

Två år av ökad facklig styrka



Innehåll

1.	Inledning	3
2.	Vad gör vi för att bli fler medlemmar och fler förtroendevalda?	6
	a. Ökad organisering	7
	b. Stora avdelningar	8
	c. Uppstart organisering	9
	d. Nära-konceptet	11
	e. Förenklad medlemsansökan	12
	f. Förtroenderesan	13
	g. Generation Vision	14
	h. Pilotverkstäder	15
	i. Intressekollen	16
	j. Visionpotten	17
	k. Medlemstipset	18
3.	Vad gör vi för att skapa ännu bättre förutsättningar för att vara förtroendevald?	19
	a. Onboarding	20
	b. Digitala huset	21
	c. Utbildningssamordning	23
	d. Validering	24
4.	Ekonomi	25
5.	Förbundsmötets särskilda prioriteringar	27

Två år med Visions satsning på ökad facklig styrka

Satsningen på ökad facklig styrka – hur började det?

För snart två år sedan, på förbundsmötet i oktober 2022, fattades beslut om en historisk storsatsning 2023–2027 för att öka antalet medlemmar och förtroendevalda inom Vision.

Visions grundläggande fackliga idé är att vara det arbetsplatsnära förbundet och organisera alla på arbetsplatsen. Vi ska finnas nära medlemmarna, vara handlingskraftiga och ta fram konstruktiva förslag som driver arbetslivet framåt. För att lyckas med det behöver den fackliga styrkan vara stor. Det gäller både antal medlemmar och närvaron av förtroendevalda ute på arbetsplatserna.

Genom att vi växer som förbund och är många medlemmar får vi större möjligheter till inflytande. Vi behöver fler förtroendevalda för att skapa möjligheter till ett hållbart engagemang både för befintliga och nya förtroendevalda och för att kunna medverka till att förbättra arbetsplatserna och medlemmarnas arbetsliv. Med förtroendevalda på arbetsplatserna lyckas vi också ännu bättre med att rekrytera nya medlemmar

Beslutet på förbundsmötet innebär att Vision ska ha 160 000 yrkesverksamma medlemmar i slutet av 2027. Beslutet innebär också en kraftsamling för att fler ska vilja engagera sig i ett uppdrag. Andelen medlemmar som har ett förtroendeuppdrag har minskat under senare år. Målet i satsningen är att 10 procent av alla yrkesverksamma medlemmar ska ha ett fackligt uppdrag. Det innebär att vi har som mål att ha 16 000 förtroendevalda vid satsningens slut. Genom fler förtroendevalda är förhoppningen att den ökade närvaron på arbetsplatserna bidrar dels till mer facklig framgång, dels till att förbundet når målet att bli fler medlemmar.

Viktigt att alla är med och bidrar till målen

För att nå målen är det viktigt att alla delar av Vision – förtroendevalda och medlemmar såväl som kansliorganisationen – är med och bidrar. Samarbetet mellan förtroendevalda och kansliet är avgörande för att vi ska nå målen, både när det gäller rekrytering av medlemmar och nya förtroendevalda och när det gäller utvecklingen av verksamheten. Därför genomförs många aktiviteter på arbetsplatserna tillsammans av kansliets personal och lokala förtroendevalda. Förtroendevalda deltar också i referens- eller arbetsgrupper för att kontinuerligt utveckla satsningen.



Hur går det?

Sedan satsningens start i januari 2023 har Vision ökat med 1 374 förtroendevalda (+14,4 %). Den negativa trenden har alltså brutits och vi kan se en tydlig ökning av antalet förtroendevalda. Andelen medlemmar som har ett förtroendeuppdrag har ökat från 6,6 procent till 7,4 procent.

1374
fler förtroendevalda

Vision har under många år kontinuerligt ökat i medlemsantal och har sedan satsningen startade ökat med ytterligare 2 692 yrkesverksamma medlemmar.

Vi är nu knappt en tredjedel in i satsningen och har alltså sett bra resultat hittills. Under den återstående tiden behöver vi dock ha en högre takt på både ökningen av yrkesverksamma medlemmar och på förtroendevalda för att kunna nå målen på 160 000 yrkesverksamma medlemmar och 16 000 förtroendevalda år 2027.

Erfarenheter och framgångsfaktorer

Redan från starten av satsningen har vi arbetat utifrån några övergripande principer, som att förstärka det som redan fungerar samtidigt som vi vågar testa nya saker. Vi målgruppsanpassar till stor del våra arbetssätt, satsar på befintliga förtroendevalda och tillsetter extra resurser där det behövs. Detta har också bidragit till det positiva resultatet:

► Valförankrat beslut

Förarbetet inför förbundsmötet 2022 och diskussionen under förbundsmötet ledde fram till ett valförankrat beslut om att genomföra satsningen. Förankringen har bidragit till att det finns ett stort engagemang och en stor vilja bland förtroendevalda och i kansliorganisationen för att öka den fackliga styrkan lokalt såväl som nationellt.

► Förtroendevalda och kansli tillsammans

Vi får stor kraft när förtroendevalda och kansliorganisationen, med deras olika kompetenser och erfarenheter, arbetar tillsammans. Det ser vi både när vi genomföra aktiviteter för att öka den fackliga styrkan och när vi utvecklar nya arbetssätt, metoder och digitalt stöd.

► Ledningsgrupper i förbundets olika delar är förändringsledare

När bland andra förbundsstyrelsen, lokala styrelser och kansliets ledningsgrupp visar vilken riktning som organisationen ska arbeta mot och beskriver varför det är viktigt att öka den fackliga styrkan, leder de den förändring som behövs för att nå målen. Resten av organisationen känner då en trygghet i att arbeta i den riktningen.

► Fokus och prioriteringar

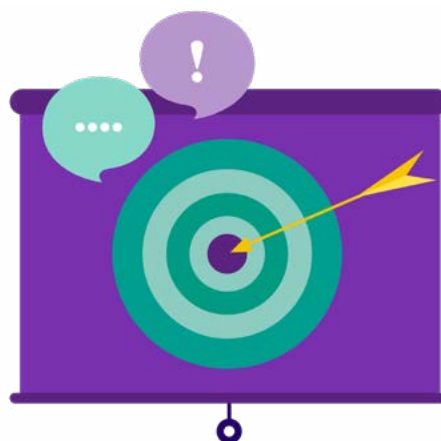
Det är tydligt att hela förbundet har fokus på målen i satsningen och att arbetsuppgifter som leder till att nå målen är prioriterade. Att testa nya saker som skulle kunna ge bättre resultat framöver uppmuntras också.

► Målstyrning

De delar av förbundet som sätter mål för hur många fler medlemmar och hur många fler förtroendevalda de ska bli, samt vilka aktiviteter som ska genomföras för att nå målen, lyckas generellt bra.

