

Datum: 2018-09-19

Förbundsmötet 2018 – Utskottsindelning och motioner efter en tänkt direktbehandling

Totalt föreslog respektive förmöte att mellan 46-50 motioner skulle kunna direktbehandlas. Efter en analys av de tre förmötena har förbundsstyrelsen konstaterat att samtliga tre förmöten är eniga om att rekommendera 33 motioner för direktbehandling på förbundsmötet. Motionerna har markerats med gul överstrykning.

Förbundsstyrelsen kommer därför att till förbundsmötet föreslå att besluta enligt detta.

Konsekvenser

Om förbundsmötet beslutar enligt förslaget kommer det att få följande konsekvenser för utskottsindelningen:

Utskott 10 försvinner, ja inte fysiskt, men som utskott. Utskottsdeltagarna fördelas ut på övriga utskott i enlighet med sina andrahandsval där det är möjligt.

Stadgeförslaget flyttas till utskott 7. Organisation, där det mest hör hemma.

Nedan finns en beskrivning av fördelningen av motioner och rapporter blir före respektive efter en tänkt direktbehandling på förbundsmötet.

Om några av de 33 föreslagna motionerna inte direktbehandlas utan istället ska utskottsbehandlas, förs de till sitt ”ursprungliga” utskott. Dock med undantag för motioner från utskott 10. Villkor, som istället förs till utskott 6. Lön.

Utskottsindelning på förmöten – motioner och rapporter

Gul markering = föreslås till direktbehandling av samtliga förmöten - 33 st

▶ 1. Hållbart arbetsliv

1. Arbetstidskonto
2. Arbetstidsmått - Kortare arbetsdagar med bibehållen lön
3. Framtidens arbetsmiljö
4. Hjärtefråga Hållbart arbetsliv - mer arbetsglädje
5. Hur ska vi orka arbeta full tid hela vägen fram till pension?
6. Medarbetares polisanmälningar och trygghet
7. Sex timmars arbetsdag (TCO aktör) Gbg
8. Sex timmars arbetsdag (Vision aktör) LT Blekinge
9. Stöd i att ta fram underlag kring aktivitetsbaserade kontor

► 2. Ekonomi

Ekonomirapport *Centrala arvoden*

10. Tidigarelägg utbetalning av medlemsavgifterna till pensionärssektionerna

► 3. Fair Union

11. Eget val av kost vid utbildningar och konferenser
12. Könsneutrala toalettskyltar på Visions förbunds kontor och center
13. Ombudens och arbetsgivarens gemensamma insatser kring etnisk mångfald
14. Tillsätta ett antidiskrimineringsråd

► 4. Hållbart engagemang

15. Avsaknad av dokumentationsmöjligheter som förtroendevald i Vision
16. En bra facklig arbetsmiljö
17. En positiv möjlighet - till gagn för medlemmar och det lokala arbetet inom Vision
18. Ett förbättrat stöd för förhandlande förtroendevalda
19. Få bättre förutsättningar för att utföra uppdraget i centrala avtalsgruppen
20. Förtroendevaldas löneutveckling
21. Gemensamma målbilder
22. Halv medlemsavgift för styrelseledamöter i klubbar och avdelningar
23. Hjärtefråga Chef
24. Stötta ensamarbete
25. Vision behöver återigen tala om organisering!
26. Vision växer

► 5. Kommunikation

27. Artiklar i Visions medlemstidning inför pensionering
28. Mallar för protokoll och kallelser
29. Marknadsföring
30. Nyttjande av medlemsförmåner för pensionärsmedlemmar
31. Profilprodukter
32. Tidningen Vision, reportage om pensionärsverksamheten
33. Tillgänglighetsanpassa Visions hemsida i enlighet med ny lagstiftning
34. Varumärket Vision

► 6. Lön

- 35. Centrala löneavtal (angiven lägstanivå - individuell nivå) Stockholm
- 36. Centrala löneavtal (angiven lägstanivå) LT Blekinge
- 37. Förtroendevaldas påverkan i avtalsrörelsen
- 38. Kontrollfunktion för lönekartläggning
- 39. Mjukvara för jämställda löner
- 40. Resultatbaserade lönekriterier
- 41. Stöd i att få till så bra lokala kollektivavtal som möjligt
- 42. Utred den individuella lönesättningen
- 43. Återkoppling från avtalsarbetet

► 7. Organisation

Lokal organisation

- 44. Att pensionärsmedlemmarnas företrädare får kontaktperson...
- 45. Chefsorganisation Vision
- 46. Pensionärssektionernas koppling till Vision centret och förbundet
- 47. Verksamhet för arbetslösa medlemmar
- 48. Ändra regler och stadgar så att de medger rätten att återansluta före detta SKTF...

