►juni 2012

Förbundsmöte 2012

Motioner

Innehåll

Utskott 1

1. Arbetslöshet 2
2. Betyg, validering 4
3. Validering 6
4. Frågan om arbetstidsförkortning lever – dags att synas i debatten 7
5. Lagstadgad förkortad arbetstid för alla med bibehållen lön – diskutera, utred och opinionsbilda! 8
6. Pensionärsråd för äldrepolitiska frågor 10
7. Ekonomiska kriser – vad kan vi som fackförbund göra? 12
8. Omvärldsbevakning 14
9. Trainee- och mentorskapsprogram 16
10. Arbetsmarknadspolitik 18
11. Begränsa privatiseringarna 19

Utskott 2

12. Auktoriserade revisorer 22
13. Från ord till handling eller från SKTF till Vision i ekonomihanteringen 23
14. Inhandling vid upphandling 26
15. Medlemsförmåner 27
16. Starta/samarbeta med en mindre bank 28
17. Sänkta och anpassade medlemsavgifter 29
18. Lägre medlemsavgifter för att öka konkurrenskraften! 31
19. Rekommendation för arvoden 1 34
20. Rekommendation för arvoden 2 34
21. Fackligt uppdrag ska aldrig arvoderas eller lönesättas 35
22. Tandvårdsförsäkring 1 37
23. Tandvårdsförsäkring 2 38
24. Upphandling av gruppförsäkringar 39
25. Trygghetsförsäkringar efter 65 41
26. Övre åldersgränsen i Visions inkomstförsäkring 43

Utskott 3

27. Arbetsmiljöstöd 46
28. VisionWiki för Visions medlemmar 47
29. Sms-tjänst för medlemmar och förtroendevalda 49
30. Dokumentmallar 50

31. Öka tillgängligheten för oss förtroendevalda 51
32. Utbildning i Vision..... 52
33. Arbetsintyg för fackliga förtroendeuppdrag 54
34. Höja statusen på facklig utbildning..... 55
35. Kompetensutveckling för kursledare..... 56
36. Kriterier för utbildningar i Vision 58
37. Utökade kunskaper om revisionsberättelser och årsbokslut 59

Utskott 4

38. Insatser för att öka kunskapen och förbättra attityderna till psykisk ohälsa 62
39. Målen 2012 och Visions internationella arbete 64
40. Tillvarata de äldre medlemmarnas kompetens i Visions utveckling. 66
41. Ett offensivare Generationsväxlingsarbete 68
42. Ett offensivare Generationsväxlingsarbete 2..... 69
43. Mentor i Vision. 71
44. Mentorskapsprogram i Vision 72
45. Hantering av företrädesrätt i samband med föräldraledighet, graviditet, barns födelse och erbjudande om arbete 73
46. Ledighet för vård av sjukt husdjur 75
47. Ledighet vid jämna födelsedagar..... 75
48. Eliminering av lönenivåskillnad mellan nyanställda och befintligt anställda med likvärdig kompetens – marknadsmässiga löner för alla..... 77
49. Rättvisare löner..... 77
50. Facklig heltid = Max 80 %. 79

Utskott 5

51. Sänk lägstalönerna 82
52. Full lönekompensation vid föräldraledighet..... 83
53. Beredskapsvillkoren för anställda inom kommun och landsting..... 84
54. Förkorta arbetstiden..... 87
55. Sätt MR på kartan 89
56. MR – Fair Union..... 91
57. Ny inriktning och nytt namn för RIM, rådet för integration och etnisk mångfald..... 92
58. Prioritera mångfaldsarbetet nu 94
59. Visions värdegrund i framtiden, jag ser ljuset som skorpan sa! 96
60. Förändra Visions värdegrund..... 97
61. Se över tidningsverksamheten i Vision 98

Utskott 6

62. Semestertid – flextid 102
63. Modell för generationsväxling 104
64. Ingen höjd pensionsålder 105
65. Översätt texter på vision.se 106
66. Information på lika villkor 106
67. Ropen skalla, HBTQ kunskap åt alla! 108
68. Vikten av att innehållet lever upp till skalet. 110
69. Antalet mandatperioder för förtroendeuppdrag 112
70. Sociala krav och uppförandekod för leverantörer vid upphandling 114
71. Information och introduktion 116
72. Internationellt avsnitt i medlemsutbildningen 117

Utskott 7

73. Grupplivförsäkringen efter 65 120
74. Friskvård på arbetstid 121
75. Arbetstidskonto 122
76. Semesterersättning innan semestern 123
77. Timsemester för anställda med 25 dgr semester/år. 124
78. Varför chefer inte använder dialogmodellen på det sätt det är tänkt 125
79. Rådgivande, beslutande eller vad... 127
80. Lön, en facklig fråga? 130
81. Betala ur egen ficka 133
82. Helt alkoholfri representation och alkoholfria möten inom Vision! 133
83. Representation vid Visions möten 134
84. Visions alkoholpolicy 135
85. Visions alkoholpolicy 136
86. Modernisera begreppen hos Vision 138

Utskott 8

87. Verksamhet för rekrytering av studerande och blivande akademiker 140
88. Yrkespaneler 142
89. Målen 2012: Yrkesfrågorna, stolthet och nya former för fackligt engagemang 143
90. Lyft fram de administrativa proffsen! 144
91. Öppna upp styrelsens möten! 146
92. Flexibel lokal organisering 147
93. Inflytande vid organisering efter konkurrensutsättning 148
94. Organisation för alla 149

95. Organisering efter konkurrensutsättning 150
96. Möjlighet till sammanslagningar inom samma koncern 151
97. Uppföljning av besvarade och bifallna motioner 154
98. Ombudsmännens uppdrag 155

Utskott 9

99. För att bli pensionärsmedlem ska man tidigare ha varit medlem i förbundet 160
100. Fortsatt pensionärsverksamhet under nuvarande form 1 162
101. Fortsatt pensionärsverksamhet under nuvarande form 2 162
102. Framtida pensionärsverksamhet 163
103. Möjligheter hålla kontakt med arbetssökande medlemmar 166
104. Övergång från andra fackförbund 168
105. Saxade mandatperioder 169
106. Saxade mandatperioder 169
107. Saxade mandat 170
108. Verksamhetsplanering inom och vid Visions centra 171
109. Transparens i förbundet 1 172
110. Transparens i förbundet 2 173
111. En plan för verksamhetsplaneringen! 175
112. Val av ny ordförande under innevarande mandatperiod. 177

Utskott 10

113. Satsning på exekutiva ledningsmedlemmar. 180
114. Vision – det självklara valet för kulturarbetare 182
115. Utbildning av blivande chefer 183
116. Ekonomiansvarig i förbundsstyrelsen 184
117. Kollektivavtal 185
118. En gång vision alltid vision 187
119. Erkänn socialpedagogiska yrken som en del av vårt avtalsområde! 188
120. Visions verksamhetsområden 189
121. Förslag till stadgeändring 191
122. Ny benämning på Allmän klubb 193

Utskott 1

Motionerna 1-11

1. Arbetslöshet

Motionär: Sven Hellbom, Härryda

Om att vision är aktivare i kampen mot arbetslösheten och mer stödjande när det gäller arbetslösa

Vem ser helheten när det gäller rätten till arbete? Alla ser hela tiden till att varje tjänst besätts av den mest kompetente. Egentligen är detta inte konstigt men om det till varje tjänst är flera hundra sökande så ställer man sig frågan: Vad blir det av dem som inte får jobben? Vem ansvarar för detta? Vem har helhetssynen?

Jag är inte så ung längre. Jag kommer ihåg hur reaktionen var när arbetslösheten var 2 %. Det var skandal. Nu sägs det att arbetslösheten är låg när den är 4 %. Detta är fel ty en hög arbetslöshet kan inte bli låg bara för att den har varit ännu högre. Vision borde här vara betydligt tuffare. TCO kan också spela en stor roll. TCO har gjort en del bra saker bla en rapport om att riksbanken bör ha ett sysselsättningsmål. Mer kan dock göras.

Undersökningar visar att människor med ett namn som inte låter helsvenskt missgynnas i rekryteringsprocessen. Många med mycket bra meriter kallas inte ens till en anställningsintervju. Även andra grupper i samhället missgynnas exempelvis personer med funktionshinder. Vision måste här direkt efter förbundsmötet börja arbetet med att få en rättvisare rekryteringsprocess.

Vision borde också vara bättre på att stödja de medlemmar som är arbetslösa. Det kan vara genom att ordna olika aktiviteter och att vara ett stöd. Det. är viktigt att Visions centra får en uppgift i denna fråga. Som det är nu kan det inte få fortsätta.

Därför föreslår jag att förbundsmötet beslutar

att Vision skyndsamt börjar arbetet med en rättvisare rekryteringsprocess enligt ovan

att Visions regioncentra får uppdraget att ordna aktiviteter för arbetslösa medlemmar och vara ett stöd

att Vision gärna i samarbete med TCO profilerar sig mer i kampen mot arbetslösheten

Avdelningen i Härryda har tillstyrkt motionen
Göteborgsavdelningen stödjer motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

1. Arbetslöshet

Förbundsstyrelsen håller med om att arbetslösheten i Sverige är alldeles för hög. Hoten om neddragningar inom kommuner och landsting och upphandlad verksamhet samt inom Svenska Kyrkan duggar tätt. Färre får göra mer och sjuktalen ökar. Samtidigt står samma arbetsgivare inför stora generationsskiften och risken att inte hitta rätt personer inom flera yrkesgrupper är på sina håll uppenbar.

Att ha schyssta och rättvisa rekryteringsprocesser är viktigt för alla inblandade inte minst de arbetssökande. Så viktigt att rekrytering finns som en del i Diskrimineringslagen.

Att som facklig företrädare finnas med i rekryteringsprocessen är en betydelsefull facklig uppgift. Från det att vi på arbetsplatserna och/ eller i samverkan diskuterar vad tjänster ska innehålla för arbetsuppgifter, till den dag de nyanställda skrivit på sitt anställningsavtal. En personlig och proffsig kontakt med Visions ombud för de sökande är ett bra sätt att rekrytera till Vision. Ett sådant tillvägagångssätt anser styrelsen är föredömligt både för att värna de sökandes rättigheter men också för att ta en första kontakt till ett medlemskap.

När det gäller sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik så agerar Vision oftast med och genom TCO, vi stödjer TCOs påverkansarbete då det ofta ger större avtryck. Vid pågående arbete med funktionshindersutredningen har Vision en mycket aktiv roll inom TCO för att få med synpunkter in i utredningsarbetet. Men Vision tar även också diskussionen på egen hand. Ungdomsarbetslösheten bland akademiker är stor och Visions ordförande hade under våren ett möte med arbetsmarknadsministern om vikten att hitta adekvata lösningar för den gruppen vars investeringar i utbildning riskerar att passera bäst före datum innan de får ett passande jobb. Trots detta behöver Vision bli bättre på att lyfta fram det pågående påverkansarbetet och göra det synligt inom den allmänna opinionen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

2. Betyg, validering

Motionär: Vision Göteborg

Betyg – Validering

Sverige är ett land som utmärker sig i att inte erkänna andra länders utbildningar.

Vi kan åka iväg över jorden och jobba i andra länder, och det har blivit vanligare och mer självklart att kunna göra så efter avslutade studier eftersom svenska betyg oftast godkänns utomlands. Sveriges regering har tagit beslut om arbetslinjen, som viktig för att landet skall fungera. Vad är då viktigare för alla de personer som kommer hit med betyg från hela världen om inte att få sina betyg godkända för att kunna få ett arbete.

När personer som studerat utomlands skall validera sina betyg till svensk motsvarighet, underkänner vi fler än många andra länder. Ex. en person har studerat 7 terminer psykologi i utlandet, men här erkänns 0 terminer.

Ex. en person får erbjudande från ett svenskt universitet att komma och forska i ekonomi, men när betygen skall valideras mot att få ett jobb så krävs 2 års praktik på ekonomiavdelning för att vara behörig att arbeta med ekonomi.

Detta är en viktig fråga för de av våra medlemmar med akademiska utbildningar, som inte får de jobb de har examen för.

Förbundsmötet föreslås besluta:

Att Vision opinionsbildar om att Sverige skall erkänna andra länders utbildningar, motsvarande vad jämförbara länder gör.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Härryda

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

2. Betyg, validering

Många akademiker med svensk examen har möjlighet att se en arbetsmarknad som sträcker sig långt utanför Sveriges gränser, vilket innebär ett bra utbyte med andra länders kompetenser, arbetssätt och kulturer. Förbundsstyrelsen håller med motionären om att det är olyckligt att inte det omvända gäller, dvs att de med utländska examina har lika bra tillgång till kvalificerade arbeten i Sverige. Vi är säkert många som mött någon som har en akademisk examen och arbetslivserfarenhet från sitt yrke och som av olika anledningar inte kunnat stanna kvar i sitt hemland och idag har ett mycket mindre kvalificerat arbete. Den investering människor gjort genom utbildning bör vara mer gränslös än vad den är i Sverige idag. Styrelsen tycker därför att Vision ska ge sitt stöd för en utveckling av ett valideringssystem som tillgodoser behoven som en invandrad arbetskraft kan ha.

Trots att behovet av validering varit aktuellt i flera år, bland annat har TCO varit aktiv i frågan, så finns det all anledning att lyfta frågan ytterligare. Frågan rör flera yrkesgrupper inom alla sektorer vilket gör TCO till en naturlig aktör.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen.

3. Validering

Motionär: Eva-Linnéa Eriksson

Många människor har under sitt arbetsliv genom gått utbildningar från ett äldre utbildningssystem med ett annat poängsättningssystem eller kurser som inte varit poänggrundade men som likväl haft betydelse för arbetet. Det finns också människor som inte har en högskole- eller universitetsutbildning inom sitt yrke men väl många års arbetserfarenhet.

I dagens samhälle poängteras vikten av att söka arbete långt utanför lokalsamhället och regionen. Dagens människor bör vara flyttbara över hela landet och med utgångspunkt för detta ska medelålders människor med endast arbetserfarenhet eller äldre utbildningar konkurrera med nyutbildad arbetskraft.

Mitt förslag är att de som är medlemmar i Vision ska kunna få hjälp med validering av lång arbetserfarenhet eller en äldre utbildning för att på så sätt kunna konkurrera med de som har en nyare utbildning på arbetsmarknaden. Vision skulle kunna ha validerare som medlemmarna kontaktar för att få hjälp.

Denna idé tog jag upp på en medlemskonferens i Gävle 9-10 november 2011 varpå deltagare och konferensledning föreslog att jag skulle motionera om detta på Visions nästa förbundsmöte.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

3. Validering

Vision är väl medveten om att ökade utbildningskrav medför svårigheter för de som har en äldre utbildning och/eller kunskaper förvärvade på annat sätt. Visions linje är att när det införs skärpta utbildningskrav för vissa tjänster, ska det finnas övergångslösningar, då Vision ser det som felaktigt att arbetstagare med annan bakgrund helt plötsligt inte skulle vara kompetenta att fortsätta sitt arbete. Vision tycker också att arbetsgivaren har ansvar att se till att den anställde får nödvändig kompetensutveckling. Vision arbetar för att alla ska kunna göra ett professionellt arbete och vara anställningsbara hela yrkeslivet.

När kraven för ett yrke förändras ska Vision kunna hjälpa och stötta så att våra medlemmar får individuella kompetensutvecklingsplaner. Vision ska också vara med och värdera den yrkeserfarenhet den enskilde har. Därutöver måste Vision skaffa sig kunskaper och insikter kring när nya bestämmelser, driftsförändringar eller organisationsförändringar medför andra krav och kompetenser. Detta är dock inte samma sak som att utföra en validering. Vision ser det som nödvändigt att kunna finna system att bedöma individens kunskaper och erfarenhet, däremot kan inte Vision själv utföra en valideringsprocess genom särskilda validerare.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

4. Frågan om arbetstidsförkortning lever – dags att synas i debatten

Motionär: Vision Göteborg

Ibland påstås det att frågan om arbetstidsförkortning är död. Det märks inte när man talar med Visions medlemmar och presumtiva medlemmar. Där lever frågan om arbetstidsförkortning i högsta grad, vilket också bekräftas av flera undersökningar som Vision har genomfört. Våra medlemmar och presumtiva medlemmar vill ha mer tid för privat- och familjeliv för att arbetslivet ska bli mer hållbart.

Frågan om arbetstidsförkortning är dock väldigt förknippad med 6 h arbetsdag. Fler modeller borde föras in i debatten – kanske olika modeller för olika branscher och yrkesgrupper utifrån olika förutsättningar? Vision borde ta tag i detta och sätta sig ner och skissa på olika alternativ och räkna på kostnader och vinster med de olika modellerna. Våra medlemmar och presumtiva medlemmar vill ha ett mer hållbart arbetsliv. Därför är det dags att Vision ger sig in i debatten om arbetstidsförkortning på allvar med egna förslag på möjliga lösningar.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision ska bli mer aktiva i debatten kring arbetstidsförkortning

att ge förbundet i uppdrag att arbeta fram alternativa modeller till 6 h arbetsdag och föra in dessa i debatten kring arbetstidsförkortning

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Härnösand, Vision Lundaavdelningen och Vision Stockholms Stad

5. Lagstadgad förkortad arbetstid för alla med bibehållen lön – diskutera, utred och opinionsbilda!

Motionär: Vision Katrineholm – Vingåker

Under flera decennier drev olika partier och intresseorganisationer kravet på en lagstadgad arbetstidsförkortning för alla med bibehållen lön, även dåvarande SKTF.

Så sent som 2001 hade SKTF kravet på 35 timmars arbetsvecka för alla på sin agenda, senare 37,5. Flera statliga arbetstidskommittéer har avverkat frågan – utan att kunna enas om en förkortning. Arbetsgivarsidan har sagt nej och flera fackförbund på LO-sidan har föredragit att genom avtal förkorta arbetstiden (vilket gett några minuter per dag som den anställde betalar själv genom att avstå löneutrymme). En svårighet är att fackförbunden inte kunnat ena sig i frågan för att ge största möjliga tyngd åt kravet. Även SKTF gav upp kampen för en lagstadgad arbetstidsförkortning till förmån för individuella och lokala lösningar. Sådana möjligheter blir orättvisa då många medlemmar inte anser sig ha råd med att avstå löneökningar för att få en arbetstidsförkortning.

Vi anser att förbundet behöver tydliggöra sitt förhållande till frågan i stället för att tysta den.

Hela samhällsutvecklingen pekar mot att arbetstiden måste förkortas så att

- människor får tillräcklig tid för återhämtning i ett alltmer krävande arbetsliv,
- vi kan sänka arbetslösheten som blivit kroniskt hög sedan 15 år tillbaka genom att dela på jobben,
- kvinnor och män får samma möjligheter och villkor i arbetslivet vilket ger större möjlighet till ett jämställt familjeliv (viktig jämställdhetsaspekt),
- människor kan få mer ork och tid att kunna välja deltagande i samhällsengagerande uppgifter (livsviktigt demokratisk aspekt).

Alla opinionsundersökningar visar att frågan är viktig för en stor majoritet av medlemmarna, vilket förbundet måste svara an på. Det finns som synes många skäl, enligt vår mening, till att ta upp kampen för att förkorta arbetstiden rejält, inte med några minuter/vecka utan till åtminstone 35 timmar/vecka.

Det finns givetvis svårigheter att driva denna fråga m h t den globaliserade ekonomin, risken för rekryteringsproblem, kostnaden, men som alla andra frågor som facken driver så handlar det om styrkeförhållandena mellan parterna, att facken behöver opinionsbilda på kraftfulla sätt och finna sätt att samla och aktivera medlemmarna.

Förbundet och den samlade fackföreningsrörelsen behöver göra tydliga beräkningar på vad förkortad arbetstid enligt detta förslag skulle innebära ur olika aspekter, opinionsbilda, söka samarbete med andra fack, kanske t o m föra upp frågan på internationell nivå.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision väcker liv i frågan om en lagstadgad arbetstidsförkortning till 35 timmar/veckan för alla med bibehållen lön inom förbundet genom utredningar, opinionsbildning och medlemsdiskussioner.

Styrelsen Vision avd. 016, Katrineholm - Vingåker

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

4. Frågan om arbetstidsförkortning lever…
5. Lagstadgad förkortad arbetstid…

Vision har allt sedan 1980-talet haft målet att arbeta för en allmän arbetstidsförkortning. Förbundet har främst haft välfärdsskäl för denna målsättning.

Under de sista åren har dock förutsättningarna för att kunna genomföra en förkortning av arbetstiderna förändrats på ett avgörande sätt. Det är en mycket kostsam åtgärd. Varje timme förkortning kostar 2,5 procent av lönen och i en tid med nominellt sett mycket låg löneutvecklingstakt, två till tre procent per år, finns inte utrymme att betala för en arbetstidsförkortning. Till det kommer också det behov av nyanställningar som skulle behövas i alla personalintensiva verksamheter. Den arbetskraften finns i dag inte att tillgå. I dag behövs i de flesta yrken specialiserade och diversifierade kompetenser, som kräver relativt sett ganska omfattande utbildning. Det skulle behövas en betydande strukturell utbildningssatsning för att de som i dag saknar arbete skulle kunna tillgodogöra sig de behövliga kompetenserna, och det skulle ändå inte räcka för att täppa igen hålen efter alla som fått kortare arbetstid.

När vi senast förkortade arbetstiderna, under tidigt sextiotal, hade vi stark ekonomisk tillväxt i Sverige och vi kunde då utnyttja en del av det ökade ekonomiska utrymme som tillväxten skapade till att förkorta arbetstiderna. Det behov av nyanställningar som följde av förkortningen kunde fyllas dels genom arbetskraftsinvandring, dels genom att kvinnorna, som dessförinnan varit en stor outnyttjad arbetsmarknadsresurs, sökte sig bort från hemmen och ut på den ordinarie arbetsmarknaden, främst inom den starkt expanderande offentliga sektorn. I dag ser befolkningsstrukturen helt annorlunda ut. Inom bara något decennium kommer vår befolkning att behöva arbeta mer, inte mindre, och till en högre ålder om vi ska klara alla de krav som vi som medborgare ställer på välfärdsstaten.

I dag ligger också frågan långt ned på den politiska agendan. Inget politiskt parti driver frågan med någon emfas. De fackliga organisationerna har generellt sett ett dåligt intresse, och Kommunal har sagt att man inte längre driver frågan. Inom TCO finns idag ingen organisation som prioriterar frågan. Förbundsstyrelsen konstaterar att det i dag inte finns politiska, ekonomiska eller verksamhetsmässiga förutsättningar att åstadkomma en generell arbetstidsförkortning.

Förbundsstyrelsen ser dock gärna en utveckling där varje anställd skulle kunna få möjlighet att förfoga över ”sitt” löneutrymme till annat än lön, t ex kortare arbetstid och vill gärna arbeta för att öppna våra avtal så att det blir möjligt. Förbundsstyrelsen vill också verka för att inrätta arbetstidskonton. Sådana konton finns i dag på flera avtalsområden och har visat sig vara populära bland både medlemmar och arbetsgivare.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionerna

6. Pensionärsråd för äldrepolitiska frågor

Motionärer: Visions pensionärssektioner för Landstinget Stockholm, 91; Stockholm Norr, 77; Stockholm Söder, 57

Visions pensionärsråd för äldrepolitiska frågor

Övergångsgruppen för Visions pensionärsverksamhets tvååriga period avslutas 2012. Ett organisationspolitiskt vakuum uppstår, kopplingen mellan förbundet och landets pensionärssektioner blir minimal. Övergångsgruppens uppdrag avslutas i och med förbundsmötet och gruppen ska lämna en rapport till förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsen ska göra en egen utvärdering enligt ”Slutrapporten 2010”.

Det finns en sorg inom oss att samhörigheten till ett starkt förbund med en framgångsrik facklig historia raseras, ett livslångt engagemang i förbundets verksamhet som många pensionärsmedlemmar har varit med att bygga upp. Det som nu upplevs är att Visions ledning alltmer frånhänder sig det övergripande ansvaret och kunskapen och intresset för pensionärskollektivet. Vi ser i dag ett svalt intresse i förbundsledningen för innehållet i pensionärssektionernas verksamheter.