► Lärande/samarbete och kontinuerlig utveckling

De aktiviteter och insatser som genomförs inom satsningen behöver kontinuerligt utvärderas och justeras för att hela tiden förbättra verksamheten. Lärande och samarbete mellan förtroendevalda och/eller kansliorganisationen är viktigt för att ta vara på varandras erfarenheter och hela tiden öka kompetensen.



Planer framåt

Under 2023 fokuserade vi på att bygga upp arbetsgrupper/team och starta utvecklingsprojekt samtidigt som det operativa arbetet för att öka den fackliga styrkan ute på arbetsplatserna inleddes. När året var slut kunde vi konstatera att antalet förtroendevalda för första gången på många år hade ökat – den långa negativa trenden hade alltså brutits. Även antalet yrkesverksamma medlemmar fortsatte att öka. I början av 2024 kunde vi avsluta några utvecklingsprojekt såsom onboardingen av nya förtroendevalda och utvecklingen av ett nytt medlemsformulär på digitala plattformar. Nu var också verksamheten igång i alla de team som kommer att arbeta operativt ute på arbetsplatserna under de närmaste åren.

Resultaten har fortsatt att förbättras och var under första halvåret 2024 i stort sett i linje med planeringen. Uppföljning och analys genomförs kontinuerligt och mindre justeringar görs för att omhänderta möjligheter och lösa utmaningar. I början av andra halvåret 2024 kan vi se att ökningstakten av framför allt antalet yrkesverksamma medlemmar, men även av förtroendevalda, inte riktigt når upp till de önskade nivåerna.

Satsningen behöver hela tiden utvecklas och när vi ser behov av det gör vi större justeringar i form av nya team och projekt. I dessa fall är det förbundsstyrelsen som fattar besluten om att starta teamen och projektet, samt vilken finansiering de får.



Vi vet att mycket verksamhet är planerad och att aktiviteter och insatser som genomfördes under våren 2024 i många fall inte får genomslag förrän efter några månader. Trots det genomförs nu en fördjupad analys som kan innebära omfattande åtgärder för att säkra upp att vi fortsättningsvis håller rätt takt och når våra mål. Samtidigt kommer förtroendevalda under förmötena inför kongressen i oktober att arbeta med vilka möjligheter, utmaningar och behov som finns för att kunna öka den fackliga styrkan. Efter kongressen kommer vi att använda områdeskonferenserna för att ta fram förslag och lösningar baserade på dessa behov.

Rapportens syfte

Den här rapporten, "Två år med Visions satsning på ökad facklig styrka", är en del i arbetet med att skapa transparens, involvering och inkludering gällande satsningen under kongressåret 2024. Rapporten kommer att presenteras under förmötena inför kongressen och är ett underlag för bland annat information, inspiration och fortsatt utveckling av satsningen. Rapporten kommer att vara en grund för det utvecklingsarbete som förtroendevalda i Vision kommer att vara delaktiga i vid förmötena, under kongressen och vid de därpå följande områdeskonferenserna, då vi tillsammans ska ta nästa steg i utveckling av vår satsning på ökad facklig styrka.

I rapporten redovisas en stor del av den verksamhet som bedrivs i satsningen för att bli fler medlemmar, fler förtroendevalda och förbättra stödet till förtroendevalda. Dessutom innehåller rapporten beskrivningar av resultaten hittills, erfarenheter, framgångsfaktorer och planer framåt. En ekonomisk redovisning och uppföljning av särskilda prioriteringar i satsningen som förbundsmötet 2022 beslutade om ingår också.



**Vad gör vi tillsammans för
att bli fler medlemmar och
fler förtroendevalda?**



Ny metod för ökad organisering

Alla klubbar och avdelningar i Vision får under de kommande åren möjlighet att arbeta med en ny metod för att få fler förtroendevalda och fler medlemmar. Metoden genomförs av avdelningen/klubben tillsammans med personal från Visions center. 249 avdelningar och klubbar har startat arbetet enligt metoden med gott resultat.

Eva-Lena Thunberg, ledamot i Vision Gävle, var med när de genomförde metoden hösten 2023.
– Våga testa! Jag tänkte ”Hur ska vi mäkta med” innan vi drog i gång. Men metoden har verkligen varit enkel och gett en bra struktur. Ibland ser man inte skogen för alla träd. Men när något hjälper en att sätta ett mål blir det så mycket lättare. Nu vet vi vad vi ska fokusera på och vart vi ska vända oss om vi behöver hjälp. Jag behöver tydlighet och det här har gett tydlighet, säger Eva-Lena.



Eva-Lena Thunberg

De fyra stegen i metoden för ökad organisering

1. Analysera potentialen

Utifrån till exempel arbetsgivarens personallistor och organisationsschema analyserar ni var ni har medlemmar och förtroendevalda idag och var ni skulle kunna öka.

2. Sätt smarta mål

När ni har gjort analysen sätter ni smarta mål för hur många fler förtroendevalda och hur många fler medlemmar ni ska bli, och var inom arbetsgivarens organisation ni ska uppnå målen.

3. Planera aktiviteter

Utifrån de mål ni har satt upp planerar ni aktiviteter som kan leda fram till målen.

4. Utvärdera och följ upp

Ledde aktiviteterna till de mål ni hade satt upp och vad blir i så fall ert nästa mål? Eller behöver ni skruva på något när ni planerar nästa aktivitet? Utvärdering och uppföljning är ett viktigt steg i metoden.

- ▶ 249 avdelningar och klubbar har börjat använda metoden.
- ▶ De som använder metoden har under 2024 ökat med 845 medlemmar och 430 förtroendevalda.
- ▶ 7 medarbetare i satsningen och flera medarbetare i centren arbetar med metoden tillsammans med avdelningar och klubbar.

Så har Malmö kommit ännu närmre sina medlemmar

Sex förtroendevalda arbetar nu som lokala organisationsutvecklare inom Visions största avdelningar, med fokus på ökad facklig styrka. En av dem är Tilde Wengelin, ordförande i Visions Malmöavdelning.

Hallå Tilde! Hur jobbar ni för att öka den fackliga styrkan i Malmö stad?

– Hej! Vi har haft fokus på att bli fler förtroendevalda i några år och med satsningen har vi möjlighet att göra ännu mer. Förutom att arbeta med kartläggningar av var vi har och borde ha medlemmar och förtroendevalda och sedan hitta rätt aktivitet för att växa där vi har potential, så försöker vi vårda våra ombud. I januari hade vi till exempel en stor tackmiddag där alla förtroendevalda blev bjudna på god mat och underhållning för att visa på hur viktigt deras engagemang är.

Är det något särskilt som du är extra stolt över?

– Nu har vi äntligen sektioner på alla förvaltningar i Malmö stad. Det är så tryggt att veta att alla våra medlemmar kan få hjälp av förtroendevalda som kan deras verksamhet och kan driva frågor som är viktiga på just deras arbetsplats.