► 8. Samhälle

- 49. Krav på kollektivavtal i offentliga upphandlingar
- 50. Situationen för fackliga förtroendemän/arbetsgivarens kompetens?
- 51. Vision fullvärdig medlem i PTK
- 52. Vinster i välfärden
- 53. Vision måste hålla sig neutral vad gäller vinster i välfärden...
- 54. Vision ska ta tydlig ställning för strejkrätten

► 9. Utbildning

Visions utbildningsstöd

55. Antalet utbildningsplatser
56. Arbetsmiljö - hälsokunskap
57. Bidra till ökad arbetsmarknadskunskap hos skolelever
58. E-utbildning etnisk mångfald
59. Förtroendevald som vice ordförande i en styrelse inom Vision
60. Lärarledd kassörsutbildning
61. Utbildning och kompetensutveckling för förtroendevalda
62. Utbildningsinsatser i jämställdhet
63. Utvecklings- och utbildningsplan för ombud
64. Visionskörkort

► 10. Villkor

Stadgeförslag

65. Etnisk mångfald i valordningen
66. Ersättning för sjukvårdskostnader och läkemedel
67. Extra ledighet vid klämdagar och innan aftnar
68. Fler semesterdagar för Visions medlemmar
69. Friskvårdstimme
70. Förbättrad tjänstepension
71. Lika rättigheter semesterdagar
72. Reglera i AB när arbetsgivaren (chefen) senast måste handlägga en semesteransökan...
73. Tjänstepension även vid vård av barn, vård av allvarligt sjukt barn.
74. Tjänstepension: Höjd ersättning
75. Ändra tiden för OB tillägg nätter innan storhelger
76. Ändring i avtalet kring sovande jourtjänstgöring

Konsekvens för utskottsindelning på förbundsmötet efter direktbehandling – motioner och rapporter

► 1. Hållbart arbetsliv

1. 3. Framtidens arbetsmiljö
2. 4. Hjärtefråga Hållbart arbetsliv - mer arbetsglädje
3. 6. Medarbetares polisanmälningar och trygghet
4. 9. Stöd i att ta fram underlag kring aktivitetsbaserade kontor

► 2. Ekonomi

*Ekonomirapport
Centrala arvoden*

► 3. Fair Union

5. 11. Eget val av kost vid utbildningar och konferenser
6. 13. Ombudens och arbetsgivarens gemensamma insatser kring etnisk mångfald
7. 14. Tillsätta ett antidiskrimineringsråd

► 4. Hållbart engagemang

8. 16. En bra facklig arbetsmiljö
9. 17. En positiv möjlighet - till gagn för medlemmar och det lokala arbetet inom Vision
10. 18. Ett förbättrat stöd för förhandlande förtroendevalda
11. 19. Få bättre förutsättningar för att utföra uppdraget i centrala avtalsgruppen
12. 20. Förtroendevaldas löneutveckling
13. 24. Stötta ensamarbete
14. 25. Vision behöver återigen tala om organisering!
15. 26. Vision växer

► 5. Kommunikation

16. 30. Nyttjande av medlemsförmåner för pensionärsmedlemmar
17. 31. Profilprodukter
18. 34. Varumärket Vision

► 6. Lön

- 19. 35. Centrala löneavtal (angiven lägstanivå - individuell nivå) Stockholm
- 20. 36. Centrala löneavtal (angiven lägstanivå) LT Blekinge
- 21. 37. Förtroendevaldas påverkan i avtalsrörelsen
- 22. 40. Resultatbaserade lönekriterier
- 23. 41. Stöd i att få till så bra lokala kollektivavtal som möjligt
- 24. 42. Utred den individuella lönesättningen
- 25. 43. Återkoppling från avtalsarbetet

► 7. Organisation

Lokal organisation

Stadgeförslaget (fanns tidigare i utskott 10)

- 26. 44. Att pensionärsmedlemmarnas företrädare får kontaktperson...
- 27. 45. Chefsorganisation Vision
- 28. 46. Pensionärsektionernas koppling till Vision centret och förbundet
- 29. 48. Ändra regler och stadgar så att de medger rätten att återansluta före detta SKTF...

► 8. Samhälle

- 30. 49. Krav på kollektivavtal i offentliga upphandlingar
- 31. 50. Situationen för fackliga förtroendemän/arbetsgivarens kompetens?
- 32. 52. Vinster i välfärden
- 33. 53. Vision måste hålla sig neutral vad gäller vinster i välfärden...
- 34. 54. Vision ska ta tydlig ställning för strejkrätten

► 9. Utbildning

Visions utbildningsstöd

- 35. 55. Antalet utbildningsplatser
- 36. 56. Arbetsmiljö - hälsokunskap
- 37. 58. E-utbildning etnisk mångfald
- 38. 59. Förtroendevald som vice ordförande i en styrelse inom Vision
- 39. 60. Lärarledd kassörsutbildning
- 40. 61. Utbildning och kompetensutveckling för förtroendevalda
- 41. 62. Utbildningsinsatser i jämställdhet
- 42. 63. Utvecklings- och utbildningsplan för ombud
- 43. 64. Visionskörkort

► 10. Villkor - utgår