Vad är motivet för de 37 000 medlemmarna, varav 18 000 är organiserade i sektioner, att kvarstå som medlemmar? Kittet är inte medlemsförsäkringen som förbundet ofta lyfter fram som det viktigaste motivet att kvarstå som medlem, utan det är samhörigheten med gamla arbetskamrater och att känna hemhörigheten till ett fackförbund med en facklig-politisk bakgrund och historia med en politik för ett starkt välfärdssamhälle.

Efter de nu snart avverkade två åren efter avdelningens upphörande, visar tydligt på begränsningen med övergångsgruppens uppdrag och arbete. Gruppen har fungerat som en formaliainstans för sökmedlen, informationen och dialogen till oss i sektionerna har varit begränsad. Styrelseutbildningar har genomförts med de handledare som fanns sedan tidigare.

”Slutrapporten 2010” påvisade att pensionärsmedlemmarna har stor kunskap i välfärdsfrågor och att förbundet bättre skulle kunna använda kunskapen när man centralt formulerar sin politik. Enligt rapporten skulle det åstadkommas genom att medlemmarna ges möjlighet att lämna synpunkter eller genom motioner.

Vi anser att ett behov finns av ett övergripande organ i förbundet för en fortsatt koppling mellan förbund, förbundsstyrelse och pensionsverksamheten. Kunskapen måste bättre tillvaratas i förbundet från Visions pensionärsmedlemmar om de viktiga välfärds- och äldrepolitiska frågorna i framtiden. Administrativa stödresurser i form av kommunikations- och informationsinsatser med hemsida måste hanteras och en översyn av stadgarna göras för ett attraktivare pensionärsmedlemskap, enligt en separat motion.

Våra sektionsstyrelser föreslår förbundsmötet besluta

att inrätta ett pensionärs- och äldrepolitiskt råd under förbundsstyrelsen för att hantera äldrepolitiska frågor och fortsatta stödresurser till sektionerna, med representation av en företrädare för pensionärerna per region.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

6. Pensionärsråd för äldrepolitiska frågor

Motionen hänvisar till ”Slutrapporten 2010” och avsnittet ”Pensionärsmedlemmarna har stor kunskap i välfärdsfrågorna” som bland annat säger:

> *Den finns hos SKTFs medlemmar stor kunskap om och erfarenhet av viktiga välfärdsfrågor i Sverige, och många som blir pensionärsmedlemmar fortsätter att ha ett engagemang i dessa frågor. I utredningsgruppen ser vi dock att SKTF bättre än i dag skulle kunna använda sig av denna kunskap och erfarenhet när man centralt ska formulera sin politik.*
>
> *Det kan ske exempelvis genom att ge intresserade pensionärsmedlemmar möjlighet att lämna sina synpunkter på hur SKTF borde driva sina intressen, inom exempelvis äldreomsorgsfrågor. Medlemmarna kommer också i fortsättningen att ha möjligheter att skriva eller motionera till SKTFs förbundsstyrelse.*

Vilket är precis som motionären påtalar. Rapporten fortsätter dock med att fastställa vilka pensionärsfrågor förbundet inte ska arbeta med på följande sätt:

> *Men det finns också pensionärsfrågor som ligger utanför ramen för vad SKTF som fackförbund ska och bör driva. Vill man som SKTF-pensionärsmedlem påverka sådana frågor – vilket för många känns naturligt – får man göra det genom de pensionärsorganisationer, politiska partier eller andra aktörer som finns. Ett sådant engagemang innebär också att synpunkter och erfarenheter från tidigare yrkesaktiva SKTF-medlemmars får större genomslag i dessa sammanhang. Ett pensionärsmedlemskap i SKTF står på inget sätt i konflikt med ett medlemskap i till exempel PRO eller SPF. Detta resonemang ligger i linje med svaren i de två enkäter som vi har gjort, där majoriteten inte såg SKTF som den naturliga pensionärsföreträdaren, utan man valde i stället organisationer som PRO och SPF.*

Rapporten 2010 pekar även ut en annan viktig punkt när det gäller påverkansarbetet inom pensionärsverksamheten:

> *<u>Lokalt påverkansarbete – i samklang med avdelningar och klubbar</u>*
> *På vissa håll kan det hos medlemmar i den lokala pensionärssektionen finnas ett intresse av att påverka i en fackligpolitisk fråga. Det kan handla om den kommunala äldreomsorgen till exempel, hur den fungerar och bör utformas. Vissa medlemmar har själva arbetat inom äldreomsorgen, för andra känns frågan mer aktuell i och med pensionärsskapet. Då kan det finnas ett värde i att sektionen kan engagera sig i frågan.*
>
> *Här är det dock viktigt att det engagemanget är helt i samklang med SKTFs grundvärderingar och den yrkesaktiva lokalavdelningen eller klubben, så att det inte går stick i stäv med avdelningens eller klubbens arbete eller på annat sätt skapar problem för SKTF som yrkesaktivt förbund, lokalt eller nationellt. Och det är viktigt att arbetet sker öppet för SKTF i stort och för den eller de yrkesverksamma avdelningar och klubbar som kan vara berörda.*

Med ovan som grund och utifrån delrapporten från övergångsgruppen har Förbundsstyrelsen kunnat konstatera att det lokala samarbetet mellan avdelningar/klubbar och pensionärssektionerna inte har fungerat perfekt. På många ställen fungerar det bra men Förbundsstyrelsen ser ett tydligt förbättringsområde. Övergångsgruppen arbetar därför med att hitta lösningar på detta bland annat genom ökade och riktade informationsinsatser. Förbundsstyrelsen tror även att sektionernas styrelser själva måste vara aktiva och marknadsföra sig gentemot sina lokala avdelningar och klubbar. Erbjuda sina kunskaper och tjänster. Rapporten och beslutet 2010 är väldigt tydlig på detta område. Arbetet med påverkan ska ske via de lokala organen. Att då inrätta ett centralt organ skulle helt underminera och kullkasta organisationsplanen och Slutrapport 2010s grundtankar när det gäller påverkan.

<u>Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta</u>

att avslå motionen

7. Ekonomiska kriser – vad kan vi som fackförbund göra?

Motionär: Mikael Korán, Vimmerbyavdelningen 071och Göran Svenningson, Katrineholm- Vingåkeravdelningen 016

Vi har sett pågående ekonomiska kriser i Grekland, och i andra länder, och alla blivit chockade över hur ett land i EU kunnat vara så nära en konkurs. Det är oväntat, förvånande och högst osannolikt. Hur pass säkra är vi att inte drabbas i Sverige eller i våra grannländer? Vad kan vi göra om det skulle hända, hur kan vi förbereda oss? Kan vi förbereda oss?

Det är naturligtvis frågor ställda i förhållande till hur den närmsta tidens ”kriser” rids ut. Och om vi kan vara tillfreds med att den värsta stormen är över. Det skulle vara bra att som fackförbund reda ut, och om möjligt upprätta beredskap för att möta en sådan kris. Eller åtminstone belysa frågan och göra den förståelig.

Undertecknade föreslår förbundsmötet besluta

att uppdra till förbundsstyrelsen att ta reda på och redogöra för hur våra fackliga motsvarigheter i Grekland, med flera länder, hanterar frågan.

att upprätta beredskap för motsvarande kriser.

att belysa och klargöra vilka effekter en sådan kris kan ge för fackligt arbete.

att tillsätta en arbetsgrupp för att jobba med frågan inrikes och internationellt

Avdelningarnas yttrande:

Båda styrelser stödjer motionerna.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

7. Ekonomiska kriser – vad kan vi som fackförbund göra?

Vi förstår oron och bekymret över omfattningen av den ekonomiska krisen och de stora konsekvenser den har fått i de flesta europeiska länder, särskilt i Grekland, Spanien och Irland. Dessa länder är inte bara drabbade av en finans- och ekonomisk kris, men också en skuldkris. Det har fokuserade väldigt ensidigt på denna skuldkris som är en av följderna av den ekonomiska krisen. Resultatet har varit en åtstramningspolitik i syfte att reducera statsskulden genom nedskärningar i välfärden och försämring av de offentligt anställdas löner och villkor. Skuldkrisen beror inte på en för stor offentlig sektor eller att man använder för mycket pengar till sociala tjänster, äldre- och barnomsorg, utbildning och liknande. Inte heller beror den på att offentliganställda har för höga löner och pensioner eller för bra villkor. Skuldkrisen är ett resultat av den finansiella och ekonomiska krisen och ett resultat av enorma statliga stöd till banker och finansföretag.

Det kan givetvis sägas mycket om den politiska och ekonomiska styrningen i länder som Grekland, Italien och i ett viss mån Portugal. Men vi kan inte acceptera, att krisen och den så kallade nödvändiga politiken används till ett angrepp på de fackliga rättigheterna. Kollektivavtalet, rätten att förhandla och att försvara sina rättigheter måste respekteras oavsett hur djup kris man än befinner sig i. Många länder står inför om-

fattande omställningar, men arbetsmarknadens parter måste involveras i dessa, det är också förutsättningen för deras framgång.

I Sverige är vi inte drabbade av en skuldkris och finanskrisen fick inte samma konsekvenser i Sverige som vi har sett i många andra länder. Den svenska modellen med en starka och offentligt finansierade välfärdstjänster, reglerad arbetsmarknad och starka parter har visat sin hållbarhet och styrka. Sverige och de övriga nordiska länderna har kunnat hantera krisen på ett mycket bättre sätt än många andra länder just på grund av vårt sätt att organisera samhället på. Det betyder inte att krisen inte har haft konsekvenser för vårt land också i form av arbetslöshet, ökade sociala problem etc., men inte alls i den omfattning vi har sett i största delen av Europa.

Vårt starkaste skydd mot krisen nu och i framtiden lägger i att skapa världens modernaste välfärd, det finns ett klart samband mellan trygghet och sysselsättning. Här kan Vision och våra medlemmar som jobbar inom välfärdssektorn spela en viktig roll, genom att säkerställa hög kvalitet och genom att bidra till diskussionen om hur vi utvecklar välfärden och framför allt hur den finansieras.

TCO är en aktiv aktör i ekonomiska frågor och det arbete vi gör tillsammans med TCO har en avgörande roll när det rör sig om kraven på den ekonomiska politiken. En krispolitik som fokuserar på hållbar tillväxt och investeringar i välfärdssektorn, i infrastruktur, i utbildning och forskning, i arbetsplatser är inte bara en svensk diskussion, den finns också på EU nivå. Här är Vision aktiv för att påverka diskussionen, både inom EPSU där vi är med i de nätverk som diskuterar ekonomi och kommer med förslag till krispolitiken, i ISKA vår globala organisation och genom TCO i Europafacket för att utforma ett fackligt svar på de utmaningar krisen ger oss, nationellt som internationellt.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå första och fjärde att-satsen

att anse andra och tredje att-satsen besvarade

8. Omvärldsbevakning

Motionärer: Ledare i Vision Alumni genom Annelie Sjöberg och Kalle Hultin

Gör Visions omvärldsbevakning transparent och ta tillvara medlemmarnas kunskaper

För att i ett tidigt skede kunna delta i debatten och tillvarata medlemmarnas intressen behöver Vision en vaken, bred och kunnig omvärldsbevakning.

Det gäller inte minst i fråga om statens offentliga utredningar och förslag om nya lagar och förordningar som – direkt eller indirekt - kan komma att påverka våra arbetsförhållanden. Det är avgörande att Vision agerar redan på förslagsstadiet. När en lag eller förordning antagits är det betydligt svårare att påverka.

Tillräckligt vassa och kunniga i alla frågor som berör oss blir vi först när vi tar tillvara vår samlade kompetens. Visions medlemmars besitter sammantaget omfattande kunskaper på vitt skilda områden. Därför måste alla som uppmärksammar en förändring som berör oss veta vem man bör kontakta. Idag är det för många oklart var i organisationen man vänder sig med sina synpunkter.

I vissa fall kanske förbundet inte uppmärksammat frågan eftersom den inte verkat angelägen vid första anblicken, men de som arbetar i verksamheten kan se att den i andra ledet påverkar det arbete som utförs och arbetsmiljön.

Ett exempel är den SOU om sanktionsavgifter på trygghetsområdet som kom 2011 och påverkar socialsekreterares arbetsmiljö. Det är svårt för en medlem att ta reda på vad som gjorts och hur Vision bevakat frågan. Det innebär inte att bevakning inte skett, men hur har medlemmarna med kunskaper gjorts delaktiga? Och hur väljs de medlemmar ut som man ställer frågan till? Hur gör man om man själv tycker något, hur hittar man rätt i vår organisation? För att ta del av resultatet sedan? Former finns säkert men informationen är bristfällig.

Det behöver bli klarare och mer transparent till vem man vänder sig för att ta del av och påverka Visions omvärldsbevakning. Vilket inte automatiskt betyder att en och samma person/grupp ska ansvara för själva hanteringen av samtliga frågor, men det behövs en gemensam väg in. Den måste vara lätt att hitta och inte, till exempel, ligga dold som ”underinformation” bakom olika intresseområden - även om det naturligtvis kan vara en kompletterande ingång.

Vi föreslår därför förbundsmötet att besluta:

- att förbundet tillsätter en grupp för omvärldsanalys utifrån medlemmarnas intressen, med bedömning av relevans, risker och konsekvenser som ledstjärna.
- att förbundet skapar gångbara kanaler för att på ett tydligt sätt informera om gruppens arbete och om hur man som medlem kan göra för nå fram till rätt instans med sina synpunkter.
- att förbundet avsätter medel för att-sats ett och två

Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

8. Omvärldsbevakning

Förbundsstyrelsen kan bara instämma i motionärernas beskrivning av vikten av omvärldsbevakning och att vara medlemsnära i analyser av förslag och i den politik Vision bedriver. Förbundsstyrelsen har ansvar för förbundets omvärldsbevakning och att använda våra medlemmars kunskaper och engagemang för att skapa underlag för t ex utspel och remissvar är något som både är naturligt och nödvändigt för att vara trovärdiga. Det är något som sker kontinuerligt, men vars potential vi kan och avser att utnyttja i än högre utsträckning framöver. Detta för att komplettera de specialister som arbetar inom kansliorganisationen och vars uppdrag till stor del handlar om omvärldsbevakning och konsekvensanalyser inom olika ämnesområden.

Vision är remissinstans och deltar i olika referensgrupper i såväl eget namn som inom ramen för samverkan med andra TCO-förbund. För att kvalitetssäkra och fördjupa våra remissvar och underlag genomförs inte sällan olika typer av enkäter och avstämningar till berörda medlemsgrupper. Det är t ex alltid Visions målsättning att vid remissvar kunna relatera till ett konkret medlemsperspektiv.

I arbetet med att förtydliga medlems- och yrkestilltalet pågår också ett arbete med att skapa yrkespaneler och nätverk som kan fungera som referenspunkter för kansliorganisationens arbete med t ex remisshanteringen. Att ta tillvara medlemmarnas kunskaper är också en bärande tanke när det gäller Visions förhållningssätt kopplat till tydligare yrkesfokus – vi vet att medlemmarna kan sina professionsfrågor bäst, vår roll är att skapa förutsättningar att flytta fram deras positioner i yrkeslivet. Och Vision ska vara arenan som skapar förutsättningar för att kanalisera synpunkter.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas synpunkt kring vikten att vara transparent och synliggöra vad som sker. Det ska vara enkelt att ta del av vad Vision tycker och hur vi har arbetet med olika frågor, Det är ett ständigt förbättringsarbete för att utveckla våra webbsidor och andra informationskanaler och i det arbetet behöver vi alla hjälpas åt för att bli tydligare. Till exempel kan remisser och svar läggas ut både för diskussion och för påverkan på medlemssidorna som ytterligare ett underlag för förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet

att anse motionen besvarad

9. Trainee- och mentorskapsprogram

Motionär: Marjo Nieminen, Vision Stockholms Stad

Om några år kommer de kommunala arbetsgivare, troligtvis även de privata, att stå inför stora rekryteringsbehov när dagens 40- och 50-talister ska börja gå i pension.

Ser man på möjligheterna att göra karriär inom den offentliga verksamheten är ju vägarna inte lika uppenbara och möjliga som inom den privata verksamheten, för att inte tala om lönen.

Inom Vision pratar vi om vikten av att väcka nytt liv i det fackliga arbetet på nya sätt och i nya former. Vi har engagerade och kompetenta förtroendevalda och medlemmar vars kompetens och förmåga borde komma till användning inte bara inom Vision utan även i tjänsteutövning och kanske – som allra bäst – i kombination!

Ett fackligt mentorskap är ett ämne som har diskuterats och diskuteras inom Vision. Det har även testats med goda resultat i olika sammanhang och på olika sätt.

Varför inte lösa arbetsgivarens rekryteringsproblem med Visions mentorskoncept!

Lika viktigt som det är för verksamheten att ha kompetenta medarbetare som är väl förtrogna med sina yrkesfrågor är det även att ha medarbetare som är kunniga i rättigheter, skyldigheter och möjligheter på arbetsplatsen. En bred arbetslivsintroduktion som kan kopplas ihop med olika traineeprogram som redan idag är verklighet på många håll kan bli resultatet. Den samlade kunskapen om denna kombination ger bästa förutsättningar att vara delaktig i verksamhetsutvecklingen och den egna utvecklingen vilket bidrar till att få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Därför föreslår jag att Vision tar ett initiativ

att tillsammans med arbetsgivaren centralt (SKL) samt med berörda högskolor startar en diskussion om ett gemensamt trainee- och mentorsprogram där Vision och arbetsgivaren kan i samverkan söka och rekrytera studerande i relevanta yrken och därmed väcka ett intresse för den offentliga arbetsplatsen och dess möjligheter. På sikt borde detta ge mervärde för arbetsgivaren genom bl.a. bättre möjligheter att skapa långsiktig personalplanering och genom de idéer och nyskapande som studenter ofta för med sig.

att lokalavdelningar inom den offentliga verksamheten både hos privata och offentliga arbetsgivare kopplas till denna diskussion genom möjligheten att fungera som en mentor i kombination yrkesverksam medarbetare och facklig medlem/förtroendevald. På detta sätt skulle även den kompetens som fackliga uppdrag/utbildning har gett komma till godo för arbetsgivaren och ge en utveckling för individen.

Vision Stockholms stad har behandlat motionen i sitt styrelsemöte den 19 mars 2012 och avdelningsstyrelsen ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

9. Trainee- och mentorskapsprogram

Förbundsstyrelsen tycker att motionen framför många bra tankar om hur problemet med kompetensförsörjning i de offentliga verksamheterna skulle kunna hanteras. Vision har ett självklart intresse att aktualisera en diskussion med SKL om dessa frågor. Inte minst utifrån deras arbete med Sveriges Viktigaste Jobb, en fyraårig kommunikationssatsning för att öka kunskapen om – och nyansera bilden av – jobben i sektorn och kommuner och landsting som arbetsgivare.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet

att bifalla motionen.

10. Arbetsmarknadspolitik

Motionär: Vision Göteborg

I det gamla fackförbundet SKTF finns ett sysselsättningsprogram som sett bättre dagar och kanske andra tider än de vi lever i nu. Statens kapitulation från arbetsmarknadspolitiken resulterar ju dels i ett ökat försörjningsstöd, staten vältrar över kostnaderna på kommunen, och dels i att kommunerna måste än mer aktivera sina insatser inom området för de grupper som är kommunens ansvar, ungdomar, personer med funktionsnedsättning och personer med annan etnisk bakgrund. Arbetslösheten inom alla dessa grupper ökar för närvarande.

Bara inom dessa grupper finns idag många medlemmar och framför allt potentiella medlemmar som kan tas om hand med rätt fackligt politiska ingång.

Här måste tankar finnas både kring EU-medel, praktikplatser och anställningar.

Att fasa för Fas 3 är ingen uppbygglig situation och åtminstone för de grupper som är kommunens ansvar måste Vision ha en bättre politik än att bara konstatera att vi sluter inte BEA.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision aktiveras inom området arbetsmarknadspolitik och att det sker, till att börja med, genom att ett sysselsättningspolitiskt program för Vision tas fram.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

10. Arbetsmarknadspolitik

När det gäller arbetsmarknads- och sysselsättningspolitiken är det Förbundsstyrelsens uppfattning att det är för Visions räkning är ett aktivt opinions- och påverkansarbete som krävs för att göra skillnad.

Det sker på olika vis och då sysselsättningspolitik är en färskvara är inte framtagandet av ett nytt program prioriterat, utan våra ställningstaganden utformas i en dialog emellan såväl klubbar, avdelningar och förbundsstyrelsen som mellan förbundsstyrelsen och andra aktörer. Visions arbete på nationell nivå sker på olika vis t ex genom remissvar, debattartiklar, uppvaktningar och medverkan i de av regeringen tillsatta tre-partssamtalen. Ibland agerar vi på egen hand, ibland genom TCO.

Förbundsstyrelsen beskriver i sin rapport ”Vi bygger Vision” hur vi kan komma att arbeta med hjärtefrågor och politiken i förbundet. En av de frågor som tas upp är vikten av att locka unga till våra sektorer, vilket har tydlig bäring på t ex ungdomsarbetslösheten. Under hösten avser Förbundsstyrelsen också lyfta frågor kring hur de offentliga arbetsgivarna tillsammans med fackliga organisationer på ett tydligare vis kan arbete med flexibla anställningsformer och praktikplatser för att underlätta generationsväxlingen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

11. Begränsa privatiseringarna

Motionär: Vision Katrineholm - Vingåker

Stöd offentligt utförande av offentlig verksamhet – begränsa privatiseringarna!

Vid förbundsmötet 2005 förändrade dåvarande SKTF sin hållning gentemot det offentliga utförandet: från att tidigare ha uttryckt att offentlig verksamhet ”i väsentlig omfattning” skall ”drivas i egen regi”, så likställs numera offentligt och privat utförande i skrivningen i Välfärdsprogrammet: ”Mångfald av aktörer och konkurrens – på lika villkor – kan bidra till metod- och verksamhetsutveckling ...”; ”Fler arbetsgivare underlättar också en ökad rörlighet och kan därmed öka möjligheterna till utveckling för personalen.”; ”Offentliga monopol skall inte ersättas av privata monopol...”.

Vi anser att förbundets förändrade hållning ger fel signaler om offentliga respektive privata utförare genom att den likställer båda. Detta är fundamentalt felaktigt och är en allvarlig ideologilös hållning av en folkrörelseorganisation som vår. Särskilt i ljuset av de privatiseringar som skett, och ökat i allt snabbare takt, under de senaste åren: alla marknadsekonomins negativa effekter har visat sig utan att det finns bevis för att privatiseringar lett till förbättringar.

Ser vi det i ett större perspektiv, stärker överföringen av miljarder av skattebetalarnas pengar till privata bolag privata ekonomiska intressen på bekostnad den offentliga sektorns, d v s medborgarnas. Med den sker en väldig maktförflyttning som alltmer inverkar negativt på stora befolkningsgruppers välfärd och försvårar deras intresseorganisationers möjligheter att försvara denna. Detta kommer att bli allt tydligare.

Offentligt utförande (även non-profit-verksamhet) borde för den fackliga organisationen bättre motsvara medlemmarnas behov av trygghet och delaktighet genom att vara icke-vinstdrivande och demokratiskt styrd. Därigenom ges de anställda större möjligheter till inflytande och därmed bättre organisation och utfört arbete.

Det offentliga utförandet är direkt kopplat till medborgarna och de politiska beslutsfattarna utan mellanled. Det blir tydligt vem som har ansvar för verksamheten både för personal och allmänhet. Sannolikt kommer den offentligt anställda personalen och dess fackföreningar dessutom att på ett mer kraftfullt sätt kunna försvara behovet av resurser och kvaliteten i den offentliga verksamheten mot de allt större svårigheter den riskerar att ställas inför framöver, främst resursbrist och antifackliga krafter.

En återgång till en större tilltro till offentligt utförande skulle dessutom ge tydligare vägledning för oss fackligt förtroendevalda att agera i situationer av privatiseringar.

Förbundsmötet föreslås besluta

att i Visions Välfärdsprogram återgå till tidigare hållning och skrivning att ”(den offentliga) verksamheten i väsentlig omfattning drivs i egen regi” och att där tydliggöra den principiella skillnaden mellan offentligt och privat utfört arbete enligt ovan angivna synpunkter.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

11. Begränsa privatiseringarna

Vision är det ledande förbundet för kommunala och privata tjänstemän som leder, planerar och administrerar välfärden. Förbundsstyrelsen menar att det är fokus på kvalitet, villkor och förutsättningarna på jobbet som är det viktigaste frågorna för våra medlemmar. Idag arbetar nästan en tredjedel av våra medlemmar hos andra arbetsgivare än kommuner, landsting samt regioner och den andelen växer hela tiden. Vi måste förhålla oss till den utveckling som våra medlemmar lever i varje dag och till de förändringar som sker i omvärlden för vara relevanta.