Tilde Wengelin

► 6 förtroendevalda arbetar sedan slutet av 2023 halvtid med att öka den fackliga styrkan i sina avdelningar.

► Avdelningarna har sedan slutet av 2023 ökat antalet medlemmar med 0,9 % och antalet förtroendevalda med 10,4 %.

Fantastiska resultat i Uppstart organisering

”Det har gått makalöst bra” – så beskriver verksamhetschefen Camilla Lööv resultatet av det arbete som görs av teamet ”Uppstart organisering”. I teamet arbetar fem utvecklare med att rekrytera förtroendevalda och medlemmar på arbetsplatser där det i nuläget inte finns några förtroendevalda.

Teamet startade sitt arbete i april 2023 och hade till och med maj 2024 besökt strax över 500 privata bolag som saknade förtroendevalda. Besöken har resulterat i 467 nya förtroendevalda, främst Vision-ombud och skyddsombud.



Medarbetarna inom Uppstart organisering.

Vid besöken har 100 medlemmar direktrekryterats. Dessutom ser vi stora medlemsinträden även månaderna efter besöken, framför allt där någon under besöket har blivit Vision-ombud. Där ett ombud har rekryterats är medlemsökningen hela 3,7 procent. Där besöken har genomförts utan att något ombud har rekryterats är medlemsökningen 2,9 procent. Som jämförelse vet vi att antalet medlemmar i privata bolag minskade innan vi startade satsningen.

Vad beror framgångarna då på? Orsakerna kan kokas ner till fyra framgångsfaktorer:

1. Skapa bra förutsättningar redan när mötet på arbetsplatsen bokas in

Utvecklarna går alltid via chefen när de ska boka in arbetsplatsbesöket och ber att få komma på ett personalmöte. De beskriver vinsten för chefen av att de har ett arbetsplatsombud samt informerar i samtalet med chefen om att vi även är ett chefsförbund.

2. 100 procent fokus på uppgiften under mötet

Genom satsningen har vi resurser och möjlighet att fokusera till 100 procent på att hitta nya ombud och rekrytera nya medlemmar under besöket på arbetsplatsen.

3. Jobba på att få mer än ett ombud

Målet är att det vid varje besök ska bli minst två nya ombud. Det är lättare att få några att nappa om de får dela på uppgiften – då känner sig många mer trygga och vi blir mindre sårbara.

4. Våra fantastiska medarbetare

Vi har mycket duktiga utvecklare som har bra förståelse för fackföreningsrörelsen – man behöver vara insatt och ha en bra förståelse för att kunna jobba med det här och vara trovärdig.

Vad händer med de nya ombuden?

De nya ombuden uppmanas att gå våra e-utbildningar som finns tillgängliga och att fråga sina kollegor om de vill gå med i Vision. De informeras också om att de alltid kan få stöd via Vision Direkt. De nya ombuden tas sedan omhand i onboardingprocessen för nya förtroendevalda.

Inom satsningen planeras också för hur stödet till och utvecklingen av förtroendevalda på arbetsplatser utan avdelningen eller klubb ytterligare ska förbättras i framtiden.

En ny förtroendevald berättar

Det kommunala bolaget Söderhamn NÄRA fick under vårvintern 2024 besök av utvecklaren Jasmina Del Carmen Pettersson. Tio medlemmar i Vision deltog i mötet, som slutade med att projektledaren Johannes Tyve och hans kollega Sandra blev valda till Vision-ombud.

– Vi hade ett bra samtal med Jasmina och kom gemensamt fram till att vi vill få större insyn i bolagets verksamhet. Arbetsgivaren har pratat om att göra en omorganisation och för att då kunna förhandla och påverka behöver vi några förtroendevalda på arbetsplatsen. Det är en stor fördel att vi är två ombud så att vi kan resonera med varandra i olika frågor. Vi har också gått några av Visions e-utbildningar tillsammans. Sedan jag blev förtroendevald har vi ökat med någon medlem och har också börjat att diskutera om vi ska bilda en klubb på arbetsplatsen, säger Johannes.



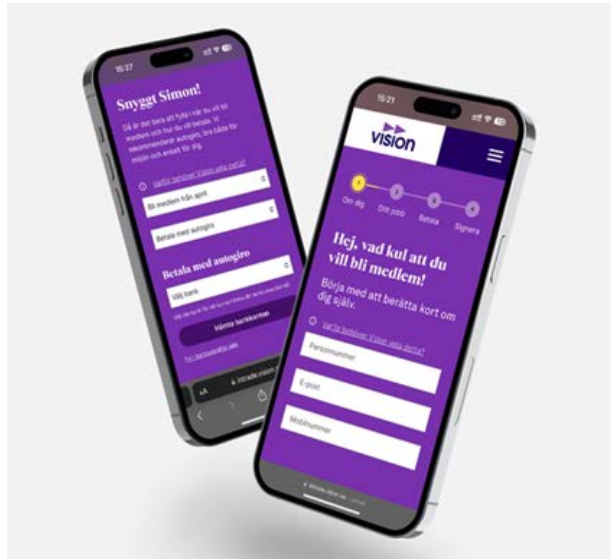
Johannes Tyve

- ▶ 5 medarbetare i satsningen arbetar med Uppstart organisering.
- ▶ Nästan en ny förtroendevald per arbetsplatsbesök rekryteras.
- ▶ Antalet förtroendevalda i privata bolag har ökat med 59 % under satsningen.
- ▶ Medlemsökningen det senaste året är 3,7 % på arbetsplatser där förtroendevalda har rekryterats.

Förenklad medlemsansökan

Under våren 2024 lanserades Visions nya medlemsformulär som kommer göra stor skillnad för Vision framåt. Målet med det nya medlemsformuläret är att göra ansökningsupplevelsen för potentiella medlemmar ännu bättre och därmed öka medlems-tillväxten.

Den nya medlemsansökan på vision.se är mer än bara en digital ansökningsprocess; det är en fullständig omvandling av hur nya medlemmar introduceras till Vision. Med fokus på användarvänlighet, säkerhet och en personlig medlemsupplevelse har vi utvecklat en inträdesprocess som möter dagens behov och är byggd för att växa och utvecklas över tid. Den första versionen kom i våras och vi kommer framöver förfinas och förbättra vissa delar.



Med det nya medlemsformuläret tar vi ett stort steg framåt mot att göra processen att bli medlem i Vision både enklare och mer tillgänglig. Här är några av förbättringarna:

Självtest för att se om Vision är rätt val

Det nya formuläret har ett självtest så att potentiella medlemmar kan testa om Vision är rätt val för dem.

Autogiro med automatisk koppling mot bank

Vi uppmanar alla potentiella medlemmar att överväga autogiro som sitt förstahandsval för betalning av medlemsavgiften. Medlemmar kan nu ställa in betalningar via autogiro med några få klick. Det är en förändring som underlättar för våra medlemmar, bidrar till en lägre miljöpåverkan och gör vår administration effektivare.

