalsämnen

- Vision på arbetsplatsen, i regionen, nationellt och internationellt
- Fair Union
- Kollektivavtal lokalt och centralt
- Arbetsmiljön
- Yrke och karriär

Detta kan du få veta mer om via

- Vision Direkt, ditt center eller din avdelning/klubb
- Vision.se
- Utbildning - fysisk eller som e-utbildning