Våra egna medlemsundersökningar visar inte på resultat som gör att vi ska inta en position att vara negativa till privata aktörer i välfärden. Inte heller med utvärderingar och forskning som grund går det att tvärsäkert och objektivt uttala sig om att offentligt alltid är bättre än privat, men heller inte att privat alltid är bättre än det offentliga.

Vi vill lyfta kvalitetsfrågorna ytterligare de kommande åren och vill att de blir en av Visions hjärtefrågor. Vi driver självklart också frågan om insyn och meddelarfrihet i de privata välfärdsföretagen och har hittills tecknat kollektivavtal om detta med två företag och diskussioner pågår med fler.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

Utskott 2

Motionerna 12-26

12. Auktoriserade revisorer

Motionär: Christina Brodin Johansson, Vision landstinget Dalarna

Bakgrund:
Revisionen av Visions ekonomi och verksamhet görs ofta av icke godkända/auktoriserade revisorer vilket inte är av god svensk redovisningssed.

Reglerna inom ekonomiredovisningen är mycket krävande med de olika regelverk som finns inom skattehanteringen, rese- och traktamentsreglementet.

Förslag:

att Förbundsstyrelsens/regionernas godkända/auktoriserade revisorer utför allaavdelningarnas revisioner inom såväl ekonomi- som verksamhetsområde.

Vision landstingsavdelningen Dalarna har på dagens styrelsesammanträde beslutat att tillstyrka bilagda motion.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

12. Auktoriserade revisorer

Avdelningar inom Vision är självständiga juridiska personer med egen styrelse och egna stadgar. Det är därför inte lämpligt att Vision ställer krav på att samma revisorer som Vision väljer också ska utföra revisionen avseende alla avdelningar inom Vision. Vidare kan motionen innebära väsentliga kostnadsökningar för avdelningarna.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

13. Från ord till handling eller från SKTF till Vision i ekonomihanteringen.

Motionär: Vision Göteborg

Ekonomihanteringen i det gamla fackförbundet SKTF har varit lika mytomspunnen som Bashful Bob i den glömda dramakomedin ”Made my way through the jungle” och lika svåråtkomlig som en kam i ett par ficklösa moderna sultanbyxor

Det var till och med så att motioner i ämnet kunde komma till fel Förbundsmöte.

Efter 2004 var ett vinterolympiadår i stället för ett sommarolympiadår, eller skottår om man så vill, fel år och motionerna behandlades inte utan hänvisades till ”rätt” år. Än värre var det före 2004 då vi hade förbundsmöte varje år och hänvisningar gjordes också från vanliga VM-år. En motion som skrevs 2001 behandlades 2004 och en motion som skrevs 2006 behandlades 2008. Så kan vi naturligtvis inte ha det i Vision.

På Förbundsmötet 2010 fördes en gedigen diskussion kring detta i ett av utskotten och då stadgarna dissekerades visade det sig att det bara är 2 punkter som är stadgade till behandling vart 4:e år och det är arvoden till FS och medlemsavgifter. Det senare tog sig då det något fåniga uttrycket att vi behandlade avgiftsgruppens förslag till medlemsavgifter 2010 men att beslut kommer att tas nu 2012.

Ett av de avgörande problemen med SKTF:s felaktiga? tolkning av stadgarna är att omvärlden sällan står still i 4 år. Bland annat har vi val i Sverige vid fel Förbundsmöte då konsekvenser även skulle kunna diskuteras ur ett pekuniärt perspektiv. Jämför 2006 och attacken på arbetsmarknadspolitiken och A-kassan.

Nu förklarade gamla SKTF sitt förfarande med att FS alltid kan fatta beslut i ekonomifrågor och därmed balansera situationer som uppstår. Men nog har Vision högre ambitioner med sina beslut utifrån ett demokratiskt perspektiv. Det vill säga att vi faktiskt har ett högsta beslutande organ, Förbundsmötet, och där ska beslut kunna tas vid varje tillfälle.

Vi vill i och med den här motionen få bekräftat att det som konstaterades 2010, nämligen att SKTFs FS tidigare feltolkat förbundets stadgar då ekonomimotioner som inte handlat om arvode till styrelsen eller medlemsavgifter hänvisats till annat Förbundsmöte än det de var ställda till.

Att som förtroendevald eller medlem ha fackligt politiska synpunkter på förbundets ekonomi, fördelning av medel mm, är inre märkvärdigare än att ha synpunkter på löner, lönepolitik eller välfärdsprogrammet. Inte behöver ledamöter i den formen av utskott ”utbildas” i förväg. Vi vill ändra stadgarna så att det som står om det blivande ekonomiutskottet tas bort och att ekonomifrågorna därmed behandlas som alla andra frågor i förbundet. Ekonomifrågorna utgår ju egentligen alltid från verksamhetsfrågor som behandlas i utskott. Skulle ett ekonomiutskott behövas så ska det ingå i planeringen för Förbundsmötet och de som har intresse sitter där, precis som löner och villkor, stadgar eller what ever. Den visionen har vi haft länge. Skulle speciella delar av ekonomin behöva belysas mer av utredningskaraktär kan särskilda grupper bildas vid varje sådant tillfälle. Jämför avgiftsutredningen.

Med detta vill vi ha sagt att i Vision hanteras ekonomifrågor precis som andra frågor och ekonomimotioner precis som andra motioner

Hanteringen av ekonomin är ju under förändring i Vision med mer av verksamhetsplanering och mindre av anslag (Centren). I detta läge blir det då naturligt att varje Förbundsmöte dels hanterar de gångna 2

åren och sedan de kommande 2 i form av verksamhetsplaner och budget. FS är ju fortfarande vårt organ mellan Förbundsmötena och kan i förekommande fall omfördela men det demokratiska underskottet minskar då tiden mellan besluten minskar. Man behöver inte hantera en hel 4-årsperiod. Blir det dessutom saxade mandat så faller allt ännu mer på plats.

Eftersom det är skottår i år och dessutom sommar-OS i London så kompletterar vi ovanstående med några extra att-satser.

Förbundsmötet föreslås besluta

att förbundsmötet slår fast den riktiga tolkningen av stadgarna, det vill säga att frågor kring styrelsens arvoden och medlemsavgifter behandlas vart 4:e år och att alla andra ekonomifrågor behandlas på varje Förbundsmöte.

Alternativt

att förbundsmötet slår fast att stadgarna ändras så att alla ekonomifrågor behandlas på varje Förbundsmöte. (Inkl. Arvode till FS och medlemsavgifter)

att stadgarna ändras så att det som står om ett blivande ekonomiutskott tas bort och att ekonomifrågor därmed behandlas som alla andra frågor på Förbundsmötet.

att eftersom det är det år det är i år ingen avsättning görs till konfliktfonden 2013 och 2014 på grund av att alla pengar behövs i den situation vi befinner oss i och den verksamhet vi ska bedriva.

att Nytt ställningstagande till avsättningen till konfliktfonden görs på Förbundsmötet 2014 i samband med att nästa två års verksamhet och ekonomi beslutas.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

13. Från ord till handling eller från SKTF till Vision i ekonomihanteringen.

Ekonomifrågor på förbundsmöten
I motionen konstateras helt riktigt att det stadgemässigt är två ekonomiska frågor som ska behandlas av vartannat förbundsmöte, beslut om förbundsavgiftens storlek samt arvode till styrelse och revisorer. Avgiftsfrågor bör noga beredas innan beslut då förändringar av avgiftsmodell och avgiftsuttag får stor påverkan, både på medlemmar och på förbundets ekonomi.

Förbundsstyrelsen anser att det är mycket viktigt att ha en bra framförhållning vad gäller förbundets ekonomi. Förändringar av antalet medlemmar samt omvärldsfaktorer kan dock ske snabbt och Vision kan behöva anpassa sina avgifter till förändringar i omvärlden. Styrelsen ställer sig därför positiv till förslaget om att stadgarna ändras så att ekonomifrågor och därmed förbundsavgiftens storlek kan behandlas på varje förbundsmöte.

Ekonomiutskott
Modellen med ett ”blivande ekonomiutskott” har funnits sedan 1996. År 2000 stadgebands det. Att driva utskottet inför varje förbundsmöte bedöms som tidskrävande och kostsamt. Styrelsen ställer sig därför positiv till förslaget om att ändra stadgarna och att det blivande ekonomiutskottet därmed avvecklas. I de fall förbundsstyrelsen ser behov av att en särskild fråga utreds kan förbundsstyrelsen tillsätta en arbetsgrupp för ändamålet.

Avsättning till konfliktfond

Vision ska vara en stark part i förhandlingar och syftet med konfliktfonden är att medlemmar ska stå skadeslösa i samband med en strejk eller lockout. Vision ska ha en ekonomisk beredskap för att kunna driva sina krav i flera, på varandra följande avtalsrörelser. En större konflikt, lockout eller en betydande nedgång av utvecklingen på börsen ska inte heller urholka konfliktfonden på ett sådant sätt att den framöver inte kan säkra att Vision fortsatt är en stark förhandlingspart.

Under ett flertal år har även en del av avkastningen från konfliktfonden använts till verksamheten inom Vision. Under åren 2009 till 2012 har verksamheten tillförts 20 mnkr samt en proportionerlig andel av avkastningen från finansförvaltningen. Urholkas kapitalet, d.v.s. ökar inte det reala kapitalet genom att avsättningar till konfliktfonden sker, minskar på sikt också den reala avkastningen som möjliggör framtida avsättningar till verksamheten.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå första att-satsen

att bifalla andra att-satsen

att bifalla tredje att-satsen

att avslå fjärde att-satsen

att bifalla femte att-satsen

att som konsekvens genomföra stadgeändringar i § 6 enligt nedan:

Mom 6.
Lägg till punkterna: *förbundsavgiftens storlek* samt *arvode till styrelse och revisorer*

Mom 7.
Ta bort punkterna: *förbundsavgiftens storlek* samt *arvode till styrelse och revisorer*

att som konsekvens stryka avsnittet ”Regler för ekonomiutskott” i bilaga D

14. Inhandling vid upphandling

Motionär: Vision Ulricehamn

I alla kommuner görs varje år ett antal upphandlingar för inhandling av möbler, kontorsmaterial, mobiltelefoner etc. Upphandlingen innebär för kommunen att de får en vara för ett mycket billigare pris än att handla av olika varuleverantörer vid varje tillfälle. Upphandlingen kan även innebära att kommunen kan sätta krav på kollektivavtal, miljöanpassning mm.

Vision är ofta med vid beslutandet av vem upphandlingen ska gå till och Vision Ulricehamn anser att Visions medlemmar även bör få vara med vid inhandlingen, dvs. att Visions medlemmar ska ha möjlighet at köpa varorna till det rabatterade pris som kommunen får. Det skulle för Visions medlemmar innebära stora kostnadsminskningar vid inhandlandet av olika artiklar till hemmet.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision driver frågan att; Visions medlemmar skall får vara med vid inhandling efter upphandling, in i avtal

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

14. Inhandling vid upphandling

Förbundsstyrelsen bedömer inte frågan om att medlemmar ska få ta del av inhandlade rabatter är något som kan hanteras centralt.

Vidare har Förbundsstyrelsen beaktat att värdet av rabatterna sannolikt minskas av att arbetsgivarna är skyldiga att göra en bedömning av om det rabatterade priset innebär en förmån för medlemmen. Detta p.g.a. att försäljning till anställda ska ske till ett bedömt marknadsvärde. En eventuell skillnad mellan marknadsvärdet och försäljningspriset utgör en förmån, vilket leder till att medlemmen utöver det rabatterade priset också betalar skatt på förmånen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

15. Medlemsförmåner

Motionär: Ny i styrelse utbildningsgrupp 27-28/4 2011 Bosön

Christer Ericson avd. 090, Laila Ericsson avd. 155, John Smed avd. 113, Malin Gustafsson avd. 067, Katarina Hellgren avd. 152, Elvy Lindgren avd. 067, Annika Lindman avd. 152, Göran Sahlén avd. 152, Per Vestin avd. 152, Marie-Louise Arvidsson avd. 153, Anette Lundberg avd. 221, Ali Reza Pashaei avd. 505-04, Helene Svensson avd. 062, Stefan Zsupos avd. 524, Anna Bergelin avd. 012

Medlemsförmåner
Det finns olika typer av medlemsförmåner i medlemskapet i Vision. Ett komplement till dessa kan vara rabatter hos livsmedelskedjor.

En förutsättning för detta avtal ska vara att kedjorna har kollektivavtal och i övrigt delar vår värdegrund.

Vi föreslår förbundsmötet besluta.

att teckna avtal om rabatter för våra medlemmar med livsmedelskedjor.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

15. Medlemsförmåner

Som motionären nämner så finns det olika typer av medlemsförmåner i Vision. Vi har ju möjlighet att förhandla till oss förmåner tack vare att vi är många. Förbundet fortsätter nu att utveckla medlemsförmånerna så de ska vara så attraktiva som möjligt för våra medlemmar och samtidigt stämma överens med att vi är en Fair Union. Ett tema förbundet jobbar efter är att ge värde i vardagen och dit hör just rabatter av olika saker.

Livsmedelskedjorna är intressanta och förbundet tittar även på möjligheten att samarbeta med ett ”matkasseföretag”. Tyvärr kan det vara så att livsmedelskedjorna har fullt upp med sina egna rabattsystem och förmånskort. Men det vet vi mer om när vi har undersökt saken.

Förbundsstyrelsen vill gärna bifalla att vi ska undersöka möjligheterna till att teckna avtal med livsmedelskedjor. Däremot är det svårare att garantera att avtal tecknas.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen med hänvisning till att förbundsstyrelsen får i uppdrag att undersöka möjligheterna till att teckna avtal.

16. Starta/samarbeta med en mindre bank

Motionär: Rickard Johansson

Föreslår att förbundsmötet ger förbundsstyrelsen i uppdrag

- att omgående påbörja arbete med att se över möjligheterna att starta eller inleda fördjupat samarbete med en bank,
- att lyfta frågan med andra fackliga organisationer,
- att om det är möjligt att starta en bank påbörja arbetet med detta.

Under flera års tid har bankerna tagit ut överräntor, avgifter för att använda tjänster, höga avgifter för pensionssparande, betalt för att sätta in respektive ta pengar samt inte gett några räntor värda namnen på lönekonto och sparkonto.

Som facklig organisation borde vision agera i frågan. Detta genom att se över möjligheten att starta en bank alternativt inleda ett djupt samarbete med en redan befintlig bank.

Den nya eller befintliga banken ska vara till för alla men för fackligt anslutna ska den vinstmarginal man tar ut vara minsta möjliga. En bank som inte innebär oskäligt höga löner eller förmåner för de som arbetar på banken. En bank som tillhanda håller kontanter och tar emot kontanter, växlar in mynt, en bank med bankkontor som är till för människor och inte enbart datasiffror. En sådan bank torde vara fullt möjlig att upprätta och skulle med stor sannolikhet få ganska många kunder på en kort tid.

Detta är en fråga som engagerar folk i allmänhet och som med stor sannolikhet skulle innebära ett ökat medlemsantal då det gagnar medlemskapet i vision.

Som en ekonomisk bas borde man kunna använda konfliktkassan. Samarbete i denna fråga skulle kunna ske med andra/samtliga fackliga organisationer i Sverige.

Visions Malmöavdelning tillstyrker motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

16. Starta/samarbeta med en mindre bank

Ett arbete pågår redan inom TCO där de har tagit initiativ till överläggningar med flera banker. Målet är att genom att använda TCO-förbundens 1,2 miljoner medlemmar som konsumentkraft förhandla fram bra villkor och pressa bolåneräntorna för medlemmarna.

Vad gäller förslaget att starta en bank anser Förbundsstyrelsen att bankverksamhet inte ligger inom det fackliga uppdraget.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att anse första och andra att-satserna besvarade
- att avslå den tredje att-satsen

17. Sänkta och anpassade medlemsavgifter

Motionär: Vision Göteborg

Sammanfattning
Vision är det självklara valet för många som jobbar inom kommuner, landsting och kyrkan. Genom vårt framgångsrika fackliga arbete växer också vårt redan stora fackförbund. Men det finns onödiga hinder för att locka nya medlemmar och behålla befintliga. Dessa hinder ligger i alltför differentierade och höga medlemsavgifter. I denna motion avses endast de medlemsavgifter som omfattar anställda.

Vi behöver

Minska antalet nivåer, från nuvarande sex nivåer till förslagsvis en eller maximalt två nivåer.

Sänka och anpassa medlemsavgifterna på denna nivå (eller dessa två nivåer).

För att

Tydliggöra såväl kostnaden och erbjudandet du får som medlem.

Vi ska vara det självklara valet även utifrån en kostnadsjämförelse.

Bakgrund
Många av oss har vant sig vid att, med några knapptryck, snabbt få den information man önskar serverad. Med just några snabba knapptryck kan du idag också jämföra medlemsavgifter i olika fackförbund. Vid en sådan jämförelse hamnar Vision inte på förstaplats, vare sig det gäller hur informationen presenteras eller i själva avgiften.

I skrivande stund (24 januari, 2012) gav knapptryckningarna följande information:
(i exemplet nedan sätter jag mig i situationen att min månadslön överstiger 20.900kr, för att underlätta jämförelsen)

- vision.se
  Ger mig en hel lista på medlemsavgifter baserad olika månadslöner. Det framgår också att priserna kan variera olika klubbar eller avdelningar. Trots en viss förvirring kan jag konstatera att medlemsavgiften då är cirka 271 kr/månad. Lägger jag på månadsavgiften till a-kassan (119 kr/månad), hamnar jag på totalt 390kr/månad.

- dik.se
  Här finns två lönespann; över eller under 13 000 kr i månadslön. Det blir det övre lönespannet för denna jämförelse. Medlemsavgiften blir då 242 kr per månad. Med a-kassans avgift (AEA, 90 kr/månad) hamnar jag på totalt 332 kr/månad.

- jusek.se
  På denna sida finns tre olika lönespann; under 9 000 kr/månad, mellan 9.000-18.000 kr/månad samt över 18.000 kr/månad. Även här blir det övre lönespannet och jag hamnar på en medlemsavgift på 222 kr/månad och a-kassa (AEA) på 90 kr/månad. Totalt 312 kr/månad.

- akademssr.se
  Här baseras medlemsavgiften på om jag jobbar halvtid eller mer, och inte på månadslön. Ordinarie medlemsavgift blir då 240 kr/månad och a-kassan (AEA) 90 kr/månad. Totalt blir det alltså 330 kr/månad.

Anledningen till att exemplet innefattar även avgiften till a-kassan är baserat på antagandet att såväl befintliga som presumtiva medlemmar uppfattar att dessa avgifter hänger ihop. A-kassan kan vi inte råda över, men medlemsavgiften bör anpassas så att den totala avgiften blir fördelaktig för våra medlemmar. Vision blir totalt 25 % dyrare än det billigaste alternativet i ovanstående exempel.

Om vi enbart uppehåller oss vid medlemsavgiften, är Vision 22 % dyrare än det billigaste alternativet i exemplet.

Målsättningen bör vara att det inte ska vara priset som avgör valet av fackförbund. Ytterst vill vi ju att våra medlemmar väljer Vision för att vi helt enkelt är det självklara valet. Men vi vet också plånboksfrågan är viktig, och för att ge Vision än bättre förutsättningar att växa bör vi hitta en framkomlig väg till fördelaktigare medlemsavgifter.

Bedömning
Förslag som resulterar i minskade intäkter kan vid ett första påseende te sig orealistiska eller verka omöjliga att lösa. Därmed är det ofta enklast att vidhålla de nivåer och mönster organisationen vant sig vid över tid.

För de organisationer som däremot är beredda på att ompröva och söka nya vägar, hägrar ofta nya lärdomar och utveckling.

Är vi beredda på att anta detta förslag, kommer ett gediget förändringsarbete att behövas. Vi kommer sannolikt att behöva skära i olika verksamheter, men i slutändan handlar det trots allt om mesta möjliga nytta för en rimlig kostnad som medlem i Sveriges bästa fackförbund!

Förbundsmötet föreslås besluta att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att

att utreda medlemsavgiften till Vision, med syfte att sänka densamma.

att utreda olika nivåer för olika medlemsavgifter, med syfte att minska antalet nivåer.

18. Lägre medlemsavgifter för att öka konkurrenskraften!

Motionär: Vision Stockholms Stads Framtidsgrupp

Som rekryteringsansvarig för en stor avdelning och i som deltagare i Framtidsgruppen märker vi att många som tillhör SACO-förbund, som t ex Akademikerförbundet SSR inte går med i Vision pga. våra medlemsavgifter och vårt förlegna sätt att inte vara tillräckligt informativa vad gäller medlemsavgiften vid föräldraledighet osv.

I Akademikerförbundet SSRs medlemstidning finns väldigt tydliga hänvisningar till vad ett medlemskap kostar, vare sig man är student, föräldraledig eller yrkesverksam.

Avgiftsutredningen har varit ute på remiss till avdelningarna där man jämförde med flertalet andra fackförbund där vi inte alls var konkurrenskraftiga – och speciellt mot arbetslösa och föräldralediga då andra förbund erbjöd bland vissa fasta låga avgifter för dessa grupper.

För att Vision ska vara konkurrenskraftiga med andra förbund där vi har stor rekryteringspotential bör medlemsavgifterna ses över och diskuteras – samt förtydligas.

Vision Stockholms Stads Framtidsgrupp föreslår att besluta

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att kalkylera på en minskning av medlemsavgiften så att vi kan stå oss högre i konkurrenskraften med exempelvis Akademikerförbundet SSR.

att förbundsmötet ger Tidningen Vision i uppdrag att skriva mer om våra medlemsavgifter och hur man själv som medlem ska kontakta medlemsenheten vid förändrade situationer där medlemsavgiften kan komma att behöva ändras.

Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

17. Sänkta och anpassade medlemsavgifter
18. Lägre medlemsavgifter…

Sänkt avgift

I båda motionerna hänvisas till andra förbund, bl a Akademikerförbundet SSR. Vad gäller akademikerförbunden så har Vision svårt att konkurrera med den totala avgiften då A-kassorna inom akademikerförbunden kan hålla en lägre nivå. Förbundsstyrelsen vill därför förtydliga att förbundsmötet inte kan fatta beslut om avgiften till A-kassan. Det är inte heller alla medlemmar som är med i A-kassan Vision, dels är medlemskap i A-kassan inte är obligatoriskt, dels kan medlemmar fritt välja vilken A-kassa de vill tillhöra. I motion 12 inkluderas även avgiften till lokalavdelningar och klubbar i jämförelsen. Beslut om lokala avgifter fattas av varje enskild avdelning eller klubb.

I undersökningar bland nya medlemmar har vi kunnat se vad som har betydelse vad gäller val av vilket fackförbund som medlemmen väljer. Skäl som nämns är ofta att de väljer det förbund där kollegorna är

medlem i, eller det förbund som kan deras verksamhet och yrkesfrågor bäst. Men det som oftast är den avgörande faktorn är vilket förbund som först ställer frågan om medlemskap.

Vilken medlemsavgift olika förbund har anges sällan som en anledning att välja ett visst förbund. I en undersökning till potentiella medlemmar, som valt att gå med i annat förbund än Vision (dåvarande SKTF), angav endast 2 procent ekonomiska skäl till att de inte valt att gå med i Vision.

Vidare är en direkt jämförelse svår att göra då fackförbundens avgifter skiljer sig åt med hänsyn till vad som är inkluderat i avgiften (försäkringar, tidningar m.m.) samt hur fackförbunden är organiserade lokalt. Beslut om den lokala avgiften inom Vision fattas av varje enskild avdelning och klubb.

Trots detta är det naturligtvis viktigt att Vision ses som ett självklart val för våra prioriterade målgrupper och att Visions medlemmar upplever att värdet av ett medlemskap motsvarar den avgift som betalas.

För att stärka Visions konkurrenskraft anser förbundsstyrelsen att det i första hand är angeläget för Vision att göra fortsatta satsningar och att utveckla medlemserbjudandet så att Visions medlemmar får ut så mycket som möjligt av sitt medlemskap. En generell sänkning av förbundsavgiften får mycket stora effekter på förbundets ekonomi, vilket förutom hårda prioriteringar i verksamheten, skulle innebära att utrymmet för att utveckla medlemserbjudandet minskas väsentligt.