BankID-signering

Med BankID-signering kan medlemmar nu signera sitt medlemskap digitalt på ett säkert sätt. Detta snabbar på ansökningsprocessen och ökar integriteten och säkerheten för våra medlemmars personliga information.

Design och UX-förbättringar

Vid sidan av de tekniska framstegen har det nya inträdesformuläret genomgått omfattande förbättringar av design- och användarupplevelsen (UX). Vårt mål har varit att skapa en mer intuitiv, användarvänlig och estetiskt tilltalande process för våra medlemmar. Formuläret kommer att fungera smidigt på en mängd olika enheter, från smartphones och surfplattor till datorer.

- ▶ Det nya medlemsformuläret syftar till att Vision ska få fler medlemmar genom bättre användarvänlighet, säkerhet och personlig medlemsupplevelse.
- ▶ Tidigare valde 36 % av Visions nya medlemmar autogiro som betalsätt. Nu är det 70 %.

Humor, allvar och värme

– Förtroenderesan ska väcka lust att ta uppdrag

– Jag tycker det är underbart att få känna att man gör skillnad. Man märker av att det man gör och det man kämpar för påverkar andra positivt, säger skyddsombudet Jonathan Arvidsson, 20 år, när Förtroenderesan besöker honom i Växjö.

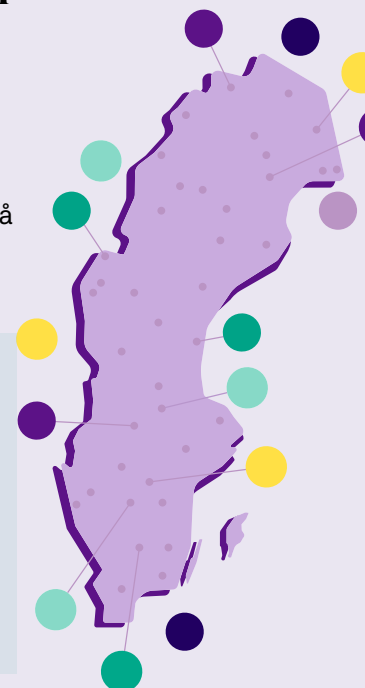
I programserien Förtroenderesan reser Jonas Leksell, känd från bland annat SVT, land och rike runt för att träffa förtroendevalda. Med nyfikenhet och värme tar han reda på varför de har valt att engagera sig, samtidigt som han får hänga med på bland annat quiz, tango, gaming och förstås möten fyllda av facklig glöd.

Genom filmerna vill vi öka kunskapen om vad Visions förtroendevalda gör och inte minst få fler medlemmar att bli intresserade av att ta ett uppdrag.

Filmerna finns i längre versioner (4 minuter) som passar för medlemsträffar och kortare versioner (20–30 sekunder) för sociala medier.

Du hittar filmerna på vision.se/aktiv, i varumärkesportalen och på Visions Youtubekanal.

- ▶ 5 längre och 8 kortare filmer har lanserats. Fler filmer är planerade.
- ▶ Filmerna har sammanlagt visats drygt 1,4 miljoner gånger i sociala medier.



Yngst och äldst: när Förtroenderesan besöker Växjö får Visions äldsta förtroendevalda, Braulio Ordenes, 70, testa att leva en dag som den yngste; Jonathan Arvidsson, 20.

Generation Vision slår hål på myten – unga är visst engagerade!

Det sägs ibland att unga mest bryr sig om sig själva och inte så mycket om sin omvärld. Generation Vision, en grupp förtroendevalda som arbetar för att öka ungas engagemang inom Vision, har tydligt visat att det inte stämmer.

När Generation Vision bjöd in medlemmar under 35 år till en facklig bootcamp i våras var intresset rekordstort. Platserna fylldes snabbt och energin under dagarna gick inte att ta miste på. Några av deltagarna har redan börjat engagera sig lokal och fler är på gång att göra det.

Under 2025 kommer tre nya tillfällen av Generation Vision att arrangeras och redan nu i höst

hålls Generation Vision chef – en träff för chefsmedlemmar under 35.

Någon som verkligen vet vikten av att släppa in unga när de sedan har valt att engagera sig är Christina Johansson, Visions ordförande i Falun.

– Det är superroligt och peppande att ha kontakt med unga ombud och känna att man hjälper dem in i det nya. Vi kan ju inte bara stanna upp och tycka att det är bra som det är nu. De unga förtroendevalda uppskattar när de får möjligheten att vara med och påverka. De förstår att förbundet behöver dem och känner sig peppade att jobba vidare med Visions frågor. Och jag blir förstörd också jättepeppad av att få de här kontakterna.

- ▶ 86 medlemmar deltog på första träffen i Generation Vision.
- ▶ Målet är att minst 25 % av deltagarna på träffarna ska bli förtroendevalda.



Intresset för fackliga frågor var stort under Generation Visions dagar för medlemmar under 35.

I Visions medlemsundersökning säger hela 27 procent av de under 35 år att de kan tänka sig att ta ett förtroendeuppdrag.



Christina Johansson

Pilotverkstäder: 3 sätt att öka den fackliga styrkan

Under våren 2023 genomfördes en idéverkstad med 80 förtroendevalda. Under två dagar arbetade de med frågan "Vad kommer att fånga medlemmarnas engagemang framåt?". Resultatet av idéverkstäderna är ett antal pilot- eller experimentverkstäder, där totalt cirka 80 förtroendevalda tillsammans med projektledare från Visions kansli arbetar med hur olika områden ska kunna leda till fler medlemmar och fler förtroendevalda, och till ett förbättrat stöd för de som redan är förtroendevalda. Två av pilotverkstäderna, "Validering" och "Generation Vision", beskrivs i andra texter i denna rapport. Förutom dem finns det grupper som arbetar med områdena AI, administratörsnätverk och mentorskap.

Så kan AI underlätta för förtroendevalda

– Jag är intresserad av hur AI kan underlätta för oss förtroendevalda så att vi kan lägga mer tid på medlemmarnas frågor och mindre tid på formella saker som en klubb/avdelning måste göra, som till exempel bokföring och protokollskrivande. Vi på Vision Lidingö tog även hjälp av AI för att skriva ett yttrande på kommunens budget. Texten jag fick var förvånansvärt bra och eftersom det är ganska svårt att skriva ett yttrande så var det till stor hjälp, säger Robert Bildsten från Vision Lidingö.



Robert Bildsten

Framöver kommer AI-gruppen att tillsammans med kansliets AI-grupp bland annat titta på hur AI påverkar på arbetsplatserna och på hur Vision kan utveckla medlemskommunikation med hjälp av AI. Dessutom undersöks hur AI kan användas för att skriva och utveckla texter och för att ta mötesanteckningar.

