

Västra Götalandsregionen 2020-09-30

**Verksamhetsplan 2021 Vision avdelning 282**

*Denna verksamhetsplan bygger på Visions mål och hjärtefrågor.*

*Under 2021 fokuserar vi på:*



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Vad: Medlemskompetens** | **Vad: Synlighet** | **Vad: Medlemsförmåner** |
| Hur:  Avdelningsstyrelsen ansvarar för grundläggande kompetensförsörjning | Hur:  Opinion  Aktiviteter  Vår profil\*  Hemsida | Hur:  Digitala medlemsförmåner  Stipendier |
| **Vad: Ombudskompetens** | **Vad: Ställa frågan** | **Vad: Ett kunnigt stöd i arbetslivet** |
| Hur:  Avdelningsstyrelsen ansvarar för grundläggande kompetensförsörjning | Hur:  Ställ frågan | Hur:  Vi ska ha tillräcklig kompetens och resurser att möta arbetsgivaren |
| **Vad: Styrelsekompetens** | **Vad: Goda exempel** |  |
| Hur:  Avdelningsstyrelsen ansvarar för grundläggande kompetensförsörjning | Hur:  Dela med sig av goda exempel, sprida framgångar |  |
| **Vad: Lön** | **Vad: Fånga upp nya** |  |
| Hur:  Lönekartläggningar och  Löneavstämning, statistik mm  Årlig uppföljning via sektioner som sammanställs gemensamt på avdelningsnivå  Regionala förhandlingar Löneprocessen  Lönekriterier   * Utbilda medlemmar * Utbilda ombud   Ta fram lönestrategi | Hur: Nätverk  Avdelningsstyrelsen kommer under 2021 starta ett ”forum för nya” med fokus på framtidens avdelning och framtidens arbetsliv. |  |
| Vad: Arbetsmiljö (*fysisk och psykosocial*) |  |  |
| Hur:  Ett löpande lokalt arbete  En årlig uppföljning via sektioner som sammanställs gemensamt på avdelningsnivå. |  |  |

**Vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv**

* Skyddsombuden ska ges den kunskap och trygghet som krävs för uppdraget
  + *Mätbart: Antal utbildningar, antal utbildade*
* Stötta våra ombud i arbetet kring organisatorisk och social arbetsmiljö
* Löneförhandlare erbjuds kompetenshöjning i löneprocessen
  + *Mätbart: Antal temadagar, antal deltagare*
* Arbeta för att höja BAS-värdering för yrkeshögskoleutbildade
* Arbeta för semesterväxling
* Arbeta fram en bra modell för att ta tillvara på gemensam lönestatistik och arbetsmiljöstatistik för att bli en starkare förhandlingspart
  + Mätbart: Internt gemensamt statistikarbete för att ta fram en totalbild över hur löneprocessen slår för våra yrkesgrupper, gällande jämställda löner, löneökning samt övergripande arbetsmiljö för medlemmarna

**Fler engagerar sig i Vision**

* Avdelningsstyrelsen kommer under 2021 starta ett ”forum för nya” med fokus på framtidens avdelning och framtidens arbetsliv.
* Opinionsarbetet fortsätter med syfte att sätta Vision på kartan
  + Antal publicerade artiklar i media
* Vi arbetar vidare med minst en större regiongemensam aktivitet årligen
* Vår profil, vi ser över möjligheten till att tydliggöra vår grafiska profil i olika sammanhang så att vi visar en enhetlig bild av Vision
* Hemsidan ska vara väl uppdaterad och innehålla relevant information

**Vårt medlemskap är attraktivt och relevant**

* Avdelningsstyrelsen ser över möjligheter till ”digitala” medlemsförmåner
* Stipendier, 2 stipendier inrättas under 2021
* Vi ska ha tillräcklig kompetens och resurser att möta arbetsgivare

**Avdelningsstyrelsen ska även fortsätta arbetet med:**

* att arbeta för en vi-känsla i avdelningen
* effektivare arbetsformer
* att årligen genomföra en till två gemensamma medlemsaktiviteter

***Inom övriga verksamhetsområden gäller följande mål:***

**Rekrytering**

Avdelningen ska under 2021 rekrytera 700 nya medlemmar

Avdelningsstyrelsens huvudsakliga inriktning för rekryteringsarbetet är opinionsbildning och synlighet.

**Förbundsmål**

Visions övergripande mål ska behandlas och beredas i avdelningsstyrelsen för vidare arbete i sektionerna

Intresseförhandlingar ska vara en naturlig del i avdelningens verksamhet

Avdelningsstyrelsen för Vision avdelning 282