Olika nivåer för olika avgifter

Förbundsmötet 2008 tillsatte en avgiftsutredning som till förbundsmötet år 2010 lämnade sin slutrapport. I utredningen ingick, förutom representant från förbundsstyrelsen och kansliet, även förtroendevalda från varje region. Utredningen förankrades också lokalt, både genom ett remissförfarande samt genom att utredningen behandlades på regionkonferenser. Utredningen behandlade frågan om avgiftsmodell utifrån tre alternativ:

1. Procentuell avgift, vilket är den modell Vision har idag

2. Enhetsavgift, alla betalar lika mycket oavsett inkomst

3. Trappstegsmodell som liknar en procentuell avgift men som tas ut i olika inkomstskikt

Avgiftsutredningens slutliga förslag, vilket bifölls på förbundsmötet 2010 och ligger för beslut på årets förbundsmöte, förordade den procentuella avgiften enligt alternativ 1. Denna avgiftsmodell innebär att antalet nivåer på avgifter blir lika många som antalet olika inkomster. Utredningen kom fram till att Vision trots detta kan kommunicera på ett bra sätt genom att använda formuleringen ”Normalavgiften är x kr i månaden. För medlemmar i lägre lönelägen ges rabatt på medlemsavgiften.”

Det främsta motivet till att behålla den procentuella avgiften var att en absolut majoritet av remissvaren stödde denna modell, främst då modellen upplevdes solidarisk och rättvis. En annan fördel som angavs var också att den procentuella modellen ger en avgiftssänkning vid föräldraledighet, sjukdom och arbetslöshet.

Akademikerförbundet SSR har valt en modell där arbetslösa och föräldralediga betalar en fast avgift om 85 respektive 103 kr i jämförelse mot deras ordinarie avgift om 240 kr och 182 kr för halvtidsarbetande (50 % eller mindre). Anledningen till att Vision inte velat urskilja dessa medlemsgrupper vad gäller avgiften är att en medlem som arbetar deltid och tjänar 14 500 kr innan skatt i så fall skulle betala en högre avgift än en arbetslös medlem som har en inkomst på 14 900 kr innan skatt. I och med att Vision använder en procentuell avgift som baseras på inkomsten betalar alla medlemmar efter deras ekonomiska förmåga.

Förbundsstyrelsen ser mot bakgrund av detta ingen anledning att i nuläget ompröva utredningens förslag.

Tidningen Vision

Liksom motionären tycker Förbundsstyrelsen att det är viktigt att medlemmarna har kunskap om för-

bundsavgifterna och att Vision har rätt information om medlemmarna i medlemsregistret. Bäst resultat nås genom att använda flera kanaler för informationen och att valet av kanal är beroende av vilken information man vill nå ut med.

Idag sker informationen huvudsakligen enligt följande:
I Tidningen Vision finns i det första numret varje år en annons med som beskriver förbundets avgiftsmodell. Denna information går även alltid att finna på www.vision.se. Dessutom redovisar tidningen regelbundet hur förbundet använder pengarna, hur olika försäkringar fungerar och om vad man som medlem får för avgiften.

Medlemmarna har också via nyhetsbrev blivit uppmanade att via hemsidan se över de uppgifter om medlemmen, bl.a. aktuell inkomst, som finns i Vision medlemsregister.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motion 17

att avslå den första att-satsen i motion 18

att anse den andra att-satsen i motion 18 besvarad

19. Rekommendation för arvoden 1

Motionär: Vision Stockholms Stad

Det finns många olika sätt att hantera arvoden och det finns också många som inte alls har några arvoden för sina förtroendevalda. Förbundet borde ha tydliga rekommendationer hur arvoden bör utformas och vad som inte är acceptabelt.

Det finns säkert många som skulle bli tacksamma att få någon bekräftelse på att man gör rätt och andra som kanske får ett uppvaknande för att det inte stämmer överens med rekommendationerna.

Ytterst är det medlemmarna som bestämmer om det skall utgå arvoden till olika uppdrag och det vore fint att ha någon rekommendation att hänvisa till ifall en diskussion skulle uppstå.

Föreslår förbundsmötet

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att utforma rekommendationer för arvoden.

Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

20. Rekommendation för arvoden 2

Motionär: Niklas Pålsson

Motion 20 är identisk med motion 19

Visions Malmöavdelning har tillstyrkt motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

19 och 20. Rekommendation för arvoden

Avdelningar och klubbar är självständiga juridiska personer och beslutar om arvoden till sina förtroendevalda. En kartläggning av arvoden har tidigare skett. Erfarenheten från denna enkät visade att det är svårt att få en bra svarsfrekvens på en enkät av detta slag. Det är därför inte säkert att en kartläggning ger det underlag som behövs för att utforma väl förankrade rekommendationer.

Förbundsstyrelsen ser trots detta positivt på förslaget om att ta fram gemensamma rekommendationer inom Vision för arvoden. Detta eftersom vi anser att det är viktigt att de arvodesnivåer som finns inom Vision är rimliga och att vi på så sätt säkerställer att Vision och dess avdelningar och klubbar använder medlemsintäkterna på ett ansvarfullt sätt.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

21. Fackligt uppdrag ska aldrig arvoderas eller lönesättas

Motionär: Vision Göteborg

I det gamla fackförbundet SKTF förekom i relativt stor utsträckning att arvode betalades ut för det fackliga uppdraget. Detta var illa nog men allra värst var att det förekom att lön utgick på olika sätt från arbetsgivaren. Detta både i form av lön och lönetillägg. Motioner i ämnet har skrivits och kartläggningar har gjorts men i fackförbundet SKTF lyckades vi aldrig samla oss till att ta bort detta ofog.

När nu Visions första Förbundsmöte ska hållas måste frågan åter aktualiseras. Dessa typer av ersättningar riskerar definitivt att hindra den förnyelse som är nödvändig och som är Visions kännemärke. Det blir inte lättare att dela på uppdragen eller att ersätta sådana som gjort sitt om det dessutom är förknippat med en ekonomisk förlust för den enskilde. En ekonomisk förlust som i vissa fall dessutom lär vara påtaglig. En åtgärd av den här typen skiljer dessutom ut oss från övriga fackliga organisationer och blir rekryterande i sig.

Principen för fackligt arbete i Vision ska självklart vara kostnadsneutralitet. Det ska givetvis inte kosta att vara facklig utan ersättning för kostnader ska självklart utgå. När vi dessutom nu inte är fackliga på heltid (100 %) utan har foten kvar i vårt yrke så påverkas naturligtvis inte heller utvecklingen i yrket eller löneutvecklingen på samma sätt, vilket kunde vara en risk förut.

För att få en bild av hur illa det är (om det fortfarande ser ut som i SKTF) vill vi att FS, kanske via ekonomiutskottet, kartlägger nuläget så att det finns med i beslutsunderlaget då denna motion behandlas på Förbundsmötet.

Nu gör vi upp med ytterligare en helig tiger i perspektivet facketförändras.

Förbundsmötet föreslås besluta:

att all form av arvodering relaterat till det fackliga uppdraget i Vision upphör per 2013-01-01.

att principen om kostnadsneutralitet därefter blir det som gäller, det vill säga att eventuella kostnader relaterade till uppdraget givetvis ersättes av Vision.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

21. Fackligt uppdrag ska aldrig arvoderas eller lönesättas.

Förbundsstyrelsen anser, liksom motionären, att ett engagemang i Vision inte ska vara styrt av ekonomiska skäl. Givetvis ska engagemanget vara grundat i de gemensamma fackliga värderingarna och viljan att göra arbetslivet bättre för Visions medlemmar. Förbundsstyrelsen ser också att alltför höga ersättningsnivåer riskerar att få en negativ effekt på föryngringen och förnyelsen av styrelserna i avdelningar och klubbar.

Å andra sidan anser förbundsstyrelsen att arvoden ibland kan vara ett effektivt sätt att få extra engagemang inom vissa riktade insatser. Det har t.ex. använts i samband med rekryteringsarbetet inom förbundet.

Förbundsstyrelsen har i ett annat motionssvar ställt sig positiv till att göra en kartläggning av arvoden inom Vision för att sedan ta fram en rekommendation för arvoden inom Vision.

Mot bakgrund av detta bedömer förbundsstyrelsen att det inte är praktiskt genomförbart att helt ta bort arvoden till förtroendevalda. Detta p.g.a. att avdelningar och klubbar är självständiga juridiska personer med rätt att ta beslut om de vill betala arvoden till sina förtroendevalda eller inte. Avslutningsvis vad gäller ersättningar från arbetsgivaren som är kopplade till det fackliga uppdraget har Vision inte någon reell möjlighet att påverka detta. Förbundsstyrelsen ser dock att det kan uppfattas tveksamt att erhålla särskilda ersättningar eller förmåner från arbetsgivaren som har en direkt koppling till det fackliga uppdraget.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

22. Tandvårdsförsäkring 1

Motionär: Susanne Martinsson, Läkarsekreterare/Ombud/Skyddsombud medicinkliniken Kalix sjukhus

Varför jag motionerar
Jag skickade in en motion 2007-09-13 att införa en tandvårdsförsäkring för landstingsanställda.

Avdelningsstyrelsen i Norrbottens län tillstyrkte motionen som skickades vidare till förbundsstyrelsen.

Fick ett svar 2009-03-05 av förbundsordförande Eva Nordmark via Barbro Ström att förbundsstyrelsen delade min uppfattning att tandvårdskostnaderna kan vara mycket betungande och även medlemmar med hög inkomst kan få svårigheter med att finansiera ett omfattande vårdbehov. Med ledning a utredningen, som visade att en frivillig försäkring inte är möjlig att erbjuda, såg inte förbundsstyrelsen att de (SKTF/Vision) i dagsläget kunde erbjuda en tandvårdsförsäkring men att de (SKTF/Vision) däremot skulle ”fortsätta bevaka utvecklingen inom tandvården, inte minst utifrån vetskapen om den påfrestning på medlemmarnas ekonom som tandvårdskostnaderna utgör”.

I skrift nämndes att ”de fackförbund som ändå erbjuder någon form av skydd gör detta genom kollektiv anslutning”.

Tandvårdskostnaderna har om än MER blivit större sedan 2007, så problemet kvarstår och jag vill härmed påtala att det är av stor vikt att vi medlemmar får en tandvårdsförsäkring så vi har en god tandhälsa, det är en rättighet för alla och en stor välfärdsfråga som vi inte får tappa bort. Tandvård skall ingå i högkostnadsskyddet, tänder tillhör väl kroppen det också!

God tandhälsa har blivit en klassfråga och jag tycker verkligen att jag som medlem skall kunna vara än mer stolt över att tillhöra Vision därför de tänker på hela människan!

Min motion nu är således att jag föreslår avdelningsstyrelsen att

- att ni ser över möjligheten IGEN att teckna frivillig tandvårdsförsäkring för Visions samtliga medlemmar
- att om inte ovan går – teckna ett kollektivt avtal för Visions medlemmar i Landstingsavdelningen Norrbotten.

Frågan har tagits upp!
Tas upp igen
Avdelningsstyrelsen bifaller motionen och föreslår Årsmötet att frågan tas upp vid förhandling med landstingets personalchef.
Motionen kommer också att sändas till årets förbundsmöte.

23. Tandvårdsförsäkring 2

Motion från Energi avd. 283 till Visions förbundsmöte 2012

Bra och regelbunden tandvård bidrar mycket till en god livskvalité.

Bra och regelbunden tandvård har blivit kostsam för många medlemmar.

Bra och regelbunden tandvård skulle kunna uppnås för Visions medlemmar med en tandvårdsförsäkring i medlemskapet.

En tandvårdsförsäkring skulle göra en regelbunden tandvård möjlig även om den enskildes ekonomi skulle vara ansträngd.

Mot bakgrund av följande motionerar Energi avd. 283

att Fackförbundet Vision förhandlar fram en tandvårdsförsäkring för Visions medlemmar.

Energiavdelning 283 ställer sig bakom motionen.
Denna motion är antagen på Vision Energiavdelnings 283 Årsmöte den 19 mars.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

22. Tandvårdsförsäkring 1
23. Tandvårdsförsäkring 2

Båda motionerna tar upp frågan om en frivillig tandvårdsförsäkring och som en av motionärerna påpekar så har frågan varit aktuell tidigare. Frågan har vid flera tillfällen utretts och utredningarna har gett samma svar. Antalet försäkringsbolag som erbjuder försäkringar är få. Detta tillsammans med en frivillig anslutning innebär att premien blir hög.

Under tiden har Folktandvården utvecklat möjligheten att skriva avtal med enskilda individer om tandvård. Det här är inge försäkring utan ett abonnemang eller förskottsbetalning och antalet som ansluter sig har ökat kraftigt de senaste åren. Med denna utveckling som bakgrund beslutade förbundsstyrelsen i februari 2012 att inte arbeta vidare med en hitta en försäkringslösning.

Naturligtvis är det möjligt för en avdelning att själva teckna en tandvårdsförsäkring eller förhandla fram en liknande via sin arbetsgivare. Förbundsstyrelsen ser positivt på alla initiativ till intresseförhandlingar som skapar ett mervärde för medlemmarna och som ökar möjligheten för rekrytering.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

24. Upphandling av gruppförsäkringar

Motionär: Vision Skellefteå- och Umeåavdelningen

Under hösten 2011 har vi i Skellefteåavdelningen, liksom säkert alla andra avdelningar, jobbat för att vi ska bli fler medlemmar i avdelningen. Det har varit både förtroendevalda med facklig tid, styrelsen och våra ombud ute på arbetsplatserna som jobbat hårt med detta. Många medarbetare har dessutom varit extra positiva till att byta fackförbund då erbjudandet om gratis medlemskap finns!

Ett problem som har visat sig ett antal gånger är att nya medlemmar inte fått samma försäkringar som de haft i sitt gamla fackförbund. Det har bl a gällt att de inte haft 100 % arbetsförmåga eller att det krävts hälsodeklaration för medförsäkrad. Detta har resulterat i att våra nya medlemmar har valt att gå tillbaka till sitt gamla fackförbund (trots att de då blir felorganiserade).

För den som jobbar med försäkringsfrågor är detta ett känt problem sedan tidigare men våra ombud ute på arbetsplatserna känner inte alltid till eller kommer inte alltid ihåg att informera om detta!

Som medmänniska vill vi inte att någon, oavsett facktillhörighet, ska gå miste om de försäkringar som de en gång bestämt sig för att de vill ha och har därför full förståelse för om de väljer att gå tillbaka till sitt tidigare förbund.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att Vision undersöker möjligheten till bättre försäkringslösningar för nya medlemmar som inte har 100 % arbetsförmåga och som i tidigare medlemskap i annat förbund har haft försäkringar för sig och eventuell medförsäkrad,
- att se över e-rekryteringsutbildningen och där uppmärksamma våra förtroendevalda om bl a vikten av att nya medlemmar måste ha 100 % arbetsförmåga för att kunna ta del av våra gruppförsäkringar,
- att Vision vid upphandling av gruppförsäkringar har som krav att vårt försäkrings-bolag skall erbjuda och ge nya medlemmar samma gruppförsäkringar som de tecknat genom sitt medlemskap i sitt tidigare fackförbund.

Vision Skellefteå- och Umeåavdelningens styrelse tillstyrker motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

24. Upphandling av gruppförsäkringar

När man blir medlem i Vision ansluts man automatiskt till en liv- och en olycksfallsförsäkring. Nya medlemmar under 55 år ansluts också till en sjuk- och diagnosförsäkring. När det gäller liv-, sjuk- och diagnosförsäkringarna finns det hälsokrav för att omfattas av försäkringarna.

Om en ny medlem inte uppfyller hälsokraven vid inträdet i förbundet avanmäler medlemmen försäkringarna hos försäkringsbolaget Förenade Liv.

Vision har uppmärksammat att detta kan vara ett problem för den som vill byta fackförbund, men inte är fullt arbetsför. Vi har därför förbättrat försäkringen i detta avseende.

Från och med den 1 maj 2011 kan den som inte är fullt arbetsför gå med i Vision och får tillgång till en reducerad livförsäkring, med ett belopp upp till 100 000 kr.

När man åter är fullt arbetsför kan man ansöka om ett fullt försäkringsskydd med en hälsodeklaration.

För de flesta som byter fackförbund finns möjligheten att teckna en individuell fortsättningsförsäkring hos det försäkringsbolag där man sedan tidigare har sina gruppförsäkringar. Kostnaden är något högre än om man är försäkrad via en gruppförsäkring, men man behåller då samma försäkringsskydd som man har sedan tidigare.

För olycksfallsförsäkringen finns inget hälsokrav.

Att erbjuda medlemmar som inte är fullt arbetsföra försäkring innebär en ökad risk och därmed högre premier. Vid varje upphandling gör Vision en avvägning av bästa möjliga försäkringsskydd till en rimlig och konkurrenskraftig premie.

Under hösten 2012 kommer en översyn av e-utbildningarna att göras. En information om försäkringar kommer då att infogas i e-rekryteringsutbildningen, utifrån motionärens förslag.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad.

25. Trygghetsförsäkringar efter 65

Motionär: Vision Göteborg, Gun Magnusson

Vi arbetar allt längre och allt fler fram till 67 års ålder. Nu finns också en debatt om att 67-årsgränsen skall flyttas fram.

Då är det särskilt viktigt att avtalsgruppförsäkringar, tjänstegrupplivförsäkringar och andra försäkringar följer arbetslivet och att arbetstagare i offentlig sektor har ett skydd mot olycksfall, arbetsskada samt sjukdom mm som har sin utgångspunkt från arbetet.

- Avtalsgruppförsäkringen (AGS-KL) är ett komplement till ersättningen från Försäkringskassan - gäller längst till och månaden före 65-årsdagen.
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) är ett komplement till ersättningen från Försäkringskassan – gäller att arbetssjukdom skall ha visat sig innan den skadade har uppnått 65 års ålder.
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) ger anhörigs familj idag rätt till ekonomisk ersättning om anställd avlider före 67 års ålder. Försäkringen är värdesäkrad och justeras efter det s.k. prisbasbeloppet.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Visions ser över trygghetsförsäkringarna för de anställda inom offentlig sektor så att försäkringarna anpassas att gälla för den anställde fram tills pensionsdagen.

att efter diskussion/beslut på Visions förbundsmöte, motionen vidarebefordras till nästkommande TCO-kongress för att driva frågan mot arbetsgivaren.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

25. Trygghetsförsäkringar efter 65

Med början då man fyller 65 upphör eller omregleras de flesta försäkringar för sjukdom, arbetsskada och dödsfall. Detta gäller såväl lagreglerade som kollektivavtalade försäkringar, och även många privat tecknade försäkringar.

Samtidigt påtalas det allt oftare att vi kommer att behöva arbeta allt längre upp i åldrarna, och att dagens pensionsålder på 65 – 67 år kan komma att förändras.

För närvarande utreds pensionsåldern av en särskild pensionsåldersutredning, där olika aspekter av åldrandet och arbetets olika krav i relation till åldrandet ska belysas. I uppdraget ingår även att analysera hur olika regel-, pensions- och försäkringskomplex uppmuntrar eller motarbetar arbete efter 65-årsdagen. Utredningen ska lägga fram sin slutredovisning i april 2013.

De kollektivavtalade försäkringarna som nämns i motionen är viktiga komplement till den allmänna socialförsäkringen, och det är viktigt att även de anpassas efter ett modernt arbetsliv. Precis som motionären påpekar, så bör de gälla fram till pensionsdagen för att arbetstagare både inom privat och offentlig sektor ska ha ett godtagbart skydd vid sjukdom och arbetsskada.

De kollektivavtalade försäkringarna på kommun- och landstingssektorn förhandlas av OFR, Offentliganställdas förhandlingsråd, på uppdrag av de fackliga parter som verkar inom sektorn. Avtalsförsäkringarna och deras relation till den allmänna försäkringen följs ständigt av arbetstagarparterna, och i de fall det sker förändringar i de allmänna försäkringarna så förhandlar OFR med arbetsgivarparten om kompletterande förändringar där så är påkallat. Även när det gäller en högre pensionsålder, kommer principen om följsamhet att gälla. TCO som organisation har inget förhandlingsuppdrag från sin sina medlemsförbund och har därför ingen roll i detta arbete.

Idag är det svårt att förutsäga hur pensionsåldersutredningens förslag kommer att se ut och vad det i sin tur kommer att leda till. I ett sådant ”vänteläge” som nu råder är det därför svårt att inleda förhandlingar om att höja de redan idag otillräckliga åldersgränserna i AGS-KL och TFA-KL. Då Vision som förbund inte heller är ”ägare” till försäkringarna på arbetstagarsidan, kan vi inte heller agera ensamma – trots den uppenbara försäkringsbristen för de som arbetar vidare efter 65.

Även om det ännu inte idag bedöms finnas förhandlingsutrymme för förändring, är det viktigt att uppmärksamma det bristande försäkringsskyddet för den som väljer att fortsätta arbeta efter 65-årsdagen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla första att-satsen

att avslå andra att-satsen

26. Övre åldersgränsen i Visions inkomstförsäkring

Motionär: Bo Johansson, Visions pensionärssektion 91, Landstinget Stockholm

I den inkomstförsäkring som Vision tecknat för sina medlemmar så gäller att försäkringen inte omfattar dem som är äldre än 62 år.

Utifrån som läget nu är på arbetsmarknaden och villkoren i pensionsförsäkringarna, så innebär det att många medlemmar önskar eller ser sig nödsakade att stanna kvar längre i arbetslivet innan man går i pension.

Dels så är vi friskare och vitalare upp i åren och därmed har en lust att vara kvar längre i arbetslivet och gemenskapen. Dels så tvingar reglerna i det nya pensionssystemet att vi jobbar längre för att därmed uppnå en högre livsinkomst, vilken i sin tur avgör nivån på pensionen.

Många av Visions medlemmar är inte att betrakta som högavlönade, varför många kanske mot sin vilja tvingas stanna kvar i arbetslivet längre upp i åren för att bibehålla en levnads-standard samt få högre pensionspoäng.

Från politiskt håll har man numera framfört att vi ur samhällsekonomiskt perspektiv måste höja den åldersgräns när flertalet medborgare går i pension.

Anställningstryggheten inom kommuner och landsting har under alla år med besparingar blivit sämre. Varför även de över 62 år mycket väl kan hamna i arbetslöshet. Har man då fem år eller mer kvar till sin tänkta pensionering så kan det bli tuffa år. Därför kan den hjälp som inkomstförsäkringen ger vara välkommen.

Utifrån ovan sagda vill jag att förbundsmötet beslutar

att åldersgränsen på 62 år i Visions inkomstförsäkring höjs till om möjligt 67 år eller åtminstone till 65 år.

Motionen stöds av följande pensionärssektioner; Sektion 57 Stockholm Söder, Sektion 77 Stockholm Norr, Sektion 91 Landstinget Stockholm, Sektion 99 Stockholm

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

26. Övre åldersgränsen i Visions inkomstförsäkring

Visions inkomstförsäkring ingår i medlemskapet. Tidigare gällde försäkringen upp till 62 år men från oktober 2010 förbättrades villkoren i Visions inkomstförsäkring till att gälla upp till 65 år. Nya medlemmar i Vision ansluts automatiskt till inkomstförsäkringen, förutsatt att medlemmen inte fyllt 64 år vid inträdet. Försäkringen upphör att gälla den första i den månad man fyller 65 år.

Vad gäller försäkringsersättning från inkomstförsäkringen så är den beroende av rätten till arbetslöshetsersättning, vilken är reglerad i lag. Vid fyllda 65 år har medlemmen enligt Lag (2007:413) inte längre rätt till arbetslöshetsersättning. Det krävs därmed en lagändring för att Vision ska kunna höja gränsen till 67 år i försäkringsvillkoren i inkomstförsäkringen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

Utskott 3

Motionerna 27-37

27. Arbetsmiljöstöd

Motionär: Vision Göteborg

I år är det skyddsombudsåret och skyddsombudet fyller 100 år.

Skyddsombuden ute på arbetsplatserna gör ett mycket bra arbete med att företräda medlemmarna. De är nära medlemmarna och syns i vardagen, det bästa nära stödet vi har till våra medlemmar.