Dags att sätta administratörerna på kartan

Vision har länge haft yrkesnätverk för medicinska sekreterare och tandsköterskor. Nu byggs ett liknande nätverk upp för administratörer. Idén kommer från förtroendevalda i Vision, som jobbar med administration.

– Administrationen bantas på många håll och därför är det extra viktigt att vi går samman, säger Cilla Jähnke i nätverkets arbetsgrupp, som till vardags arbetar som administratör i Göteborgs stad.

I höst drar nätverket igång.

– Det behövs någon typ av sammanhang för yrkesgruppen. Tanken är att nätverket ska leda till ökat fackligt engagemang och viktiga samtal. Via nätverket ska man kunna påverka. Det är ett sätt att mobilisera kraften och få mer tryck i administratörernas yrkesfrågor, säger Viktoria Hellström, projektledare på Vision.

Mentorskap kan hjälpa nya in i rollen

När man är ny som förtroendevald kan det vara klurigt att förstå Visions organisation och att navigera sig fram i frågor om till exempel lön, arbetsmiljö och utbildningar. Då kan en mentor i form av en erfaren förtroendevald vara guld värd. Inom satsningen på ökad facklig styrka har vi därför en idé om ett mentorskapsprogram där mentorer och adepter träffas för att utbyta erfarenheter och idéer, något som kan vara värdefullt för dem båda. Hittills har intresset för att bli mentor dock varit svagt och pilotverkstaden är just nu vilande, men om fler vill bli mentorer så kommer vi att starta programmet.



Se snabbt vem som vill bli förtroendevald

Visst du att medlemmar som är intresserade av ett förtroendeuppdrag numera kan göra en intressemarkering på Mina sidor? Den som är ordförande kan sedan se alla intressemarkeringar i form av gula stjärnor i medlemslistan.

Vision rekommenderar alla ordföranden att regelbundet, gärna varje vecka, loggar in för att se om det finns nya intressemarkeringar och snabbt kunna fånga upp intresset.



Visionpotten gör idéerna möjliga

För alla klubbar, avdelningar eller andra förtroendevalda som har gott om idéer men ont om pengar finns nu Visionpotten – en möjlighet att söka medel för att finansiera aktiviteter och projekt som ska leda till att vi blir fler medlemmar eller fler förtroendevalda.

Pengarna kan både gå till eventuella inköp som behövs eller för att till exempel ersätta förlorad arbetsinkomst i samband med en aktivitet.

– Jag hoppas att detta ska generera en mängd olika aktiviteter – stora som små – och att Vision syns och hörs ute på arbetsplatserna. Jag tror att detta kan väcka nytt engagemang, locka fler att bli medlemmar och kanske till och med ta på sig förtroendeuppdrag, säger Genc Beqiri från Visions förbundsstyrelse.



Genc Beqiri

Så vill Vision Svenljunga öka sin synlighet med pengar från potten



Isabella Olsson

Vision Svenljunga är en av de första klubbarna som har beviljats pengar från Visionpotten.

– Vi har sökt pengar för inköp av material för att kunna genomföra olika former av aktiviteter och vara med på event i vår kommun. Vi är en liten klubb och har lite svag ekonomi, så vi tänkte att detta var ett perfekt tillfälle att köpa in hållbara saker som vi kan ha användning för även i framtiden. Det handlar om bland annat ett tält, ståbord, Vision-saker som duk, beachflagga, flaggspel och en del reklamryklar för att kunna dela ut när vi står på våra event, berättar Isabella Olsson som är ordförande i klubben.

– Vi kommer vara med på tre större event som kommunen har nu under hösten och vi kommer även ha en korvgrillning för alla anställda inom vårt område. Vår förhoppning är att vi ska synas och få chans att prata med mycket folk och anställda. Syns vi och är med i många sammanhang så kommer vi också få fler medlemmar och förtroendevalda, vilket givetvis är vårt mål. Det senaste året har vi syns mer och mer och det har resulterat i fler medlemmar, så tror stenhårt på att vara synlig, nära och tillgänglig!

► 5 avdelningar/klubbar har hittills fått pengar från Visionpotten.

► 2 miljoner kronor finns att söka för 2024 och 2025.

Värva nya medlemmar genom Medlemstipset

Vi tar alla chanser vi får att ställa frågan om medlemskap till de som ännu inte är medlemmar när vi inom satsningen genomför aktiviteter på arbetsplatserna. Vill den potentiella medlemmen fundera lite finns möjligheten att skicka in personens kontaktuppgifter till Medlemstipset. De sex medlemsrekryterarna på Medlemstipset hjälper oss sedan att värva.

Du vet väl att du också kan skicka in tips på potentiella medlemmar? Du gör det enkelt via vision.se/medlemstipset.

Vad händer när du har tipsat?

1. Kontakt: Inom fem arbetsdagar kommer någon från Medlemstipset att ringa upp personen du har tipsat om.


2. Information: Under samtalet hör de sig för om personens nuvarande arbetssituation och eventuella arbetsrelaterade frågor de söker svar på. De informerar också om de många fördelarna med ett medlemskap i Vision.

3. Stöd utan krav: Det finns inga krav på att bli medlem under samtalet. De erbjuder stöd och information för att hjälpa personen att fatta ett välgrundat beslut.



Hur går det för Medlemstipset?

Under 2024 har Medlemstipset hittills rekryterat 955 medlemmar. De bästa tipsen är de som kommer från förtroendevalda: ungefär vartannat av dessa tips resulterar i en ny medlem. Varje år kontaktar Medlemstipset cirka 10 000 potentiella medlemmar som får frågan om de vill gå med i Vision.



**Vad gör vi tillsammans
för att skapa ännu bättre
förutsättningar för att
vara förtroendevald?**



Allt för en flygande start på uppdraget

Alla förtroendevalda ska få en så bra start som möjligt på sina uppdrag. Som ett komplement till stödet man får från sin styrelse och andra förtroendevalda har Vision därför tagit fram samlad information och pepp i olika former.

Skräddarsydda mejl underlättar första tiden

Nya Vision-ombud och skyddsombud får numera sex stycken skräddarsydda mejl under sina första månader i uppdraget. Mejlerna har olika teman för att ge en överblick över uppdraget och det stöd man får från Vision.

Även nya huvudskyddsombud, ordföranden, kassörer, styrelseledamöter och valutskott får välkomstmejl när de påbörjar sina uppdrag.

Ny sida guidar rätt

För den som snabbt vill få koll på det mesta som rör det fackliga uppdraget finns nu samlingssidan "Ny som förtroendevald" på vision.se. Även den som har lång erfarenhet som förtroendevald kan ha glädje av sidan.