Att vara det synliga nära stödet i vardagen är ett sätt att rekrytera nya medlemmar.

Skyddsombuden behöver ha ett nära stöd i sitt huvudskyddsombud. Huvudskyddsombuden behöver ha nätverk med andra huvudskyddsombud och stöd från Centret i sitt uppdrag.

Jag har förstått att centren idag inte har fått uppdraget att ge arbetsmiljöstöd från förbundet.

Förbundsmötet föreslås besluta:

att ge våra center i uppdrag att ge arbetsmiljöstöd till HSO och medverka vid nätverksbildande mellan HSO.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

27. Arbetsmiljöstöd

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att det är viktigt att huvudskyddsombuden har tillgång till nätverk för att hålla sig uppdaterade på kunskaper såväl som metoder. Genom samarbete ges erfarna huvudskyddsombud möjlighet att stödja skyddsombud och Vision bygger en lärande organisation som ökar möjligheterna för att fler ska vilja ta på sig rollen som skyddsombud.

Hur dessa nätverk ska byggas upp praktiskt vill styrelsen ge kansliorganisationen i uppgift att lösa.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen och ge kansliorganisationen i uppgift att skapa förutsättningar för erfarenhetsutbyte.

28. VisionWiki för Visions medlemmar

Motionär: Curt Jacobsson, Vision Stockholms Stad

Jag föreslår

att en kunskapsbank av Wikityp inrättas av Vision.

(Vad är en Wiki? Se här: http://sv.wikipedia.org/wiki/Wiki)

Den ska vara åtkomlig via Internet som ett stöd för alla Visions medlemmar, men bara Visions förtroendevalda (och kanske några få noggranna övriga medlemmar) får skriva eller redigera inlägg.

I den ska det först och främst finnas en sida för varje möjlig fas i arbetslivet. Varje sådan sida ska börja med en komihåglista/lathund/snabbguide/ där allt räknas upp som medlemmen måste hålla reda på när den nu står i eller inför den livssituation som sidan beskriver.

Det ska finnas ordentligt med referenser och länkar till viktiga böcker, Internetsidor och portaler. I övrigt ska sidan vara uppbyggd som de flesta Wikipediasidor är uppbyggda idag.

Exempel på sidtitlar: "Ny i arbetslivet"; "Pension, läs detta redan när du börjar din nya tjänst"; "Byte av tjänst eller arbetsuppgifter internt; ... externt"; "Löneförhandling"; "Din arbetsmiljö"; "Skador, insjuknande och olycksfall" (både arbetsskador, insjuknanden och privata olycksfall. De har mycket gemensamt.) "När jag redan är sjuk", "Påtvingade arbetsbyten eller avsked"; "Förbered din pensionering"; "efter pensionering";

Med hjälp av denna Wiki kan Vision och dess fackligt förtroendevalda oavsett erfarenhet eller intresse ge medlemmarna samma högkvalitativa stöd och hjälp till självhjälp i olika arbetslivssituationer.
Vision verkar i en mycket mer komplex verklighet än SKTF gjorde. Spelregler och anställningsförhållanden förändras snabbt och då byts ofta de fackliga förtroendemännen ut på lokal nivå. Rotationen gör att djup kunskap och lång erfarenhet av fackliga frågor idag är en bristvara. Har du ett omväxlande arbetsliv så finns det många arbetsgivare och andra organisationer som enligt avtal fortfarande har skyldigheter gentemot dig men de kommer ofta undan på grund av okunskap hos arbetstagaren och dess fackliga representanter.

Förutom de ovan önskade sidorna till stöd i livets olika stora skeenden kan VisionsWikin också innehålla sidor om allt som på något sätt kan höra arbetslivet till.
Den är ett utmärkt verktyg att användas av gamla fackliga rävar för att dela med sig av sina erfarenheter, och ge tips om kanske inte så allmänt kända källor till information på Internet, i böcker och offentliga handlingar.

(http://sv.wikipedia.org/wiki/MediaWiki)

(http://www.mediawiki.org/wiki/MediaWiki/sv)

Varför motionerar jag om detta?
Jag fick guldklocka av Stockholms Stad förra året. Redan i början av min anställning drabbades jag av en skada på väg till arbetet. Jag har därför befunnit mig i många av de olika situationer en arbetstagare kan hamna i under sitt arbetsliv. Varje gång har jag visserligen fått gott stöd av SKTFs representanter men det

har ändå till största delen hängt på hur nyfiket och enträget jag själv har lyckats efterforska vad jag har haft rätt till för hjälp, hjälpmedel, anpassningar och bidrag från arbetsgivaren och olika instanser i samhället.

Det har inte varit lätt och ofta hängt på slumpen eller berott på hur många års erfarenhet den just då tillgängliga SKTFfunktionären har haft. En sådan situation ger upphov till stor orättvisa mellan medlemmar och att många medlemmar kämpar förgäves med sitt problem bara för att de inte vet och ingen talar om för dem hur de ska göra eller vart de ska vända sig.

Stockholm den 1 mars 2012

Curt Jacobsson, medlem i Vision Stockholms Stad
Vision Stockholms stad har behandlat motionen i sitt styrelsemöte den 19 mars 2012 och lämnar in motionen utan eget yttrande

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

28. VisionWiki för Visions medlemmar

Förbundsstyrelsen delar motionärens tankar om att Vision ska vara ett stöd i varje medlems arbetsvardag. Ett medlemskap i Vision handlar om att få ett så bra arbetsliv som möjligt. Det är med det som grund som vi har ett system med lokala förtroendevalda, avdelningar och klubbar, en kansliorganisation som tillhandahåller Vision Direkt där man snabbt via mail eller telefon kan få svar på frågor eller vision.se som har en stor uppgift att de som går in där ska få svar på sina frågor eller bli nyfikna på att gå med som medlem. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att förbundet genom alla dessa olika kontaktvägar och informationskanaler ger en omfattande service till våra medlemmar och alltså redan erbjuder det som motionären efterfrågar.

Vision.se är under ständig utveckling och en del som kommer att tillkomma är möjligheterna att medlemmarna själva kan kommentera och vara med och reflektera mer, bygga nätverk kring vissa frågor och sist men inte minst själva kunna ge exempel på egna lyckade satsningar.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad.

29. Sms-tjänst för medlemmar och förtroendevalda

Motionär: Vision Stockholms Stads Framtidsgrupp

En förutsättning för att förbättra dialogen med medlemmarna är att vi följer med dagens moderna teknik-samhälle.

Därigenom kan en sms-påminnelse-tjänst vara både medlemmar och förtroendevalda för att öka uppslutningen till medlemsaktiviteter, möte och utbildningar.

Då anmälan till allt ovanstående numer går genom hemsidan bör inte detta vara en omöjlighet att inrätta denna typ av tjänst. Det ligger även som vi ser det helt i linje med Visions schyssta miljömål istället för att skicka ut mail och skriva ut bekräftelser.

Vision Stockholms Stads Framtidsgrupp föreslår att besluta

att uppdra åt förbundsstyrelsen att skyndsamt utreda förutsättningen för en sådan lösning med sms-påminnelse-tjänst.

Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

29. Sms-tjänst för medlemmar och förtroendevalda

Förbundsstyrelsen håller med motionären och om en sådan tjänst används rätt kan den vara mycket bra. Man anmäler sig till en utbildning eller ett seminarium och får sedan en påminnelse via sms. Utan någon annan jämförelse är det ju exempelvis så många tandläkare jobbar idag.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

30. Dokumentmallar

Motionär: Ritva Rådefalk, Vision Mariestad avd. 055 och Seija Jokela, Vision Skövde avd. 054

Vision har många nya och rutinerade ordföringar i sina avd/klubbar som alla sitter på sin kammare och skriver samma dokument fast på olika sätt. För att underlätta arbetet för ordföringarna att skriva på rätt sätt, så bör vi ha en gemensam dokumentbank på hemsidan för detta. Vision saknar gemensamma dokument för olika förhandlingsframställningar. Vi ska arbeta professionellt med samma logga i alla dokument mallarna. På hemsidan vill vi också att man lägger upp en lathund där det framgår vid vilka tillfällen som de ska användas och vilken tids-ram man har på sig.

Vi föreslår förbundsmötet besluta

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram en sådan här dokumentbank med lathund på vår hemsida.

Vision Mariestad avd. 055 och Vision Skövde avd. 054 tillstyrker motionen.
Avd. 275 Tibro, Vision Skara Stift, Vision avd. Gullspång, Vision Vara avd. 271, Vision avd. Karlsborg och Vision Falköping avd. 120 ställer sig bakom motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

30. Dokumentmallar

Förbundsstyrelsen tycker det är en bra idé att ha samla dokumentmallar tillsammans med de andra mallarna och verktygen på vision.se/förtroendevald.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen.

31. Öka tillgängligheten för oss förtroendevalda

Motionär: Sari Elsilä, Vision Norberg

När vi som medlemmar inom Vision ringer Direkten för att få råd, så använder de sig av en Faktabank. Denna databas har ca 700 frågor och svar som lätt skulle kunna göras tillgänglig för tex ordföranden, vice ordföranden mm i avdelningar och klubbar. Medarbetarna på Direkten får avlastning och vi får tillgång till svar fortare. Att göra den tillgänglig för alla är inte bra då man som medlem ofta inte har grundkunskaperna som krävs i frågorna, och ofta blir det många följdfrågor som kan göra det svårt att förstå.

Därför vill vi föreslå förbundet

att ge oss förtroendevalda ordföringar och vice ordföringar tillgång till Faktabankens frågor och svar utan att behöva ringa till Direkten.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

31. Öka tillgängligheten för oss förtroendevalda

Förbundsstyrelsen anser att det är ett bra förslag motionären lyfter fram.

För att kunna ge snabb, aktuell och korrekt rådgivning har Vision Direkt under de senaste tre åren byggt ett teknikstöd i form av en stor faktabank. Faktabanken innehåller 750 frågor och svar och uppdateras kontinuerligt så att den stämmer överens med lagar, avtal, tolkningar, riktlinjer, medlemsvillkor och mycket annat som behövs i rådgivningen.

Från början var faktabanken öppen för rådgivarna på Vision Direkt, men sedan två år tillbaka är den öppen för samtliga Vision-anställda, som ett stöd i deras arbete. Att göra faktabanken tillgänglig även för Visions förtroendevalda är ett naturliga nästa steg. Det skulle dels ge många förtroendevalda stöd i deras fackliga arbete, dels kunna hjälpa dem då medlemmar lokalt behöver bolla olika frågor med sina förtroendevalda.

Att öppna faktabanken skulle inte påverka de förtroendevaldas rätt till den personliga rådgivningen, som är och förblir central i uppdraget för Vision Direkt – utan vara just ytterligare en väg till kunskap för de förtroendevalda som så önskar ta möjligheten i bruk. Tanken att ge alla förtroendevalda denna möjlighet finns sedan tidigare hos Vision Direkt, så motionärens förslag stämmer väl överens med detta.

Innan vi kan öppna faktabanken behöver dock Visions kansli hitta en bra modell för hur det ska gå till. Det är både en teknisk fråga och en innehållsmässig fråga eftersom en betydande del av den information som i dag finns i faktabanken är skriven och anpassad för Vision Direkts arbete och därmed inte rakt av går att göra publik. Vi gör bedömningen att det kan finnas en lösning under år 2013.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

att ge kansliet i uppdrag att göra faktabanken tillgänglig även för övriga förtroendevalda i Vision

32. Utbildning i Vision

Motionär: Irene Grahn, Visions Landstingsavdelning Västmanland

Lokalavdelningarna i Vision ansvarar för facklig utbildning och har ekonomiskt ansvar för: medlemsutbildning, utbildning av Vision-ombud och skyddsombud, utbildning av hela styrelser. Avdelningen ansvarar för att genomföra utbildningar, själv eller tillsammans med andra avdelningar. I avdelningen ska finnas en utbildningsansvarig.

Visions regionala center har ett regionalt ansvar för: behovsanalys av utbildning samt rekrytering av nya kursledare, utbildare och handledare.

För att få en kontinuitet och kvalitetssäkra utbildningarna för Vision-ombud och skyddsombud borde de regionala centren vara ett nav i detta och en sammanhållande länk till dessa utbildningar. Varje avdelning/klubb inom respektive regionalt center anmäler in vilka nya Vision-ombud och skyddsombud som tillkommer. Centren samlar in dessa namn och ordnar utbildning. Det ekonomiska ansvaret har fortfarande varje avdelning/klubb.

Det är idag ojämnt fördelat hur många nytillkomna Vision-ombud och skyddsombud som anmäls. Varje avdelning har oftast inte underlag för att ordna en egen utbildning. Ett samarbete med andra avdelningar är inte alltid så lätt att få till och platserna till utbildningarna räcker inte alltid till och kan vara ojämnt fördelade.

Förslag till beslut:

att respektive regionalt center ansvarar för att utbildning för Vision-ombud och skyddsombud genomförs kontinuerligt.

att respektive avdelning står för kostnaden samt anmäler in nya Vision-ombud och skyddsombud till de regionala centren.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

32. Utbildning i Vision

Avdelningar har ansvar för att erbjuda utbildning precis som motionären skriver. De utbildningar som har ett enhetligt innehåll – program och körschema – är grundutbildningar för Vision ombud och skyddsombud och finns tillgängliga på vision.se/utbildning. Vision erbjuder dessa grundutbildningar för att förtroendevalda ska få kunskap om och veta vad som förväntas när man är ny i ett uppdrag.

Kansliets utbildningsgrupp är en regional resurs som håller ihop och utvecklar förbundets utbildningsverksamhet.

Avdelningarna planerar och genomför grundutbildningar. Detta kan göras på olika sätt.

1. Avdelningen har tillräckligt många deltagare och genomför då i egen regi.

2. Man kan erbjuda utbildningar i samverkan med andra avdelningar.

3. Avdelningar nyttjar platser på grundutbildningar som kansliets utbildningsgrupp erbjuder och planerar. Avdelningen betalar då för sina deltagare.

Klubbar har inte ansvar att genomföra grundutbildningar själv utan dessa erbjuds via utbildningsgruppen.

Utbildningsgruppen bidrar gärna till samarbetsexplosion i de olika regionerna. Motionärens förslag är en realitet i vissa regioner och utbildningsgruppen ser gärna till att grundutbildningar genomförs där behov finns och gärna enligt punkten 3 ovan.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

33. Arbetsintyg för fackliga förtroende-uppdrag

Motionär: Ingela Johansson, Vision Göteborg

Motionären har saknat och känner att det finns behov av att erhålla ett skriftligt intyg från Vision för att styrka mina och mina fackliga kamraters förtroendeuppdrag/arbetsuppgifter för den tid vi är/varit fackligt aktiva.

I samband med inlämnande av CV till en arbetsgivare är det viktigt att också senare skriftligen kunna styrka uppgifterna som lämnats.

Förbundsmötet föreslås besluta

att alla fackligt aktiva ska få ett arbetsintyg utfärdat när så önskas dock senast i samband med upphörande av förtroendeuppdrag. Förbundet tar fram en blankettmall för att underlätta och skapa ett likriktat dokument.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

33. Arbetsintyg för fackliga förtroendeuppdrag

Att vara förtroendevald är engagerande och lärorikt och man har mycket kunskaper och erfarenheter med sig när man lämna sitt uppdrag. Denna nya kunskap och erfarenhet är individuell utifrån vad var och en gjort i sitt förtroendeuppdrag samt hur avdelning/klubb är organiserad. Förbundsstyrelsen tycker det är en bra idé att det finns stöd för att ta fram sådana intyg så att det blir lättare för ordföranden i klubbar och avdelningar att utfärda dem när de efterfrågas. En checklista för vad intyget kan innehålla kommer därför att finnas på vision.se/förtroendevald. Ordförandena själva och förtroendevalda i allmänna klubbar kan vända sig till sitt center.

Förbundsstyrelsen vill också passa på att tipsa om förbundets service med cv-granskning där man får stöd att sätta ihop yrkeserfarenheter med alla andra erfarenheter i ett attraktivt cv.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

34. Höja statusen på facklig utbildning

Motionär: Rickard Johansson

Föreslår att förbundsmötet ger förbundsstyrelsen i uppdrag

att omgående påbörja arbete med att se över möjligheterna att starta ett fördjupat samarbete med högskolor/universitet för att skapa utbildningar för förtroendevalda

För att höja statusen på fackliga förtroendevaldas utbildning i fackligt förekommande frågor som har någon forma av motsvarighet på arbetsgivare sidan, är det bra om vision inleder samarbete med högskolor. Detta ligger också i tiden då vi har som målsättning att värva akademiker. Samarbetet skulle kunna vara att ta fram ett utbildningspaket innefattande fristående kurser:

- arbetsrätt med praktikfall X v
- arbetsmiljö med praktikfall X v
- separat utbildning av SAM X v
- beteende vetenskap X v
- förhandlings- och intervjuteknik X v
- osv

Exemplet ovan ger ett utbildningsomfång på X v som ger motsvarande Y högskolepoäng. Rätt eller fel, men det skulle ge förtroendevalda en utbildning som får en högre status sett från omgivningens perspektiv

Kurserna skulle till största delen bedrivas som distanskurser med mötes- och examensmöjligheter på så många skolor som möjligt. Hålls kurserna via högskolor så ger detta en högre status för förtroendevalda och för det fackliga arbetet generellt.

Kurserna utformas gemensamt med högskolorna och utbildningen kan till vissa delar hållas av medarbetare inom vision.

De förtroendevalda byts ut över tiden i sina roller dock så har de haft möjlighet att kunna få en utbildning som kan ge dem hjälp i deras yrkesverksamma liv.

Visions Malmöavdelning tillstyrker motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

34. Höja statusen på facklig utbildning

TCOs fackliga akademi erbjuder idag kurser med högskolepoäng. Vision är en del av TCO och kan påverka ett utökat utbud där om det finns behov. Vision har i dagsläget relativt få sökande till fackliga akademin varför det i nuläget inte känns troligt att fylla egna utbildningar. Det finns också ett gediget öppet utbud på högskolor och universitet i de ämnen motionären efterfrågar och dessa kan med fördel läsas på distans.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

35. Kompetensutveckling för kursledare

Motionär: Håkan Gerenmark, Vision Skara Stift och Linda Söderberg, Vision Vara

Att vara kursledare i Vision är ett uppdrag som skiljer sig en del från andra fackliga uppdrag. En förutsättning för att bli kursledare är att man går Visions kursledarutbildning, en gedigen och ganska omfattande utbildning. Men ofta är man kursledare i ganska många år, vilket är positivt eftersom uppdraget kräver en viss rutin och erfarenhet. Problemet är att det efter avslutad utbildning inte finns någon riktig kompetensutveckling. Det anordnas träffar där kursledarna får möjlighet att diskutera utbildningsverksamheten, mycket positivt men det fyller ett annat behov, inte påfyllning av kunskap. En annan aspekt är nyutbildade kursledares brist på rutin och behov av nätverk.

Vi tror att Vision skulle tjäna dubbelt på att delvis omforma kursledarutbildningen. Den skulle kunna bli ännu bättre genom ett upplägg som går ut på att ett av utbildningstillfällena riktar sig till ALLA kursledare, inte bara de som är under utbildning. Det finns flera vinster att göra; kursledare som i framtiden ska samarbeta får möjlighet att lära känna varandra och skapa nätverk, man kan arbeta med mentorskap och istället för att anlita föreläsare till två olika grupper kan man göra samordningsvinster. Att delta i utbildningsinsatserna regelbundet bör vara obligatoriskt för att få fortsätta som kursledare.

Därför föreslår vi:

att kursledarutbildningen utvecklas så att även befintliga kursledare ges möjlighet till kompetensutveckling

Vision Skara Stift, Vision Vara, Vision Mariestad avd. 055, Vision Falköping, Vision avdelning Gullspång, Vision avd. 054 Skövde och Vision Karlsborg tillstyrker motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

35. Kompetensutveckling för kursledare

Förbundsstyrelsen håller med om att det är viktigt att kursledarna utvecklas. De är en viktig del i utbildningsverksamheten lokalt och regionalt. Varje år gör kansliorganisationens utbildningsgrupp en inventering och ser över behov av nya kursledare. Ett ansökningsförfarande med intervjuer av intresserade genomförs och därefter erbjuds en ny grupp att gå utbildningen.

Förbundsstyrelsen tycker det är viktigt att de nya kursledarna får sin grundutbildning och att utgångsläget för resonemang och reflektioner blir från deras utgångsläge som helt nya.

Under 2012 har Vision prövat en form av mentorskap – nya kursledare har tydligt kopplats ihop med de mer erfarna. Förbundsstyrelsen hoppas och tror att detta ska falla väl ut för både erfarna kursledare och de nya. En utvärdering kommer att göras.

När man väl är kursledare erbjuds ett antal tillfällen för kompetenspåfyllnad och erfarenhetsutbyte. Förbundet erbjuder årliga kursledarträffar, 1 gång/år och kursledarutvecklingsdagar (2 dagar/år) och dessa utvecklas ständigt.

Det är inte obligatoriskt att delta vid de ovan nämnda tillfällena, men det som erbjuds är till för att ge kursledarna energi, ny kompetens, erfarenhetsutbyte och för att bredda sitt nätverk.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

36. Kriterier för utbildningar i Vision

Motionär: Motionär: Visions Malmöavdelning

Vid antagning till utbildningar är det lämpligt att bedöma sökandes lämplighet och nyttan av utbildningen och det kan också finnas krav på att ha genomfört andra interna utbildningar innan.
Malmöavdelningen finner att exkluderande av sökande på grund av yrke eller utbildningsnivå inte är sakliga kriterier och skall inte användas (såvida det inte strider mot utbildningens syfte).

Föreslår förbundsmötet

att utbildningar arrangerade av förbundet skall inte ha yrke och utbildningsnivå som kriterier för antagning. Undantag kan ske ifall utbildningen har ett uppenbart syfte att t ex rikta sig mot en yrkesgrupp.

Visions Malmöavdelning har tillstyrkt motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

36. Kriterier för utbildningar i Vision

I Vision har vi förkunskapskrav för vissa av våra utbildningar precis som motionären beskriver det. Vi har också ett antagningsförfarande utbildningarna Ledare i Vision och Kursledarutbildningen.

Kriterier vid antagningen till dessa utbildningar är personens eget syfte och mål med att vilja delta samt Visions mål och strategier. Dessa är vägledande för antagningen, men är inte absoluta krav.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

37. Utökade kunskaper om revisionsberättelser och årsbokslut

Motionärer: Magnus Sällström 502 Vårdföretagarna allmän klubb (Stockholm) och Katarina Andersson 512 Tjänsteföretagarna/Almega allmän klubb (Stockholm)

Inom det privata näringslivet är det en nödvändighet att kunna förstå och tyda olika ekonomiska dokument och förhandlingsunderlag för att kunna tillvarata medlemmarnas intressen och driva det fackliga arbetet framåt. Det finns idag utbildning inom förbundet som ger en inblick i årsredovisning, bokslut och revisionsberättelse. Det är en bra möjlighet för att kunna förstå sammanhanget.

Det som denna motion gäller är det privata näringslivets ekonomiska information där en del aktörer har riskkapitalbolag som huvudägare. Dessa bolags eller koncerners ekonomiska information sammanställs av ekonomiskt mycket kunniga medarbetare och ledning. Det är gedigna luntor med omfattande ekonomisk information utöver vad bokföringslagen kräver.

Det är på tiden att förbundet lyfter denna fråga och kompletterar kursutbudet med en ekonomisk utbildning för fackliga representanter i det privata näringslivet. De fackliga representanterna hos arbetsgivare med multinationella ägare är i stort behov av att kunna öka det ekonomiska kunnandet för att kunna vässa argumentationen i mötet med dessa arbetsgivare.

Vi yrkar på

- att förbundet ser över vilka ekonomiska kunskaper som är nödvändiga för att kunna förstå och få en adekvat inblick i det privata näringslivets ekonomiska information för att kunna bedriva ett framåtsyftande fackligt arbete som tillvaratar medlemmarnas intressen.
- att förbundet utformar en utbildning för fackliga representanter som möter det privata näringslivets ekonomiska argumentation i sin fackliga vardag. Alternativt att förbundet undersöker möjligheten att köpa in en utbildning som motsvarar de inblickskrav som fackliga representanter i det privata näringslivet är i behov av vid förhandlingsbordet.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

37. Utökade kunskaper om revisionsberättelser och årsbokslut

Förbundsstyrelsen håller med att kunskap om de ekonomiska förutsättningarna är en strategiskt viktig kunskap för bolagsstyrelserepresentanter och ledande förtroendevalda i privata bolagsklubbar. Förbundsstyrelsen tar ett fram ett förslag till ett årligt nätverk där ekonomi tillsammans med andra viktiga strategiska frågor för denna målgrupp diskuteras.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet

- att bifalla första att-satsen
- att avslå andra att-satsen gällande utbildning och istället föreslå att inbjuda till ett årligt nätverk för styrelserepresentanter och ledande förtroendevalda i de privata företagen.

Utskott 4

Motionerna 38-50

38. Insatser för att öka kunskapen och förbättra attityderna till psykisk ohälsa

Motionär: Andreas Falk, Visions Landstingsavdelning 136, sektion 15,

Kunskapsnivån om och attityden till personer med psykisk ohälsa har och är ett fortsatt stort problem. Det gäller i hela samhället och inte minst på arbetsplatserna. I en undersökning som gjordes av Handisam i samverkan med Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa (NSPH) undersöktes chefers attityder, kunskap och beteende till personer med psykisk ohälsa. Undersökningen genomfördes som en del av en nationell befolkningsundersökning i oktober – november 2010.

Resultaten i undersökningen visar att det endast är 45 procent av cheferna som anser sig ha god kunskap om hur man som chef ska agera för att stödja anställda som får problem med sin psykiska hälsa. Dessutom uppger mer än varannan chef att det saknas policy och rutiner för hur man som chef ska agera. Det kanske allvarligaste är att så många som 27 procent av de tillfrågade cheferna inte kan tänka sig att arbeta med någon som har en psykisk sjukdom.

Genom åren har flertalet kampanjer genomförts för att förbättra attityderna och kunskapen om psykisk ohälsa. Flera av intresseorganisationerna som jobbar med psykisk ohälsa har gjort värdefulla insatser utifrån sina resurser. Dessvärre sprider alltför ofta massmedia en negativ bild av psykisk sjukdom. Personer med psykisk sjukdom beskrivs alltför ofta som livsfarliga våldsverkare och potentiella mördare. Forskningen ger inget som helst stöd åt dessa sensationslystna påståenden. Media har ju dock som bekant en stark påverkan på människors uppfattningar och attityder, vilket naturligtvis även gäller chefer.

Fackförbundet Vision borde aktivt verka för att förbättra chefers kunskap om psykisk sjukdom och dess attityder. Det vore därför önskvärt om Vision tog initiativ till en strategi för ökad kunskap om och bättre attityder till psykisk sjukdom bland chefer. Strategin ska sedan ligga till grund för arbetet på lokal och regional nivå. Det kan t.ex. handla om opinionsbildning, utbildningsinsatser och krav på tydligare policys och rutiner. Naturligtvis kan Vision inte åstadkomma all förändring själv. Samarbete måste etableras med andra fackliga organisationer och inte minst med organisationer och intresseföreningar som redan arbetar med frågan.

Fackförbundet Visions Förbundsmöte föreslås besluta:

att Förbundsstyrelsen ges i uppdrag att ta fram en strategi om insatser för att förbättra chefers kunskap om och attityder till psykisk sjukdom

att Förbundsstyrelsen tydligt uttalar att personer med psykisk ohälsa och sjukdom ska behandlas likvärdigt och ej diskrimineras i arbetslivet

att Förbundsstyrelsen tydligare verkar för att det i avtal och överenskommelser ska finnas tydliga krav på policys och riktlinjer för bemötande av personer med psykisk ohälsa och sjukdom

Antagen som sektionens egen motion vid årsmötet med sektion 15 inom Landstingsavdelningen Stockholm, den 28 februari 2012

Avdelnings yttrande

Styrelsen för landstingsavdelningen Stockholm har beslutat att tillstyrka motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

38. Insatser för att öka kunskapen och förbättra attityderna till psykisk ohälsa

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att det behövs en strategi för att öka kunskapen runt psykisk ohälsa och dess olika uttryck. Det gäller såväl chefer, personalfunktion och de anställda. För att få till en attitydförändring behöver flera olika aktörer arbeta för att sprida information och kunskaper runt vad psykisk ohälsa, eller psykisk funktionsnedsättning, innebär. Det är som motionären påpekar inte något Vision ensam kan lösa, men vi kan spela en viktig roll i att sätta frågan på dagordningen hos arbetsgivare och i debatten. Vid motionstiden pågår en statlig utredning runt funktionsnedsättningar och vilka rättigheter och möjligheter arbetslivet erbjuder de personer som har en fysisk, alternativt psykisk funktionsnedsättning. I dagsläget vet vi inte vad utredningens förslag blir och om det kommer påverka motionärens önskan om att avtal ska innehålla krav på policys och riktlinjer om bemötande av personer med psykisk sjukdom. Vad vi idag vet är att utredningen beaktar likabehandlingsprincipen, vilket Vision bevakar och påverkar genom TCO.

I den mån Vision ska driva frågor gällande psykisk ohälsa i kommande avtalsrörelser så kommer de exakta kraven, eller dess prioritering i förhållande till andra aktuella krav, bero på vilka omständigheter som råder inför kommande avtalsförhandlingar och bestämmas i det förberedelse arbete som sker i forum och avtalsgrupper.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen samt

att överlämna motionen för beredning

39. Målen 2012 och Visions internationella arbete

Motionärer: Håkan Gerenmark, Vision Skara Stift och Linda Söderberg, Vision Vara

Förbundets 2012-mål handlar bland annat om stolta och glada förtroendevalda som utvecklas och brinner för uppdraget och om att få fler att delta genom nya arbetssätt och arbetsformer. Vi upplever att Visions internationella arbete inte lever upp till målen idag, men att det finns goda möjligheter att utveckla verksamheten i målens riktning.

Många av oss har konstaterat att internationella frågor engagerar grupper av medlemmar som traditionellt inte är aktiva i facket, här finns en verklig potential att engagera fler. Vi har tidigare haft synpunkter på att projekten i andra länder i alltför stor utsträckning är en tjänstemannafråga. Och vi upplever att det fortfarande är så, i än större utsträckning än tidigare. Vart tog våra ambitioner med internationella projekt vägen? Försvann det i allt internt förnyelsearbete, pågår det i tysthet eller har det stannat av? Vi vet inte för informationen når inte ut. Vision är en demokratisk organisation och medlemmarna har rätt till inflytande. Därför rimmar det illa att den internationella verksamheten är så sluten när det finns intresserade medlemmar som har ett engagemang.

Ett alternativ till vårt förslag att inrätta en internationell grupp är att byta namn på RIM och bredda RIMs ansvarsområde till att innefatta alla frågor som rör Fair Union/Mänskliga Rättigheter och internationella frågor.

Förslag:

att Visions internationella arbete ska planeras och bedrivas av en grupp bestående av förtroendevalda på alla nivåer i förbundet i samråd med berörda tjänstemän

att Vision ställer samma höga krav på kursledarkompetens vid utbildningsinsatser i andra länder som ställs inom förbundets utbildningsverksamhet i Sverige

att i anslutning till förbundsmöte arrangera en internationell facklig konferens för våra internationella samarbetsförbund och medlemmar i Vision i Sverige

Vision Skara Stift, Vision Vara, Vision Mariestad avd. 055, Vision Falköping, Vision avdelning Gullspång, Vision avd. 054 Skövde och Vision Karlsborg tillstyrker motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

39. Målen 2012 och Visions internationella arbete

Det är mycket positivt att det finns ett lokalt engagemang i internationellt arbete. Många av Visions medlemmar, och potentiella medlemmar, tycker att globala frågor är viktiga och arbetet inom ramen för Fair Union är ett sätt att möta upp detta behov.

Flera av de frågeställningar som tas upp i motionen behandlades på förbundsmötena 2008 och 2010. Efter förbundsmötet 2008 utsågs en arbetsgrupp med uppgift komma fram till hur man kunde öka det internationella engagemanget i förbundet. Motionärerna deltog i denna arbetsgrupp. För att öka transparensen och förståelsen för utvecklingssamarbetets förutsättningar togs det fram en tydlig beskrivning av hur roller och ansvar ser ut i förbundets utvecklingsprojekt, vilken senare beslutades om i förbundsstyrelsen. På förbundsmötet 2010 diskuterades frågorna igen och i utskottet om Fair Union fattades det beslut om att det skulle ”utvecklas nya former och arbetssätt för att öka erfarenhetsutbytet med fackliga kollegor/kamrater i andra länder”. För att möta upp detta behov erbjuder förbundet bland annat internationella stipendier och möjligheter att delta på konferenser/kongresser och liknande. Arbetet med detta fortsätter och framgent skapas fler och bättre kontaktytor med den internationella arenan.

Det nuvarande utvecklingssamarbetet sker alltmer på en nationell nivå/förbundscentral nivå och är inte längre en regional fråga. En av anledningarna är att mycket av det internationella utvecklingssamarbetet i form av utvecklingsprojekt sker tillsammans med ISKA (Internationalen för stats- och kommunalanställda) och mycket av resurspersoner och utbildare tas lokalt från samarbetslandet eller närliggande länder. I den mån resurspersoner från Sverige används är det redan nu så att det är kompetens som är ledstjärnan och inget annat. Vision har ett stort internationellt engagemang och är aktiva i projekten och kommer även fortsättningsvis att vara detta. I dessa, så kallade multilaterala projekt, spelar ISKA en nyckelroll och kommer med all sannolikhet att göra det även fortsättningsvis. Mycket har gjorts för att informera om vårt engagemang, genom bloggar och på hemsidan, ett arbete som hela tiden måste utvecklas. Men ingen är så bra så att det inte kan bli bättre och därför arbetar förbundet för att öka informationen om det internationella arbetet.

Beslut om utvecklingssamarbetet kommer även fortsättningsvis att tas av förbundsstyrelsen eftersom de är ytterst ansvariga. Styrelsen anser också att ett politiskt deltagande av styrelseledamöter i projekten fortfarande är viktigt, vilket leder till att ledamöterna även framgent kommer att prioritera arbetet och deltagande. Även de internationella stipendierna är tänkta att öka både kunskapen och möjligheten till att få internationella erfarenheter.

På förbundsmötet 2012 kommer det att finnas internationella gäster. Ambitionen är att få ut så mycket som möjligt av deras närvaro utan att för den skull störa det ordinarie förbundsmötesarbetet. Det är utan tvekan viktigt att skapa dessa kontaktytor för att stärka den internationella dimensionen av det fackliga arbetet. Ytterligare en satsning inför förbundsmötet är att alla regionala förmötens tema ska vara internationell verksamhet och Fair Union.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå den första att-satsen

att anse den andra och tredje att-satsen besvarade

40. Tillvarata de äldre medlemmarnas kompetens i Visions utveckling.

Motionär: Landstingsavdelningen Stockholm

Vision är ett fackförbund för alla.

I vårt interna arbete saknas dock den linjen. De äldre besitter mycket kunskap och lång erfarenhet av det fackliga arbetet.

Idag vill t o m regeringen i ett förslag, höja pensionsåldern för de som vill arbeta längre.

Låt alla oavsett ålder få vara med som kursledare, representanter i regionen och mentorer för nyinvalda styrelseledamöter.

Med Visions sätt att se människan och dess resurser så anser jag att de äldres kunskapsbank försvinner som det ser ut idag.

Det är kunskap som har förräntat sig väl och som bara försvinner och detta är såväl en resurs som ekonomisk förlust.

Jag föreslår

- att Vision aktivt arbetar för allas lika värde, rättigheter, möjligheter i förbundet oavsett ålder.
- att förbundsstyrelsen låter våra äldre visionsmedlemmars kompetens komma andra till del genom kursledarskap samt mentorskap speciellt för de nyinvalda ledamöterna i styrelser.

Avdelningens yttrande

Styrelsen för landstingsavdelningen Stockholm har beslutat att tillstyrka motionen och att skicka motionen vidare till förbundsmötet.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

40. Tillvarata de äldre medlemmarnas kompetens i Visions utveckling.

Förbundsstyrelsen håller med att det är viktigt att alla åldrar finns representerade. Visions utmaning och överlevnadsfråga är att få in yngre medlemmar som förtroendevalda, i styrelser och som kursledare.

När det gäller kursledare i Vision har förbundet medvetet arbetat med att sänka åldersstrukturen i kursledargruppen då den har en brist på kursledare födda 1970 och senare. Vi är långt ifrån klara med det. Det är endast 7,8 procent av Visions lokala styrelser som har uppnått vårt mål med 30 procent under 35 år. Hälften av Visions lokala styrelser har ingen ledamot som är under 35 år.

När det gäller frågan om att ta tillvara äldres kunskap och erfarenhet ber förbundsstyrelsen att hänvisa till förslaget i motionerna 114 och 115 om att ta fram någon form av utbildning som stödjer förbundets behov av generationsskifte.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet

att bifalla första att-satsen

att anse andra att-satsen besvarad

41. Ett offensivare Generationsväxlings-arbete

Motionär: Härnösandsavdelningen och ledare Alumni

De senaste åren har begreppet Generationsväxling blivit ett utbrett begrepp för den kommande föryngringen av anställda inom offentlig sektor. Ett flertal undersökningar har beskrivet detta som allt ifrån ett problem av mindre betydelse, till att vissa talar om en makroekonomisk chock.

Senast i januari har SKL gått ut med att det behövs 420000 nyanställningar inom den offentliga sektorn fram tom år 2020.

Mellan 400000 och 500000 kommer alltså att behöva anställas. Enligt SKL är 12 % av dessa anslutna till VISION eller motsvarande fackliga organisationer. 20 % är dessutom oanslutna. Oavsett vad de exakta siffrorna blir kommer, visar detta att vi står inför inte bara stora utmaningar att fylla på de naturliga avgångarna i de egna leden. Men även ser möjligheterna att rekrytera nya medlemmar till vår organisation.

Nu är det 2012, framtiden är idag.

Visions medlemmar har tagit ett beslut, vi vill föryngras, vi vill att 2012 ska inriktningen vara att 30 % är under 35 år. Detta är ett kvantitativt mål som går att utvärdera.

Hur går vi vidare vad händer 2013. Vad skall göras centralt vad skall göras av avdelningarna. Vision har efter år 2012 ingen uttalad ståndpunkt vad gäller generationsväxlingen.

Förbundsmötet föreslås besluta:

att Vision utvärderar 4:e punkten i 2012 målen. Hur stor del av de förtroende är nu under 35 år?

att Vision utarbetar ett fackpolitisk ställningstagande i var vi står i generationsdebatten utifrån våra medlemmars intressen

att Vision ser över möjligheterna till samarbete med SKL. Där målet är att dess medlemsorganisationer och Visions avdelningar får konkreta verktyg att tillsammans och i dialog möta de kommande utmaningarna inom området

att Vision avsätter nödvändiga medel för att uppnå ovanstående attsatser.

Bestyrks av:

Ledare Alumni, Lundavdelningen, Stockholmsavdelningen, Göteborgsavdelningen

42. Ett offensivare Generationsväxlings-arbete 2

Motionär: Vision Stockholms Stad

Motion 42 är identisk med motion 41

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

41-42. Ett offensivare Generationsväxlingsarbete 1 & 2

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på vikten av att Vision aktivt måste arbeta med generationsväxlingsfrågan och här har vi som organisation en stor utmaning, precis som de offentliga arbetsgivarna står inför en utmaning att lyckas attrahera morgondagens arbetskraft. Att fylla på med yngre medlemmar är en överlevnadsfråga för Vision och därför är allt arbete med generationsskifte i förbundet mycket viktigt. Det handlar dels om att vi blir försvagade som facklig organisation om vi minskar i antal medlemmar och dels om att säkra utvecklingen och vitaliseringen av vårt förbund på sikt och få fler yngre som blir fackligt aktiva.

Just nu pågår också inom vårt organisationsområde en stor generationsväxling. Det handlar om fler unga möjliga medlemmar som kommer in på våra arbetsplatser och det handlar om många av Visions förtroendevalda som kommer att lämna sina uppdrag. Det innebär flera utmaningar för oss – men framför allt också stora möjligheter. Vi har massor av nya potentiella medlemmar att rekrytera till vår organisation! Under nästa femårsperiod fortsätter och intensifieras generationsväxlingen ytterligare.

Vision har den högsta medelåldern bland våra förtroendevalda i TCO. Samtidigt vet vi genom våra egna undersökningar att det finns många unga som vill engagera sig. Det innebär att vi nu – utan att tappa kompetens som finns – behöver genomföra ett eget generationsskifte.

Förbundsstyrelsen kan konstatera att det är vi som är engagerade nu som har ansvar att lösa frågan. Det kan vi inte lägga på nästa generation. Och vi kan också konstatera att när vi tittar tillbaks på de två senaste åren har vi inte flyttat fram positionen på detta område.

Vi behöver bryta trenden och för det krävs det att vi först och främst rekryterar de nya medarbetarna;

- Fler yngre medlemmar ger möjlighet att få in fler yngre i styrelserna.
- Fler yngre medlemmar i styrelserna ger oss större möjlighet att attrahera fler yngre potentiella medlemmar.

Inte sällan sägs att det är svårt att få yngre att engagera sig. Men när vi ställer frågan till våra medlemmar om viljan till att engagera sig fackligt, så vill faktiskt våra yngre medlemmar engagera sig i hög utsträckning. Men de vill kanske inte engagera sig våra traditionella strukturer. Även här behöver vi bryta ny mark. Därför pekar flera av våra mål och åtgärdspunkter på att hitta nya former för engagemang. Mål som pekar framåt mot kommande år och som konkretiseras i rapporten ”Vi bygger Vision.”

Förbundsstyrelsen har mätt den 4:e åtgärdspunkten som säger att det är en rekommendation att 30 procent av styrelseledamöterna ska vara under 35 år. Även åldersutvecklingen i våra styrelser mäts kontinuerligt. Åldersstrukturen i styrelserna har sett ungefär likadan ut under de senaste åren. Majoriteten är över 50 år, ca 36 procent är mellan 35-49 och lite drygt 7 procent är under 35 år. 2011 ökade antalet yngre, men den senaste mätningen visar att vi har färre yngre och en ökning av åldersgruppen över 50 år.

2011 var det 7 procent av våra styrelser där 30 procent av ledamöterna var under 35 år. 50 procent av våra styrelser hade ingen under 35 år. Den senaste mätningen i april 2012 pekar tyvärr åt fel håll och visar att endast 5 procent av styrelserna har 30 procent under 35 år. Lite drygt 20 procent har mellan 20-30 procent under 35 år. 2012 är det fler också styrelser som inte har någon under 35 år i sina styrelser. Utvecklingen är nedslående, men utmanar också Vision att öka våra ansträngningar och utveckla nya arbetssätt som tydligare öppnar upp och bjuder in yngre i det fackliga arbetet.

När det gäller det större perspektivet och hela sektorns utmaning att klara generationsskiftet har Sveriges kommuner och landsting, SKL, startat en stor kommunikationssatsning som heter Sveriges Viktigaste Jobb och har som syfte att öka intresset för att välja ett jobb hos de offentliga arbetsgivarna. Detta är en satsning som Vision välkomnar och vi har både initierat och genomfört en del gemensamma aktiviteter – t ex seminarium under Kvalitetsmässan hösten 2011 kring frågan om hur offentliga arbetsgivare arbetar med att synliggöra de viktiga och intressanta arbeten som finns. Vision har utvecklade kontakter och en fortlöpande dialog med SKL kring satsningen och under 2012 kommer ytterligare aktiviteter att genomföras. Vision opinionsbildar också på egen hand kring vikten av att öppna upp möjligheter för att synliggöra sektorn och underlätta generationsväxlingen t ex genom studentmedarbetarskap. Att skapa goda villkor och förutsättningar som attraherar den bästa arbetskraften är ett annat tema som Vision (och tidigare SKTF) lyft fram i ett flertal olika rapporter och utspel de senaste åren.

Avslutningsvis vill Förbundsstyrelsen peka på att Visions studentverksamhet är inriktad på att Vision ska vara en mötesplats för studenter och yrkeslivet. Vi är i ett uppbyggnadsskede, men siktet är inställt på olika former av mentorskapsprogram och gemensamma yrkesaktiviteter.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionerna besvarade

43. Mentor i Vision.

Motionär: Vision Göteborg

I den facketförändrasprocess som så starkt pågår i och präglar det nya förbundet Vision kan man fundera lite grann på hur vi utnyttjar alla de engagerade och goda krafter som finns i förbundet. Den självklara diskussionen kring föryngringen med målsättningen 30 % under 35 år är en nödvändighet. Men det är viktigt att detta inte bara blir en kvantitativ siffra. "Vi har uppnått målet men de tunga posterna får vi nog vänta med, ordförande kan man ju t ex inte bli direkt" osv.

Alla kan bli allt om man får rätt stöd och det har stor betydelse i förändringsarbetet vem som är ansiktet i våra avdelningar och klubbar. Självklart måste en generationsväxling ske under ordnade former men betydelsen av ansiktet kan aldrig underskattas.

Att som erfaren "äldre" företrädare träda tillbaka och bli det stöd som växlingen kräver är en oerhört viktig uppgift. Att bli ledamot i stället för ordförande eller bisittare i stället för sittare är en helt avgörande insats man kan göra för föreningen. Att lyfta fram de som ska ta över och faktiskt låta dem ta över är en annan, inte enkel, men avgörande insats.

De som ska leda oss framöver får en mycket välordnad och attraktiv utbildning, Ledare i Vision. Varför inte ge de som anammar förändringstanken fullt ut möjligheten att bidra med sin erfarenhet och kunskap under samma ordnade former. "Mentor" i Vision alumni?

Gör en utbildning "Mentor i Vision" eller något med kriterierna att man ska ha lämnat sina tunga poster men man finns kvar som t ex ledamot i en styrelse.

Utbildningen går då ut på hur man på bästa sätt stöttar utan att stöta. Hur man träder tillbaka utan att ändå inte försvinna eller fortfarande ha hand om´et. Gör utbildningen lika attraktiv som Ledare i Vision och konstatera att den uppgiften också är viktig i förnyelsen och den generationsväxling som måste till. Namnet är lite viktigt det är kanske inte rätt med "Mentor" i Vision (Det finns ju mentorer till deltagarna i Ledare i Vision men det är inte riktigt det vi menar) och kanske heller inte "f d ledare" i Vision är så lyckat. Men namnet löser sig...

Förbundsmötet föreslås besluta

att FS tar fram ett mer ordnat paket kring förnyelsen och generationsväxlingen där ett uppdrag med tillhörande utbildning blir "Mentor" i Vision

44. Mentorskapsprogram i Vision

Motionär: Stockholms Stad

Som ett led i hur avdelningar och klubbar ska kunna ta ansvar för generationsväxlingen i enlighet med 2012-målen kan ett fackligt mentorskapsprogram i form av en landsomfattande utbildning för erfarna och äldre förtroendevalda vara hela Vision till gagn.

Tänk er ett ”Mentor i Vision” som ”Ledare i Vision” ser ut idag. Äldre/erfarna företrädare får då en motivation på ett annat sätt att vilja lämna över och inte ha den negativa inställningen till förbundets mål om generationsväxling.

De yngre och nya förtroendevalda kan då utvecklas och brinna för uppdraget genom att få ta del av ovärderlig kompetens som annars kan rinna ut i sanden. Tanken är att mentorskapet i så mångt och mycket som möjligt ska vara knutet inom samma region som den som ska få mentorhandledning.

Vision Stockholms Stads Framtidsgrupp föreslår

att Förbundsmötet beslutar att låta utbildningsgruppen arbeta fram en mentorskapsutbildning för äldre, erfarna och intresserade fackliga förtroendevalda.

Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen, men anger ett ytterligare yttrande om att det är förbundet som får ersätta vid förlorad arbetstidsinkomst vid införandet av denna utbildning och för uppdraget.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

43. Mentor i Vision
44. Mentorskapsprogram i Vision.

Generationsväxlingen i förbundet är verkligen en överlevnadsfråga och att ta tillvara förtroendevaldas kunskaper och erfarenheter på det viset som motionärerna beskriver anser förbundsstyrelsen vara ett viktigt strategiskt verktyg.