Säg välkommen med ett fint kit

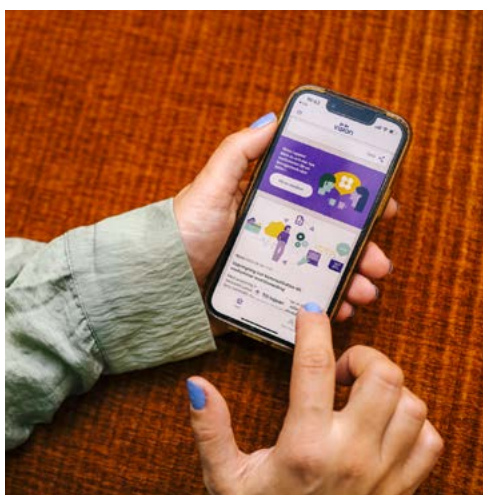
I profilbutiken finns numera ett "Välkommen till uppdraget"-kit att beställa – perfekt att dela ut till nya förtroendevalda. Paketet innehåller bland annat block, kasse, nyckelband och flyern "Välkommen till ditt uppdrag."

► 7 förtroendeuppdrag omfattas nu av den digitala onboardingen.

► 2 651 "Välkommen till uppdraget"-kit har beställts.

Stödet du behöver, när du behöver det – Vision bygger ett nytt digitalt hus

Vision har börjat bygga ett så kallat ”digitalt hus” för förtroendevalda, medlemmar och potentiella medlemmar. Det digitala huset kommer att ersätta dagens vision.se, Mina sidor och en del andra digitala system och plattformar. När vi är i mål kommer våra medlemmar, förtroendevalda och potentiella medlemmar att få ett modernt, användarvänligt och personifierat möte med Vision när de söker sig till oss digitalt.



Grunden är att det som finns på vision.se och på Mina sidor idag ska flyttas in i det nya digitala huset, som byggs upp från grunden i ett nytt webbpubliceringsverktyg. Strukturen uppdateras och verktyg och annat innehåll blir mer integrerade än idag. Designen får en uppfräschning och viss ny funktionalitet kommer att tas fram. Upplevelsen ska bli mer användaranpassad och det ska bli enklare att bli medlem, hitta viktig information och administrera både sitt uppdrag och sitt medlemskap. Den funktionalitet som finns i verktyg för förtroendevalda på Mina sidor idag kommer att flyttas över och användarvänligheten och prestandan förbättras.

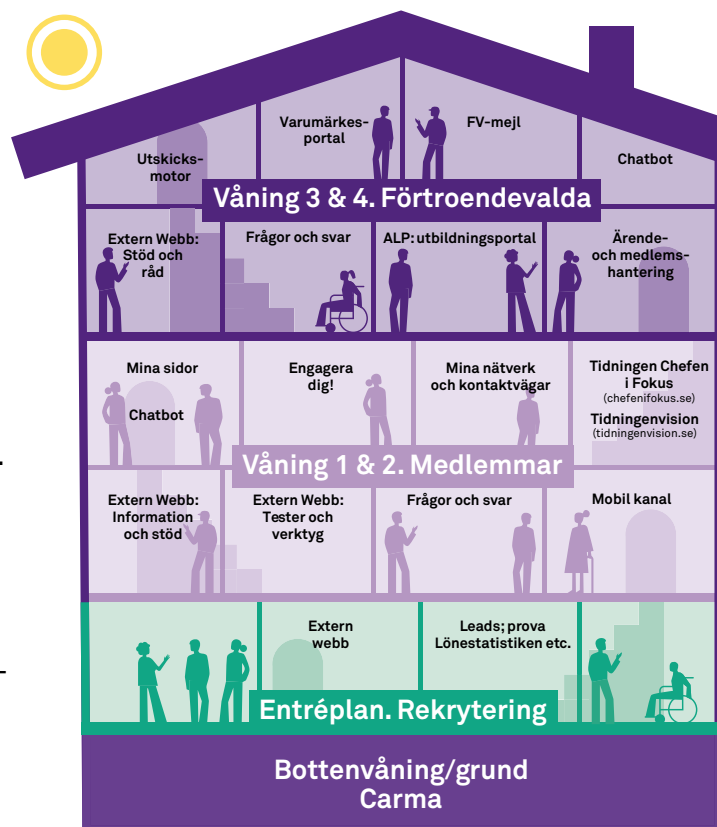
Digitalt stöd anpassat efter din roll

– Du som är förtroendevald ska få ett modernt, digitalt stöd som är anpassat efter din roll och de frågor du är intresserad av. Du ska kunna logga in och få det du behöver, när du behöver det. Idag måste man gå mellan olika system och söka sig fram till relevant information. Det slipper man när det här arbetet är klart, säger Anna Svedbom, chef för digitala kanaler på Vision.

Förtroendevaldas behov i fokus

Arbetet inleddes med grundlig analys av nuvarande kanaler och en förstudie där vi samlade in och analyserade behov från verksamhet och användare. Vi genomförde bland annat flera workshops med förtroendevalda.

Att samla in behov och förankra beslut hos förtroendevalda är en viktig del av projektet. Det arbetet påbörjades redan 2022, när en stor behovskartläggning genomfördes och nuvarande verktyg utvärderades. Detta ligger till grund för den kravställning som har gjorts kring stöd och verktyg för förtroendevalda.



Input, ytterligare behov och kloka tankar samlas också in löpande under hela projektet. Då är framförallt referensgruppen för digital utveckling, som består av cirka 50 förtroendevalda, kansliets bollplank. Beslut och vägval som har en stor inverkan på de förtroendevaldas arbete förankras alltid i referensgruppen.

Katarina Carlsson, ordförande i Karlstad och Forshagaavdelningen ingår i referensgruppen:

– Vi kan knappt bärga oss till när det digitala huset är på plats. Det kommer att hjälpa till att göra det fackliga arbetet enklare, snabbare, mer effektivt och dessutom med bättre kvalitet. Några av de viktigaste funktionerna som vi har behov av är digitala nätverks- och samarbetsytor för förtroendevalda och en förbättrad mejllösning. Men det handlar också om bättre möjligheter att rikta information så att den hamnar hos rätt mottagare, vilket ger en mer direkt känsla. I referensgruppen har vi en bra lyhörddhet och ett fint samtalsklimat mellan kansliet och oss förtroendevalda. Det känns som att arbetet präglas av transparens, öppenhet och tillgänglighet, vilket är viktigt för att samarbetet oss emellan ska fungera.



Katarina Carlsson

Arbetet med att ta fram det digitala huset är i full gång och en första betaversion kommer i början av oktober. I början av 2025 kommer den första versionen att lanseras.

Utbildningssamordning ska underlätta kursverksamheten

För att nya förtroendevalda ska trivas i sina uppdrag och kunna agera på ett bra sätt är det viktigt att de får de kunskaper som är behövs för uppdragen. Utbildning är en viktig del i att få kunskaper, men tyvärr har det hittills varit för få nya Vision-ombud och skyddsombud som har gått de grundläggande kurser som är kopplade till uppdragen. 2023 var det endast cirka 40 procent som gjorde det. Det finns flera anledningar till detta. En av anledningarna är att en hel del avdelningar inte upplever att de har möjlighet att erbjuda kurserna.

Inom ramen för satsningen på ökad facklig styrka startar vi därför under 2024 ett pilotprojekt där kansliet hjälper till att samordna kurser genom så kallade "samarbetsexplosioner". Nya förtroendevalda från avdelningar kommer i pilotprojektet att erbjudas möjlighet att gå de grundläggande kurserna tillsammans med nya förtroendevalda från andra avdelningar. På så sätt säkerställer vi att kurserna erbjuds och blir av. Kursledarna är som vanligt andra förtroendevalda, men avdelningarna slipper samordna och administrera dessa kurstillfällen.

Planen är att under hösten 2024 genomföra åtta kurstillfällen med 20 deltagare per tillfälle. På det sättet upprätthåller avdelningarna sitt utbildningsansvar enligt Visions stadgar. Om pilotprojektet faller väl ut kommer vi att föra dialog om hur modellen kan användas i framtiden.



► 8 kurstillfällen anordnas under 2024.

► 160 fler förtroendevalda kommer att utbildas.

Validering: fackligt arbete blir merit på cv:t

Snart kan förtroendevalda få papper på sin kompetens. ”Oerhört värdefullt” säger Jennie Eriksson, som har gjort karriär tack vare sitt fackliga engagemang, till Tidningen Vision.

Visions nya satsning på validering av fackliga kunskaper ska göra det tydligare för arbetsgivare vilken kompetens man har fått, för att på så vis öka statusen på fackliga uppdrag.

Vision kommer att samarbeta med ett studieförbund som får i uppdrag att bedöma och bekräfta förtroendevaldas kompetens inom HR och projektledning. Planen är att den som har varit förtroendevald fem år eller mer ska kunna ansöka om att testa sina kunskaper och få ett formellt bevis.

Jennie Eriksson var i många år ordförande i Vision Uppsala. Hon har försökt få papper på sin kompetens genom att läsa kortare kurser i avtalsrätt och arbetsmiljökunskap på universitetet, eftersom möjligheten till validering inte har funnits. Kurserna har lett till att hon nu har en tjänst som HR-partner inom kommunen.



Katarina Carlsson

– Ingen arbetsgivare har kunnat se den arbetsrättsliga utbildning jag fått via facket. Jag behövde formell kompetens, därför har jag läst vid sidan av. Det är på tiden med validering. Det är oerhört värdefullt, säger Jennie Eriksson.

Texten är en sammanfattning av en artikel i Tidningen Vision. Läs hela artikeln i nr 3 2024.

Satsningens ekonomi

Övergripande ekonomiska principer

Satsningen på ökad facklig styrka har en total budget på 300 000 000 kronor, vilken beslutades av förbundsmötet 2022. All finansiering av satsningens verksamhet och bemanning tas från denna totalbudget och beslutas av förbundsstyrelsen. Satsningens budget behöver kontinuerligt uppdateras utifrån de behov och möjligheter som uppkommer. Detta möjliggörs genom regelbundna uppföljningar och prognoser samt beslutsunderlag till förbundsstyrelsen.



Inom satsningen bedrivs verksamhet i team och projekt. Teamen och projekten har olika långa löptider och kan sträcka sig över årsskiften. Därför kan satsningen inte använda sig av en strikt årlig budget på samma sätt som övriga kansliorganisationen.

Förbundsstyrelsen fattade beslut om en initial budget när satsningen startades. Budgeten har sedan uppdaterats genom nya beslut av förbundsstyrelsen i takt med att satsningen har byggts upp och utvecklats.

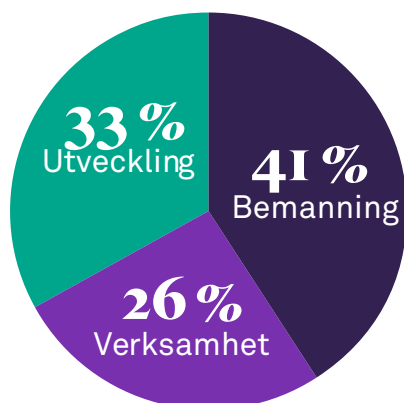
Budget och kostnader hittills

Satsningen har hittills haft kostnader på 45 988 000 kronor. Ytterligare 76 255 000 kronor är budgeterat för pågående team och projekt. Den totala budgeten för genomförd och planerad verksamhet är alltså 122 243 000 kronor.

Kostnaderna kan fördelas mellan bemanning, verksamhet och utveckling. Bemanningkostnader för avslutade team och projekt samt budget för pågående team och projekt uppgår till 50 608 000 kronor. På Visions kansli finns nu 27 medarbetare vars tjänster finansieras av satsningen.

Vissa kostnader är något svåra att avgöra om de är verksamhets- eller utvecklingskostnader, men ungefär 31 685 000 kronor kan betecknas som verksamhetskostnader (till exempel kampanjer, resor, möten och material) och 39 950 000 kronor som utvecklingskostnader (till exempel digitala huset, nytt medlemsformulär, onboarding, pilotverkstäder och utveckling av medlemserbjudandet).

Relationen mellan de olika kostnadsslagen:



Satsningens ekonomi framöver

Principen att förbundsstyrelsen beslutar om satsningens budgetuppdateringar är bra utifrån transparens-, förankrings- och förändringsledningsperspektiv. Hittills, efter knappt en tredjedel av tiden, har strax över 15 procent av satsningens totala budget använts. Mycket är planerad framöver, vilket syns genom att drygt 76 000 000 är budgeterat för framtida verksamhet. En stor del av detta är budgeterat för operativ verksamhet ute på arbetsplatser. I flera fall sträcker sig budgeten för de planerade verksamheterna fler år framåt i tiden.

Vi vet samtidigt att Visions resultat inte riktigt ligger i linje med målen när det gäller att bli fler medlemmar och fler förtroendevalda. Sammantaget kan detta indikera att vi nu ska investera större resurser i satsningen medan vi ännu tidsmässigt har två tredjedelar av den kvar.

Flera av framgångsfaktorerna hittills handlar om att förtroendevalda och kansliorganisationen samarbetar vid aktiviteter på arbetsplatserna. Vi ser också att det team inom satsningen som arbetar med att besöka arbetsplatser utan förtroendevalda visar upp mycket bra resultat. Det är alltså framförallt det arbetsplatsnära "fotarbetet" som vi behöver förstärka ytterligare för att nå målen med satsningen. Samtidigt är vi medvetna om att medlemsrekryteringen fungerar bra via webb och sociala medier, vilket visar att vi även fortsättningsvis behöver satsa på dessa kanaler.