Därför är det en bra idé att förbundet tar fram någon form av utbildningserbjudande i linje med motionärernas förslag. Exakt hur utformningen på utbildningen blir, vilket namn och så vidare vill förbundsstyrelsen inte fastställa här och nu.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionerna

45. Hantering av företrädesrätt i samband med föräldraledighet, graviditet, barns födelse och erbjudande om arbete

Motionär: Rickard Johansson

Föreslår att förbundsmötet beslutar

att Förbundsstyrelsen snarast tar upp diskussionen med SKL om möjligheten till att i samband med graviditet sluta enskilda avtal om när företrädesrätten ska börja löpa.

I dagsläget om man har företrädesrätt och man blir erbjuden ett arbete av arbetsgivaren under den tiden man har någon form av föräldraledighet bör man tacka ja till arbetet. Tackar man nej till arbete är det sannolikt att arbetsgivaren anser att man har förbrukat sin företrädesrätt.

I samband med att man har skrivit på anställningsavtalet, får man därefter omgående ansöka om ledighet i enlighet med 13§ i Föräldraledighetslagen. Tackar man ja så finns där en liten risk om att man måste jobba en period innan ledigheten kan träda i kraft. I vilket fall får arbetsgivaren därefter tillsätta en vikarie på tjänsten. Detta innebär i sin förlängning att om man erbjuds ett vikariat på ex 10 månader och om man ansöker omgående om tjänstledighet under dessa månader så kan man som arbetstagare tillgodoräkna sig vikariatstiden vid en beräkning av en 2/5*. Om arbetsgivaren tillsätter en vikarie på vikariatet så kan även denna person tillgodo räkna sig vikariatstiden. Man måste vara medveten om att detta förfaringssätt kan få arbetsgivaren att knorra (då det skapar problem för dem) även om man har rätten på sin sida.

Vad händer nu?

Kan man istället på ett tidigt stadium via sin fackliga organisation komma överens med arbetsgivaren om när företrädesrätten skall börja löpa torde detta vara för alla inblandade parter ett bättre sätt.

Visions Malmöavdelning tillstyrker motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

45. Hantering av företrädesrätt i samband med föräldraledighet, graviditet, barns födelse och erbjudande om arbete

Motionären beskriver att det kan vara svårt för vissa personer att t ex utnyttja sin företrädesrätt under samma tid som man utnyttjar sin rätt till lag- eller avtalsreglerade ledigheter, tex semester. Problemet uppmärksammas alltför sällan och förbundsstyrelsen håller med motionären.

Det är troligtvis också så att det även finns andra omständigheter då två rättigheter inte kan utnyttjas samtidigt. Styrelsen vill därför inför kommande avtalsrörelser se över regelverken och utreda om det finns möjligheter till avtalslösningar som kan undanröja det som motionären pekar på.

Förbundsstyrelsen föreslår Förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

att utreda och se över regelverken i lagar och avtal, samt

att överlämna motionen för beredning inför kommande avtalsrörelser.

46. Ledighet för vård av sjukt husdjur

Motionär: Carina Hedlund, Vision Gävle

När man skaffar sig ett husdjur, till exempel hund och katt, blir de som en familjemedlem som är en del av familjens livspussel. Om husdjuret drabbas av akut sjukdom och behöver vård och veterinärbesök så får man inte ledighet för detta – utan måste använda semesterdagar (om det är möjligt med kort varsel att få semester). Semester är ledighet som behövs för andra tillfällen till vila och återhämtning. Därför tycker jag det skulle vara bra om man hade möjlighet att kunna få ledigt vid vård av sjukt husdjur. Det kan till exempel vara obetald ledighet men med bibehållna löneförmåner.

Jag föreslår att Förbundsmötet beslutar

att Vision ska arbeta för att det ska bli möjligt att kunna få ledighet för vård av sjuka husdjur.

Avdelningens yttrande

Avdelningen tillstyrker motionen.

47. Ledighet vid jämna födelsedagar

Motionär: Vision Ulricehamn

Att fylla jämnt (30,40,50,60) innebär oftast att man väljer att fira med sina nära och kära. I vårt avlånga land är det inte alltid att man arbetar på den ort man kommer från och vid jämna födelsedagar kan det innebära att man får påhälsning från fjärran städer. Att fylla jämnt kan även innebära lite mer förberedelse inför ett födelsedagsfirande. VISION Ulricehamn anser därför att Visions medlemmar bör få en extra ledig dag vid sitt firande av jämna år.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision driver till avtal att; Visions medlemmar skall få en extra ledig dag vid firande av jämna födelsedagar

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

46. Ledighet för vård av sjukt husdjur
47. Ledighet vid jämna födelsedagar

Förbundsstyrelsen vill arbeta för att utöka möjligheten till ledighet för enskilda angelägenheter. I dag gäller den bestämmelsen framför allt vid nära anhörigs sjukdom och bortgång. Vision vill att bestämmelsen ska gälla även andra angelägenheter. Framför allt vill vi ge föräldrar större möjlighet till ledighet för att kunna tillbringa mer tid med sina barn. Om det finns möjlighet kan också rätten ges för angelägenhet som den enskilde själv förfogar över, något som i sådant fall får komma senare när vi lyckats med att göra bestämmelsen bättre.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionerna besvarade, samt

att överlämna motionerna för beredning inför kommande avtalsrörelser.

48. Eliminering av lönenivåskillnad mellan nyanställda och befintligt anställda med likvärdig kompetens – marknadsmässiga löner för alla

Motionär: Landstingsfastigheter Södra Landstinget i Kalmar län

Vi väcker ett förslag om att Vision ska arbeta för att Landstinget ska ha en lönepolicy för att befintlig personal med likvärdig kompetens som nyanställda ska få en likvärdig lönenivå, dvs mer marknadsmässiga löner för alla.

Lönepolicy ska också innehålla mål och tillvägagångssätt för att personal som anställts tidigare med lägre lön ska få upp sina löner inom rimlig tid. (Ej 10 år utan snarare 1-4 år)

Motiveringar:
I samhället råder brist på tekniker och ingenjörer inom våra teknikområden.

Risken som föreligger är att kompetent personal slutar och går över till annan sektor med bättre lönevillkor. Befintlig personal med lång anställningstid och med stor förvärvad erfarenhet blir svår att ersätta. Vidare så tar det lång tid att på plats lära upp sig till motsvarande kompetensgrad som en erfaren personal för alla våra aktuella system. Detta belyser att det är av största vikt att vi är måna om den befintliga personalen som har lång anställningstid och inte minst stor förvärvad erfarenhet.

Tidigare hade vi bättre semestervillkor inom Landstinget. Nu har den privata arbetsmarknaden kommit ifatt.

49. Rättvisare löner

Motionär: Samira Kassar

Utfallet av den årliga lönerevisionen är olika på olika personer i samma yrkesgrupp. Ett exempel är administrativ personal med liknande arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren utgår alltid att lönepåslaget inte kan bli stort och att man inte ska förvänta sig för mycket. Senare visar det sig att en del av personalen får flera tusen i lönepåslag medan för andra så begränsas det till några hundralappar.

Jag skulle önska att potten fördelades mer rättvist på personal som utför liknande arbetsuppgifter. Jag vill även påpeka att ingångslönen för nyanställda ligger på en mycket högre nivå än den lön för personer med längre anställningstid.

I vissa fall kan det även förekomma viss diskriminering för deltagande i utbildningar och seminarier.

Jag föreslår förbundsmötet besluta:

att Vision gör en studie på differensen på ingångslöner för nyanställda och anställda med längre anställningstid.

att Vision gör en lönestudie på anställda med samma befattning och kompetens.

att om möjligt få chefer att redogöra för de skillnader som eventuellt upptäcks.

Vision Stockholms stad har behandlat motionen i sitt styrelsemöte den 19 mars 2012 och avdelningsstyrelsen ställer sig bakom motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

48. Eliminering av lönenivåskillnad…

49. Rättvisare löner

Alla lönerelationer på en arbetsplats, såväl inom ett yrke som mellan olika yrken, ska ha sin grund i tydliga lönepolitiska utgångspunkter där målsättningar för lönenivåer och lönerelationer ska bestämmas. Alla skillnader i lön mellan olika anställda ska kunna förklaras på ett sakligt sätt med utgångspunkt i de lönepolitiska målsättningarna.

Vi vet att marknaden ibland sätter de lönepolitiska målsättningarna ur spel, att det ibland kostar ”för mycket” att nyanställa någon och att den nyanställdas lön förvrider de lönerelationer som egentligen anses vara önskvärda. Sådana ”oönskade” lönerelationer ska så snabbt som möjligt åtgärdas så att lönerelationerna åter blir korrekta.

Förbundsstyrelsen anser inte det är nödvändigt att genomföra särskilda undersökningar om detta, utan att möda i stället ska läggas på att tillrättalägga de felaktiga lönerelationer som från tid till annan kan uppstå, och att metoder och medel för detta ska anges i de lönepolitiska målsättningarna.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla tredje attsatsen i motion 49, samt

att i övrigt anse motionerna besvarade

50. Facklig heltid = Max 80 %.

Motionär: Vision Göteborg

I den halvtidsrapport som presenterades på Förbundsmötet 2010 fanns som en viktig punkt att heltidsmåttet för fackligt förtroendevalda skulle ändras till max 80 %.

Detta så att minst en fot fanns kvar i yrket och fler skulle dela på de fackliga uppdragen. I Göteborg gick man från ord till handling och där gäller sedan mars 2011 detta beslut.

I halvtidsrapporten talades om att det skulle gälla nya fackliga företrädare och att de inte bör vara fackliga mer än högst 80 %. Vi menar att det är viktigare än så och att den punkten ska gälla i Vision från 2013-01-01. Den ska dessutom gälla alla. Fördelarna är enorma och skiljer dessutom ut Vision från andra fackliga organisationer så att det i sig blir rekryterande. Vi kommer säkert att konstatera på Förbundsmötet att alla 2012-målen inte uppnåtts eller att alla punkterna i halvtidsrapporten inte tagits om hand men den här punkten är konkret och här kan vi fatta beslut. I och med att böret och diskussionen funnits i 2 år har givetvis beredskapen kommit tillräckligt långt för att bör byts mot ska.

Förbundsmötet föreslås besluta

att ingen förtroendevald i Vision har mer än 80 % facklig tid från 2013-01-01.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

50. Facklig heltid = Max 80 %.

Förbundsstyrelsen delar helt motionären resonemang om vikten av kopplingen till yrket och arbetsplatsen för förtroendevalda i Vision. I rapporten ”Vi bygger Vision” som presenteras på förbundsmötet beskriver styrelsen det som ”I Vision kombinerar vi alltid yrkeskarriär och fackligt uppdrag”. Ska vi ta yrkesfrågorna på allvar så är vår egen koppling till yrkeslivet en naturlig del.

Förbundsstyrelsen tror dock inte det är rätt väg att omdefiniera facklig heltid till 80 % och införa en sådan regel i förbundet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

Utskott 5

Motionerna 51-61

51. Sänk lägstalönerna

Motionär: Johan Strandberg

För att skapa fler jobb borde lägstalönerna sänkas. De till exempel första sex månaderna vid en arbetsplats borde en medicinsk sekreterare få bara till exempel 14 000 kronor.

Yrkande:

att förbundsmötet uttalar att ingångslönen för medicinska sekreterare borde sänkas

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

51. Sänk lägstalönerna

Den här frågan har diskuterats de senaste åren och för vissa anses det var den enda lösningen till att fler unga kommer in på arbetsmarknaden. Förbundsstyrelsen delar inte den uppfattningen.

Visions främsta uppgift är att arbeta för att förbättra villkoren i arbetet för våra medlemmar, inte att försämra dem.

Vision delar inte heller uppfattningen att lägre ingångslöner skulle minska arbetslösheten. Inget i förbundets erfarenhet talar för ett sådant samband. Vision tycker att sådana förslag speglar en syn på ungdomar som förbundet inte kan dela; att ungdomar skulle vara betjänta av, och kunna klara sitt liv med, sämre villkor än de som är redan etablerade på arbetsmarknaden.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen.

52. Full lönekompensation vid föräldraledighet

Motionär: Vision Katrineholm - Vingåker

Vi är långt ifrån jämställda löner. Lönen kan vara ett viktigt skäl till att fler kvinnor än män tar ut det mesta av föräldraledigheten. Störst ekonomisk förlust blir det för den som har den högsta lönen i familjen – oftast mannen.

Om man vid föräldraledighet får full lönekompensation är inte ekonomin ett skäl till vem av föräldrarna som tar ut föräldraledighet, vilket borde gynna att fler män tar ut föräldrapenning.

Vi föreslår förbundsmötet besluta

att Vision verkar för att föräldralediga kompenseras ekonomiskt fullt ut, alltså motsvarande full lön

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

52. Full lönekompensation vid föräldraledighet

Förbundsstyrelsen delar motionärens synpunkt om bristande jämställdheten när det gäller kvinnors och mäns olika uttag av föräldraledighet och anser att olika insatser behövs för att få män att i högre utsträckning än i dag ta föräldraledigt.

Ekonomiska drivkrafter är givetvis effektiva och det förslag som motionären har kan mycket väl åtgärda en del av problemet. Viktigt är dock att se att dessa förmåner vid föräldraledighet och vid sjukfrånvaro hänger ihop genom lag och avtal och är sammanhängande system. Därför är det svårt att göra förändringar för föräldralediga som inte skulle få långtgående, och kostsamma, effekter även på andra håll i systemen.

Styrelsen tror därför inte att det är möjligt att inom den närmaste framtiden att åstadkomma de förändringar i lagen eller i avtal som skulle göra motionärens förslag möjligt. Alla eventuella förslag vägs mot andra krav inför kommande avtalsförhandlingar för att finna den rätta prioriteringen.

Trots detta och att ett jämnare uttag av föräldraförsäkringen är en viktig fråga för Visions medlemmar tycker styrelsen att motionärens förslag ska finnas med för prioritering inför kommande avtalsförhandlingar.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad, samt

att överlämna motionen för beredning inför kommande avtalsrörelser

53. Beredskapsvillkoren för anställda inom kommun och landsting

Motionär: Visions medlemmar inom Landstingsfastigheters beredskapsorganisation, Landstinget i Kalmar län

Angående beredskapsvillkoren för anställda inom kommun och landsting

Vill med denna motion väcka uppmärksamhet på en fråga som verkar ha kommit i skym-undan eftersom den bara berör en minoritet bland Visions medlemmar, men är av stor vikt för de medlemmar som har beredskap hos nitiska arbetsgivare.

För att belysa problemen vill vi beskriva situationen hur villkoren för beredskap är för oss på Landstingsfastigheter i Kalmar län:

Problem 1
Efter att ha stått arbetsgivaren till förfogande under en beredskapsvecka (torsdag-torsdag) har vi enligt arbetstidslagen rätt till en ledig dag – fredag. Denna får vi dock arbeta in under mellanliggande veckor enligt ett schema som arbetsgivaren har lagt – dvs. längre arbetsdagar än åtta timmar.

För de individer som har täta beredskapspass innebär det att de måste jobba längre tid per dag än för de som har flera veckor mellan passen.

Det som borde vara självklart för oss, och som i andra branscher sedan länge är självklart, är att arbetsgivaren skall bekosta den lediga dagen som är föreskriven för att uppnå veckovila enligt arbetstidslagen.

Problem 2
Efter att ha gjort en inryckning under natten så säger arbetsgivaren att; för att uppfylla lagen om dygnsvila så skall beredskapsman/kvinna gå hem motsvarande tid som han/hon varit instämplad under natten. Denna tid skall han/hon ta av sin flex- eller komptid, alltså betala själv.

Det som borde vara självklart för oss, och som i andra branscher sedan länge är självklart, är att arbetsgivaren skall bekosta de timmar som är föreskrivna för att uppnå dygnsvila enligt arbetstidslagen.

Problem 3
För den minimala ersättningen av 15,30 kr/timme vardagar kl. 16:05 – 07:00 och 30,60 kr/timme helgdagar, fredag kl. 16:05 – måndag 07:00, denna ersättning gäller även vid storhelger, skall vi stå till arbetsgivarens förfogande med en inställelsetid på 45 minuter. Detta är under, eller långt under övriga avtal för beredskap på arbetsmarknaden.

Vi tycker att ersättningsnivåerna för beredskap i vårt avtal under längre tid markant har halkat efter den allmänna löneutvecklingen och Vision bör sätta fokus på denna fråga i kommande avtalsrörelse.

Förslaget till Vision inför avtalsrörelsen 2012 är att beredskapsorganisation inom Landstingsfastigheter i Kalmar län vi får bifall för:

att Vision kraftfullt ska verka för att kommande kollektivavtal ska formuleras så att den kompensationsledighet som avses i § 13 i Arbetstidslagen ska betalas av arbetsgivaren.

att Vision kraftfullt ska verka för att kommande kollektivavtal ska formuleras så att den veckovila som avses i § 14 i Arbetstidslagen ska betalas av arbetsgivaren.

att Vision skall verka för att minimiersättning för beredskap snarast skall justeras till åtminstone medel på arbetsmarknaden.

Utdrag ur arbetstidslagen:

13§
Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden mellan midnatt och klockan 05 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 05. Lag (2005:165).

14§
Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Lag (2005:165).

För beredskapsorganisationen Landstingsfastigheter i Kalmar län

Peder Cederlöf	*Niclas Carlsson*	*Anders Johansson*	*Patrik Lindqvist*
Rikard Pettersson	*Mattias Leonardsson*	*Allan Skogh*	*Pär Lord*
Jerry Gustafsson			

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

53. Beredskapsvillkoren för anställda inom kommun och landsting

Förbundsstyrelsen delar de uppfattningar som framförs i motionen. Vision har också i flera avtalsrörelser framfört krav om förbättringar av villkoren vid jour- och beredskapstjänstgöring, så även i den just avslutade avtalsrörelsen. Vi kommer att fortsätta driva krav om förbättringar i beredskapsvillkoren. Främst genom att arbetsgivarens möjlighet att beordra jour och beredskap begränsas, men också genom att införa divisorer för de ekonomiska ersättningarna. På det sättet kommer ersättningarna att följa den individuella löneutveckling och därmed värdesäkras.

De exakta kraven, eller dess prioritering i förhållande till andra aktuella krav, kommer att bero på vilka omständigheter som råder inför kommande avtalsförhandlingar och bestämmas i det förberedelse arbete som sker i forum och avtalsgrupper.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen samt

att överlämna motionen för beredning inför kommande avtalsrörelser.

54. Förkorta arbetstiden

Motionärer: Berit Wallin-Berthu & Ivanka Madunic-Vujic, Socialförvaltningen, Jönköpings kommun

Vid 1900-talets början var genomsnittliga veckoarbetstiden 60 timmar per person.1919 infördes åtta timmars arbetsdag. 2012 är normalarbetstiden fortfarande åtta timmar. Skillnaden mellan 1919 års lagstiftning om 48 timmars arbetsvecka och nuvarande 40 timmars arbetsdag är att lördagar är arbetsfria.

Arbetstiden har dock indirekt ökat då övertidsuttagning ökat under flera år. Trots ökad arbetslöshet har arbetsmängden per sysselsatt ökat. Arbetstillfällen har koncentrerats på färre personer. Kortare arbetsdag kräver begränsad övertid och därför bör uttag av arbetstid kraftigt begränsas vid en förkortad arbetstid.

I de flesta EU-länder är den avtalade eller lagreglerade arbetstiden kortare än våra 40 timmar. Danmark har en veckoarbetstid på 37 timmar. Utvecklingen i Sverige har inte följt övriga Europa. Den snabbt stigande arbetslösheten var det viktigaste argumentet för att förkorta arbetstiden i Danmark.

Kvinnors inträde på arbetsmarknaden under förra seklet har inneburit att hon fick dubbla bördor både för produktionen och för barn och hushåll trots jämställdheten i samhället. Småbarnsmammor har dessutom fått betala sin förkortade arbetstid (föräldraledighet) på egen hand. Småbarnspappor tillhör den grupp som har de absolut längsta arbetstiderna, 42 timmar eller mer. Sjukfrånvaron sjönk i början av nittiotalet till 4 % från närmare 10 % i slutet av åttiotalet. Detta berodde i första hand på ändrade ersättningssystem, införande av en karensdag, sänkta ersättningsnivåer. Frågan är om antalet sjuka på arbetsplatsen sjönk? Från mitten av nittiotalet ökande sjukskrivningarna, men 85 % av sjukskrivningarna berodde på att sjukskrivningsperioderna blev länge.

En minskad arbetstid leder till ökad effektivitet, förebygger utbrändhet som kan relateras till stress och överbelastning, förebygger sjukskrivning, minskar arbetsskadorna, lökar jämställdheten. Den leder vidare till ökad livskvalitet genom en ökad fritid.

Vi föreslår att förbundsmötet beslutar

att arbets för att minska arbetstiden till 7 h arbetsdag med bibehållen lön för de som fyllt 50 år.

att minska arbetstiden till 6 h arbetsdag med bibehållen lön till dem som fyllt 60 år.

Avdelningens yttrande

Vision Kommunavdelning i Jönköping tillstyrker motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

54. Förkorta arbetstiden

Förbundsstyrelsen tror inte det är möjligt att i dag driva krav på att förkorta arbetstiderna varken generellt eller för vissa yrkeskategorier så som motionärerna föreslår. Arbetstidsförkortningar är mycket kostsamma och det saknas möjligheter att inom den befintliga arbetskraften klara behovet av nyanställningar som en arbetstidsförkortning skulle medföra. Styrelsen redogör mer ingående för sin bedömning i sitt svar på de motioner som specifikt rör generellt förkortad arbetstid.

Styrelsen ser dock stora möjligheter i att individualisera arbetstiderna, och skapa större möjligheter för varje medlem att själv kunna påverka både arbetstidens längd och dess förläggning utifrån de förutsättningar och behov som individen själv kan ha, med t ex familj eller fritidsåtaganden. Förbundsstyrelsen vill arbeta för att öppna upp våra avtal för att göra detta möjligt och för att skapa en jämnare maktbalans mellan arbetsgivare och arbetstagare i alla frågor som rör arbetstider och ledighetsförmåner.

Styrelsen vill också arbeta för att införa flexibel pensionsålder och större möjlighet till delpensionering som individen själv ska kunna förfoga över.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

55. Sätt MR på kartan

Motionär: Vision Göteborg

Mänskliga rättigheter (MR) och mångfald har blivit en viktig faktor i samhället idag liksom i Vision. Vi har i många år arbetat genom bl.a. RIM (Rådet för Integration och Mångfald) för att belysa frågorna både externt och internt. Vi har vid flera tillfällen genomfört mångfaldsbarometern som visat att vi är på väg åt rätt håll, men vi är ännu inte i mål med att vara representativa. Vi har mål om att vi skall ha styrelser som är representativa ur ett mångfaldsperspektiv.

Vi uttrycker i vår värdegrund att mångfald är positivt, vi är en Fair Union, vi arbetar på många sätt med MR frågor och mångfald.

Vision har i flera år varit ledande inom MR området bland fackliga organisationer, men nu börjar de andra organisationerna komma ikapp oss. Detta borde sporra oss att ta tillbaka vår ledande position.

Förbundsmötet föreslås besluta:

att Vision skall föra ett aktivt arbete för mångfald på arbetsplatser, i styrelser och i utbildningar.

att valutskotten informeras och görs delaktiga i Visions mångfaldsarbete.

att Vision opinionsbildar i MR frågor

att Vision på ett tydligare sätt i vår värdegrund tar ställning för de mänskliga rättigheterna

att Vision arbetar för en MR märkning, för kommuner, företag, föreningar m.fl. (en märkning typ Fair märkningen).

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Härryda

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

55. Sätt MR på kartan

De regionala råden för integration och etnisk mångfald (RIM) fyller en viktig funktion med att lyfta MR-frågorna (Mänskliga Rättigheter) på lokal/regional nivå. Som nämns i motionen är det effektivt att fokusera på valutskotten och få dem att tillämpa en kompetensbaserad rekryteringsprocess.

I ett flertal av Visions utbildningar förs en dialog om värdegrunden och värderingar och hur det tar sig uttryck i det lokala fackliga arbetet. Deltagarna får arbeta både praktiskt och teoretiskt. I ”Vision och arbetsrätten – Grund” arbetar deltagarna i övningar med diskriminering och vad som är diskriminerande. I Valutskottsutbildningen är mångfald en självklar del med utgångspunkt i stadgarna. Målsättningen är att deltagarna i det vardagliga fackliga arbetet ska agera på ett sätt som främjar mångfald och är icke-diskriminerande, t ex i samverkansgrupper och när de finns med vid anställningsintervjuer. Mångfald är viktigt, inte minst ur ett generationsväxlingsperspektiv. Vi måste ta vara på allas kompetens och arbetsvilja.