Uppföljning av förbundsmötets särskilda prioriteringar

När förbundsmötet hösten 2022 fattade beslut om satsningen på ökad facklig styrka lyftes några prioriteringar och principer fram som särskilt viktiga. Här redovisas hur satsningen hittills har arbetat med dessa.

Digitalt stöd och verktyg för förtroendevalda

Uppdrag: ”Säkerställa att förbundets digitala stöd och verktyg till förtroendevalda är anpassade utifrån olika behov.”

- ▶ En viktig aspekt av bygget med Visions nya digitala hus är att förbättra den digitala miljön för våra förtroendevalda. Grunden är att de behov som idag tillgodoses genom funktioner på Mina sidor ska byggas i det nya gränssnittet. När vi bygger i ett modernt gränssnitt kommer användarupplevelsen att förbättras genom bättre prestanda, användarvänlig design och tillförlitliga interaktioner. Detta kommer att förbättra upplevelsen för förtroendevalda och frigöra tid till att fokusera på andra viktiga delar av uppdraget.
- ▶ I arbetet med att förbättra det digitala stödet har vi försökt att fånga upp behov från en bred grupp av förtroendevalda. Vi har bland annat genomfört flera workshops med förtroendevalda och gjort en stor behovskartläggning där även nuvarande verktyg utvärderades.

Uppdrag: ”Referensgruppen för digital utveckling ska fortsatt vara involverade och ha påverkan på utvecklingen.”

- ▶ Referensgruppen för digital utveckling, som består av cirka 50 förtroendevalda, är kontinuerligt med i utvecklingsarbetet av stöd och verktyg för förtroendevalda. Beslut och vägval som har en stor inverkan på de förtroendevaldas arbete förankras alltid i referensgruppen.

Utbildningsverksamhet

Uppdrag: ”Säkerställa att utbildningsverksamheten anpassas efter det ökade behovet av utbildning som sker med anledning av att förbundet ökar i antal förtroendevalda.”

- ▶ Idag finns det utmaningar i kompetensförsörjningen av förtroendevalda. Utmaningarna är kopplade till såväl dimensionering, närhet, flexibilitet och tillgänglighet som till kostnader, ansvar och mandat. Dessutom innebär fler förtroendevalda ett ökat behov av utbildningsinsatser.

För att möta dessa utmaningar genomförs inom satsningen redan idag flera insatser som ökar tillgängligheten på utbildning. Bland dessa kan bland annat nämnas:

- Den försöksverksamhet i område Norr och i regionavdelningarna som under hösten 2024 startar upp, där kansliet bistår avdelningarna i att få till stånd ”samarbetsexplosioner” som garanterar att fler ombud och skyddsombud får fysiska utbildningar i sina uppdrag.

- Den e-utbildning som lanserades under våren 2024 och som nu kompletterar redan existerande fysiska utbildningar i arbetsrättens grund. E-utbildningen har tagits fram för att öka tillgängligheten och erbjuda ett första grundläggande stöd till fler i uppdraget att företräda medlemmarna.

- Utöver dessa och andra individuella insatser och pilotverksamheter har förbundsstyrelsen förslagit till kongressen 2024 att ytterligare utforska möjliga lösningar för att ännu bättre rusta framtida förtroendevalda med rätt kunskaper. Handlingen ”Kunskap, lärande och utbildning” inrymmer förbundsstyrelsens ansats till bred och långsiktig dialog kring dessa frågor och utgör en grundbult i arbetet med att öka förbundets fackliga styrka.

Förutsättningar för förtroendevalda

Uppdrag: ”Utifrån målgruppsanpassning förbättra förutsättningarna och möjligheterna att vara förtroendevald.”

- Målgruppsanpassning en grundläggande princip i satsningen. Detta är viktigt oavsett om det gäller att bli fler medlemmar och förtroendevalda eller om det rör sig om stödet till, och utvecklingen av, förtroendevalda. Förtroendevaldas behov styr bland annat hur vi utformar stöd och bedriver utveckling, hur vi genomför insatser och aktiviteter och hur vi kommunicerar med olika målgrupper. Målgruppsanpassningar görs bland annat utifrån olika uppdragstyper (bland annat i onboardingen för nya förtroendevalda), storlek på avdelning/klubb och anställning inom privat eller offentlig sektor.

Uppdrag: ”Bedriva ett aktivt påverkansarbete för att öka statusen/värdet på förtroendevalduppdragen.”

- I satsningen har vi inventerat och samlat ihop vilka insatser som Vision gör när det gäller påverkansarbete för att öka statusen och värdet på förtroendevalduppdragen. Vi konstaterar att det förekommer påverkansarbete både i partsarbetet och gentemot politiker, till exempel vad gäller skyddsombudens roll och fackliga tillhörighet. I satsningen bedrivs också påverkansarbete direkt gentemot arbetsgivare på arbetsplatser som saknar förtroendevalda med syfte att de ska uppfatta det som värdefullt att ha en facklig part på arbetsplatsen. Den validering av förtroendevaldas kompetens som vi inom kort kommer att starta kan också komma att öka statusen och värdet på förtroendeuppdraget.

Transparens, delaktighet och involvering av förtroendevalda under hela satsningen

Uppdrag: ”Tillsätta en referensgrupp med förtroendevalda för satsningen samt löpande föra dialog med samordningsgrupperna samt olika fokusgrupper om hur satsningen möter behoven och hur den kan utvecklas framåt.”

- I satsningen finns det en övergripande referensgrupp med förtroendevalda som har träffats vid sex tillfällen. Temat för mötena har vid några tillfällen varit att informera och ha dialog om satsningens fortsatta utveckling, medan andra tillfällen har använts för att diskutera specifika frågor såsom onboarding av nya förtroendevalda, verksamheten i pilotverkstäderna och förtroendeuppdragets utformning.

Uppdrag: "Säkerställa att förtroendevalda kan följa hur satsningen utvecklas."

- ▶ Förtroendevalda kan följa satsningens utveckling via vision.se där satsningen även har en egen sida (vision.se/fackligstyrka) med bland annat nyheter, artiklar och filmer om satsningen, beskrivningar av vad som sker i satsningens olika delar och frågor och svar om satsningen. I nyhetsbrev och annan information till förtroendevalda finns satsningen ofta representerad, likaså i sociala medier. Satsningen är så gott som alltid ett stående inslag vid större möten mellan förtroendevalda såsom områdeskonferenser, möten med samordningsgrupper och förmöten inför kongressen. Dessutom bjuds representanter för satsningen relativt ofta in till möten med lokala styrelser och vid medlemskonferenser för att informera om satsningens utveckling.

Uppdrag: "Rapportera satsningens utveckling till Visions högsta beslutande organ 2024 och 2026."

- ▶ Satsningens utveckling kommer att rapporteras vid förmötena inför kongressen 2024 och i anslutning till förbundsrådet 2026.