I Visions värdegrund står det att: Vision har likabehandling och respekt för den enskilde som ledstjärna. Alla former av diskriminering och godtycke måste motverkas. Med andra ord är likabehandling ett viktigt mål för förbundet men Förbundsstyrelsen vill ändå få ett tydligt mandat från förbundsmötet att ta fram en strategi för hur Vision ska bli ännu bättre på att förespråka mänskliga rättigheter i arbetslivet.

Det finns många metoder för att informera och opinionsbilda om MR på olika nivåer i samhället. Ett av de sätt som Vision tror på är det MR-pris som förbundet har instiftat just för att få fokus på, inte minst, det arbetsplatsnära arbetet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla den första, andra och tredje att-satsen

att anse den fjärde att-satsen besvarad, samt

att avslå den femte att-satsen

56. MR – Fair Union

Motionär: Vision Göteborg

Vision är en Fair Union och vi arbetar mycket med MR frågor (Mänskliga rättigheter). Det finns flera beröringspunkter mellan MR -, HBTQ- och Fair-frågor. Att vara schyssta mot varandra och solidariskt ställa upp för allas lika värde är ju en grundtanke med vårt fackförbund.

För att vi lättare skall se sammanhanget i ett ”utifrån” perspektiv (blivande medlemmar och nya medlemmar) anser vi att frågorna bör presenteras tillsammans. Vi tror att vi även i ett ”inifrån” perspektiv kommer att vinna på en samverkan i dessa frågor.

Förbundsmötet föreslås besluta:

att på hemsidan samla frågorna under en rubrik

att i medlemsutbildning och ombudsutbildning ha ett avsnitt kring frågorna.

att vi på detta sätt marknadsför oss som ett i alla perspektiv Fair fackförbund.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen: *Vision Härryda*

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

56. MR – Fair Union

Vision vill att frågan om diskriminering ska belysas från alla diskrimineringsgrunder. Ett medvetet val har varit att satsa lite extra på vissa av grunderna för att skapa en större motivation i frågan. Därför startades t ex arbetet med Rådet för integration och etnisk mångfald, just för att få upp frågan om diskriminering på grund av etnisk härkomst. Detta innebär dock inte att det kan bli aktuellt att i framtiden pröva lösningar där olika diskrimineringsgrunder får korsbefrukta varandra och ge medlemmar och förtroendevalda arenor där man kan samverka i dessa frågor. Fair Union-begreppet är ett av de sätt där förbundet försöker gifta ihop flera närliggande perspektiv.

I ett flertal av Visions utbildningar förs en dialog om värdegrunden och värderingar och hur det tar sig uttryck i det lokala fackliga arbetet. Deltagarna får arbeta både praktiskt och teoretiskt. I ”Medlemsutbildningen” är till exempel e-utbildningen ”Öppna Upp” en inspiration för dialog kring en schyst arbetsplats och att vara en schyst kollega. I övrigt grundar sig metod och pedagogik i Vision utbildningar i deltagarnas erfarenheter och engagemang vilket ofta leder in på områden som är intressanta för dem. Dessa områden kan vara Fairtrade, klimatsmart vardag, bättre löneprocess, friskvårdstimme till alla och liknande. I utbildningarna gör deltagaren en egen handlingsplan med vad just hen vill göra. Målsättningen är att deltagarna i det vardagliga fackliga arbetet ska agera som ambassadörer för Vision.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse den första att-satsen besvarad

att anse den andra att-satsen besvarad

att bifalla den tredje att-satsen

57. Ny inriktning och nytt namn för RIM, rådet för integration och etnisk mångfald

Motionärer: Helené Engström, Stockholm stad och Camilla Bodin, Tierp

Vision har under många år bedrivit ett arbete med frågor som berör integration och mångfald. Som stöd i detta arbete finns RIM som är en rådgivande funktion till Visions förbundsstyrelse. RIM ska också vara ambassadörer för Visions etniska mångfaldsarbete och bärare av Visions värdegrund.

Vision har en värdegrund som handlar om likabehandling och respekt för den enskilde individen. Vision har också ett program för mänskliga rättigheter och likabehandling där förbundet intar en tydlig ståndpunkt i dessa frågor. I detta är etnisk mångfald en självklar del. Detta är dock en aspekt av många delar och Vision bör inte arbeta ensidigt med etnisk mångfald utan att knyta ihop det med andra delar som berör mänskliga rättigheter och likabehandling. Andra aspekter inom detta område är lika viktiga och utgör också en viktig del i samhället och i en människas identitet.

Riktmärket i det svenska samhället är vår lagstiftning. Vi har sedan år 2009 en diskrimineringslagstiftning i Sverige som förbjuder diskriminering på grunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Detta borde också vara ett riktmärke för Visions arbete då dessa diskrimineringsgrunder är med och formar våra medlemmars arbetsliv. Även om detta givetvis inte är okända frågor för Vision så bör de lyftas fram i Visions arbete på samma sätt som etnisk mångfald görs via RIM. Det mest naturliga steget är att RIM:s arbete får en ny inriktning och ett nytt namn som innesluter Sveriges diskrimineringsgrunder. På detta sätt lyfter Vision fram vikten av alla diskrimineringsgrunder och gör inte heller någon åtskillnad dem emellan.

Förbundsmötet föreslås besluta

att arbetet i RIM ska innefatta de svenska diskrimineringsgrunderna

att utifrån RIM:s nya inriktning på sitt arbete byta namn på RIM till rådet för mänskliga rättigheter

Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

57. Ny inriktning och nytt namn för RIM, rådet för integration och etnisk mångfald

Förbundsstyrelsen har vid flera tillfällen diskuterat och tagit ställning till frågan om RIMs uppdrag och namn. Styrelsen uppfattning är att uppdraget ska avgränsas till att stödja Visions arbete gällande etnisk härkomst. Detta för att lägga fokus och öka medvetenheten kring etnisk härkomst och den diskriminering som fortfarande är verklighet på många arbetsplatser. Avgränsningen för RIM betyder inte att vårt arbete med övriga diskrimineringsgrunder inte är prioriterat utan enbart att vi arbetar med de frågorna på andra sätt. Styrelsen vill betona att Vision inte accepterar någon form av diskriminering och det är en bärande tanke i all vår verksamhet.

När det gäller RIMs namn så anser förbundsstyrelsen att, för att behålla det starka fokus vi har på diskrimineringsgrunden ”Etnisk härkomst”, så ska namnet vara det samma. RIM är efter många år etablerat i organisationen och det gör att arbetet kan koncentreras på verksamhet.

Inför förbundets fortsatta arbete så är det styrelsens förslag att mångfald ska ingå i arbetet med Visions hjärtefrågor. För att åstadkomma resultat kring dessa frågor krävs att Vision formulerar strategier kring hur ett påverkansarbete ska bedrivas på såväl lokal som nationell nivå. Vår önskan är ett arbetsliv och fackliga strukturer som inte utestänger någon oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

58. Prioritera mångfaldsarbetet nu

Motionär: Sven Hellbom, Härryda

Samhällsklimatet har hårdnat och enkla lösningar presenteras allt oftare när det gäller människor med annan bakgrund än helsvensk. Det är viktigt att vi alla kan bemöta dessa påståenden och har tillräckligt med kunskap i dessa frågor. En utbildningssatsning behövs. Det är bra om det i varje utbildning finns ett inslag om mångfald. Ett annat sätt är att ordna träffar seminarier m m. Här bör våra regionala centra spela en stor roll och detta gärna i samarbete med andra TCO-förbund.

Viktigt är också att Vision hörs i debatten. Det är en fördel om även detta kan göras i samarbete med andra TCO-förbund. Vi får inte ge upp det vi står för och låta andra ta över den så kallade verkligheten.

Vi måste mena det vi säger. Det är allvar nu. Det räcker att se tendenser i Europa. De finns i Sverige också. Vi måste prioritera mångfaldsarbetet nu. Mångfald måste vara ett prioriterat mål i vår inriktning för de kommande två åren.

Därför föreslår jag att förbundsmötet beslutar

att i alla utbildningar som Vision ordnar skall mångfald vara en självklar del

att de regionala centra får i uppdrag att ordna seminarier gärna i samarbete med andra TCO-förbund

att Vision gärna i samarbete med andra TCO-förbund hörs mer i dessa frågor

att mångfald är ett prioriterat mål för de kommande två åren

Avdelningen i Härryda har tillstyrkt motionen
Göteborgsavdelningen stödjer motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

58. Prioritera mångfaldsarbetet nu

Vision är ett förbund som utan tvekan vill höras mer i mångfaldsdebatten. För att säkerställa att hela förbundet har tillräcklig förståelse för frågorna genomförs en rad olika insatser. Förutom det arbete som genomförs av de regionala råden för integration och etnisk mångfald (RIM) tas bland annat fram material som kan användas för diskussion om diskrimineringsfrågor.

I ett flertal av Visions utbildningar förs en dialog om värdegrunden och värderingar och hur det tar sig uttryck i det lokala fackliga arbetet. Deltagarna får arbeta både praktiskt och teoretiskt. Målsättningen är att deltagarna i det vardagliga fackliga arbetet ska agera på ett sätt som främjar mångfald och är icke-diskriminerande

Det är en klok tanke att samordna insatserna med de övriga TCO-förbunden eftersom frågan är av generell karaktär. Regionerna tillsammans med regionala RIM bör titta på möjligheter att arbeta med TCO på lokal/regional nivå. Förbundet bör även pröva möjligheterna att samarbeta med andra förbund.

Inför förbundets fortsatta arbete så är det styrelsen ambition och önskan att fokus på mångfald ska ingå i arbetet med Visions hjärtefrågor. Vår önskan är ett arbetsliv och fackliga strukturer som inte utestänger någon oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse den första, andra och fjärde att-satserna besvarade

att bifalla den tredje att-satsen

59. Visions värdegrund i framtiden, jag ser ljuset som skorpan sa!

Motionär: Vision Göteborg

Värdegrunden är en av hörnstenarna i vårt fackförbund. I och med vårt förändringsarbete så bör vi även se över Visions värdegrund då detta är SKTFs värdegrund. Det är dags att damma av den.

Först tycker jag att den borde minskas ner så att den känns nära och att den blir tydligare. . Värdegrunden är ett viktigt verktyg tillsammans med Visions ”vision” som nu är utbytt till framtidsidé att veta åt vilket håll vi vill arbeta. Sista punkten i vår värdegrund är meningslös om den i praktiken om solidaritet inte betyder mer än förståelse för andra. Vi behöver skruva lite i värdegrunden så att den anpassas till vårt nya förbund och att den känns ”på riktigt”. Det här är en förtroendemanna fråga och det är ett förbundsmöte som ska besluta om värdegrunden.

Vision är en demokratisk organisation och varje medlem har därför rätt till inflytande över och stöd av organisationen.

Vision tror på individens vilja och kraft att utvecklas och att själv och gemensamt med andra ta ansvar.

Vision är ett partipolitiskt obundet fackförbund. Det innebär dock inte att vi är opolitiska. Vision tar ställning i frågor som är viktiga för medlemmarna. Vår arena är i första hand arbetslivet, men också frågor som berör eller påverkar arbetslivet och livet för medlemmarna.

Vision tror på gemenskap såväl på arbetsplatsen som i samhället i stort. Genom att gå samman kan vi åstadkomma mer och vi blir starkare tillsammans än var och en för sig. Gemenskapen och sammanhållningen är viktig och arbetsplatsens gemenskap är grunden för hur vi organiserar oss i Vision.

Vision tror att mångfalden bidrar till en fackföreningsrörelse som ger ökade möjligheter till framgång och styrka. Mångfald höjer kompetensnivån och förstärker möjligheterna till god medlemsservice och ett effektivt företrädarskap.

Vision har likabehandling och respekt för den enskilde som ledstjärna. Alla former av diskriminering och godtycke måste motverkas.

För Vision handlar solidaritet om medkänsla och förståelse för andra.

Förbundsmötet föreslås besluta;

att förbundsstyrelsen får till uppdrag att utveckla Visions värdegrund så att den har ryggrad och är enig med en modern, modig fackförening och att frågan kommer på förbundsmöte 2014 för beslut.

60. Förändra Visions värdegrund

Motionär: Vision Göteborg

Sista meningen i Visions värdegrund lyder ”För Vision handlar solidaritet om medkänsla och förståelse för andra.” Motionären tycker inte att formuleringen är tillräcklig skarp. Vi anser att solidaritet också förpliktigar till handling. Därför föreslår vi en förändring av denna mening i värdegrunden.

Vi föreslår förbundsmötet besluta

att ändra sista meningen i Visions värdegrund till ”För Vision handlar solidaritet om medkänsla och förståelse för andra och att vi gemensamt kämpar för att alla människors ska ha lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet och livet.”

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Härnösand, Vision Lundavdelningen, Vision Malmö och Vision Stockholms Stad

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

59. Visions värdegrund i framtiden, jag ser ljuset som skorpan sa!
60. Ändra Visions värdegrund

Förbundsstyrelsen delar motionärens resonemang i motionen ”Visions värdegrund i framtiden, jag ser ljuset som skorpan sa”. Det är dags att Vision arbetar fram sin egen värdegrund.

I den andra motionen, ”Förändra Visions värdegrund”, vill man göra konkreta förändringar redan nu, men förbundsstyrelsens ingång är att se över helheten. Vi hoppas också att motionärernas längtan efter Nangijala inte är alltför stark.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motion 59

att anse motion 60 besvarad

61. Se över tidningsverksamheten i Vision

Motionär: Vision Göteborg

Visions tidningsverksamhet är oerhört viktig för att nå ut med vårt budskap och berätta om vår verksamhet till våra medlemmar. Men använder vi våra tidningar på ultimat sätt? Attraherar verkligen tidningarna våra målgrupper och alla våra yrkesgrupper?

Vision är överlägsna våra konkurrerande fackförbund i det mesta – dock inte när det gäller de tidningar som vi erbjuder våra medlemmar. Där ligger vi långt efter – definitivt när det gäller yrkesfokus och yrkestilltal som är något som våra medlemmar och presumtiva medlemmar vill se mer av.

Vår nuvarande tidningsverksamhet kräver oerhört höga ekonomiska resurser – då borde vi ordentligt fundera på om vi använder dessa resurser på bästa sätt. Motionären ifrågasätter exempelvis nödvändigheten i att Vision producerar en nyhetstidning av Tidningen Visions kaliber – kan vi använda resurserna som denna tidning kräver på ett bättre sätt för att rekrytera fler medlemmar till vårt förbund?

Precis som allt i det gamla Fackförbundet SKTF måste diskuteras och omprövas så måste också den här delen diskuteras och omprövas. Motionären frågar sig också varför vi har tidningen och tidningsprodukterna i ett bolag? Finns det någon fördel med det?

Förbundsmötet föreslås besluta

att ge Förbundsstyrelsen i uppdrag att göra en genomgripande översyn av förbundets samlade tidningsproduktion i syfte att klarlägga på vilket sätt Vision i framtiden bäst ska kommunicera med sina medlemmar, våra olika yrkesgrupper och potentiella medlemmar.

att denna översyn ska vara klar och presenteras senast på Förbundsmötet 2014.

att också i översynen inkludera bolagsfrågan så att rätt organisering och form också finns med i översynen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

61. Se över tidningsverksamheten i vision

Förbundsstyrelsen delar motionärens åsikt att Visions tidningsverksamhet är viktig. Förbundsstyrelsens målsättning är vidare att förbundet såklart ska vara överlägsna våra konkurrerande fackförbund inom samtliga områden; inklusive medlemskommunikationen.

Motionären lyfter ett antal intressanta frågeställningar och förbundsstyrelsen anser det som rimligt att förbundet, som ett led i Visions omfattande förändringsarbete, genomför en övergripande översyn och utredning av förbundets samlade medlemskommunikation.

Förbundsstyrelsen menar att frågan gällande bolagsform inte bör omfattas av utredningen. Anledningen till detta är att förbundsstyrelsen vill ha möjlighet att se över bolagsformen redan innan en eventuell utredning kan sjösättas.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla den första att-satsen

att bifalla den andra att-satsen

att avslå den tredje att-satsen

Utskott 6

Motionerna 62-72

62. Semestertid – flextid

Motionär: Leif Bergström, Västerås

Löneskillnaderna mellan privat, - landstings – och kommunanställda tjänstemän är stor. Det är självfallet bra att förbundet arbetar för höjda löner, men takten går långsamt. De övriga tjänstemännen inom annan sektor än den kommunala ligger alltjämt före. Det är dags för Vision att fokusera på andra förmåner jämte lönefrågan. Tid är en faktor Vision ska lägga mer kraft kring. Många tjänstemän är småbarnsföräldrar, trots det slår inte jämställdhetslagen igenom på många kommunala arbetsplatser. Möten förläggs på eftermiddagar, jobba hemifrån någon dag i veckan, det är för många helt uteslutet. Därtill vill jag välja om jag ska ha semesterersättning eller fler semesterdagar. Tid är det jag talar om, en friare tid.

Förbundsmötet föreslås besluta kring tre att-satser:

att semesterdagstillägget slopas och fler semesterdagar ges.

att jämställdhetslagen följs och medarbetare erbjuds jobba hemifrån

att Flextiden inte inramas med andra förbehåll än att arbetsplatsen ska fungera.

Avdelningens yttrande

1:a att-satsen avslås med motivering att möjligheten att göra lokala avtal redan finns i AB 2010

2:a att-satsen att följa jämställdhetslagen anses besvarad då förbundet redan arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor.

Att möjligheten för alla att arbeta hemifrån är en orealistisk förväntan därför väljer vi att avslå den delen av att-satsen
3:a att-satsen avslås då vi anser att det är en lokal fråga

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

62. Semestertid – flextid

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattningar och konstaterar att Vision fortlöpande arbetar med alla dessa frågor, både lokalt och centralt. Frågor om semester och livspusslet ligger högt på vår dagordning och det förekommer mängder med lyckade lösningar. Lösningar som våra medlemmar tagit initiativ till och som vi tillsammans har lyckats hitta lokala lösningar på. Styrelsen ser med glädje det engagemang som finns i och vill uppmuntra fortsatt arbete med att finna bra avtalslösningar för våra medlemmar.

När det gäller att byta semesterdagstillägg till ledighet så är det förbundsstyrelsens uppfattning att det ska vara en möjlighet som den enskilde själv förfogar över.

Styrelsen vill uppmuntra till möjligheten att ibland jobba hemma och att det kan vara ett sätt att bättre förena yrkes- och familjeliv för medlemmen.

Slutligen anser förbundsstyrelsen att möjligheter till flexibla arbetstider självständigt ska styras av den enskilde medarbetaren och hens önskemål.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå första att-satsen

att i övrigt anse motionen besvarad, samt

att överlämna motionen för beredning inför kommande avtalsrörelser.

63. Modell för generationsväxling

Motionär: Görel Norlén

Många arbetstagare som fyllt 60 år vill gärna jobba, men upplever det påfrestande att arbeta heltid. Att gå ner i arbetstid skulle dock innebära en alltför stor belastning på ekonomin. Samtidigt står många unga utanför arbetslivet och måste ges chansen att få ett arbete.

När äldre arbetstagare slutar saknas i regel tid för kunskapsöverföring till den som kommer efter.

Jag föreslår därför att:

- att möjlighet ges till personer över 60 år att gå ner i arbetstid, men behålla en större procent av lönen än den procent man går ner i tid. T ex arbeta 75 % och behålla 85-90 % av lönen.
- att en ung, arbetslös person anställs, som delvis går dubbelt med den äldre.
- att den arbetstagare som går ner i tid blir mentor för den yngre. På så vis behålls kompetensen i organisationen och man underlättar för den yngre att komma in i arbetet.

Vision Stockholms stad har behandlat motionen på sitt styrelsemöte den 19 mars 2012 och lämnat motionen till förbundsmötet utan eget yttrande

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

63. Modell för generationsväxling

Förbundsstyrelsen har samma uppfattning som motionären. Vi hade i årets avtalsrörelse förslag om att anställda ska ha möjlighet att gå i delpension från 60 års ålder, och att villkoren skulle göras attraktiva, t ex med den s.k. 80-90-100-modellen, att anställda skulle kunna gå ned till 80 procents tjänstgöring med 90 procents lön och 100 procents pensionsavsättning.

Förbundsstyrelsen tycker att Vision ska fortsätta arbeta för att förändra våra avtal så att detta kan bli möjligt. En sådan åtgärd kostar dock pengar och den behöver därför vägas mot andra åtgärder som kan vara aktuella då vi går in i nästa avtalsrörelse.

Villkor som dessa lämpar sig alldeles utmärkt att driva som lokal intresseförhandling och lokala avtal som tar hänsyn till de omständigheter som råder på arbetsplatsen och individen. Det optimala är m det hittas lösningar som ökar flexibiliteten för både arbetsgivare men framför allt för individen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att anse motionen besvarad, samt
- att överlämna den för beredning inför kommande avtalsrörelser.

64. Ingen höjd pensionsålder

Motionär: Tommy Almqvist, Tekniska kontoret, Jönköpings kommun

Jag vill att Vision verkar för

att inte pensionsålder höjs. Det är bättre att ungdomar får jobben än att vi ska gå med rollator och lukta pink på jobbet när vi är 75 år

att jobba för att den gemensamma kakan blir mer rättvist fördelad och jobba gärna för att riksdagsmän och andra med höga bonusar får vara med och finansiera oförändrad pensionsålder. Banker verkar också ta ut höga vinster så visst finns det pengar bara man fördelar dem rättvist.

Hoppas att Vision tar denna fråga på allvar och diskuterar frågeställningen och mitt yrkande på ett seriöst sätt.

Avdelningens yttrande

Vision Kommunavdelning i Jönköping tillstyrker motionens andemening.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

64. Ingen höjd pensionsålder

Förbundsstyrelsen vill arbeta för att åstadkomma en rörlig pensionsålder, som anpassas efter individens egna omständigheter t ex hälsa och andra levnadsvillkor eller helt enkelt den egna viljan. Våra system behöver göras mer flexibla för att detta ska bli möjligt. För närvarande har vi en avtalsenlig rätt att gå i pension vid 65 års ålder. Det förekommer ingen diskussion mellan parterna om att förändra det. Vi vill se pensionsvillkoren som enskilda rättigheter och vill undvika att de, under specifika konjunkturlägen, används för att regulera tillfälliga problem, vare sig de är av ekonomisk eller arbetsmarknadsmässig natur.

Vad gäller de villkor som riksdagsledamöter eller bankdirektörer så har förbundsstyrelsen ingen annan åsikt än att förmåner av det slaget bör stå i samklang med vad medborgarna kan anse vara rimligt.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad.

65. Översätt texter på vision.se

Motionär: Lasse Svensson, Vision Borlänge

”Mänskliga rättigheter och likabehandling
Visions program för mänskliga rättigheter och likabehandling utgår från att alla oavsett kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning, funktionshinder, religion eller ålder ska ha samma rätt och möjligheter till anställning och utveckling i arbetslivet.

Visions mål är att alla oavsett kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning, funktionshinder, religion eller ålder, ska ha samma rätt och möjligheter till anställning och utveckling i arbetslivet samt till goda villkor i arbetet i övrigt. För Vision är det en självklarhet att all kränkande särbehandling i arbetslivet oavsett grund, ska identifieras och elimineras. Visions mål är en representation och en verksamhet som avspeglar förbundets medlemssammansättning.

Vision arbetar aktivt för att motverka alla former av diskriminering och andra former av intolerans.

Visions program för mänskliga rättigheter och likabehandling är grunden och riktmärket för vårt arbete centralt, lokalt och i internationella sammanhang. Det innebär att allt arbete i Vision prövas mot programmet för mänskliga rättigheter och lika behandling i syfte att skapa genomslag och acceptans.”

Med ovanstående citat från vårt program för ”mänskliga rättigheter och likabehandling så anser jag

att information på främmande språk ex.vis somaliska, kurdiska etc. ska finnas tillgänglig på vår hemsida, även göra hemsidan mer tillgänglig för medlemmar och intresserade med läs o skrivsvårigheter.

Vision Borlängeavdelningen ställer sig bakom motionen

66. Information på lika villkor

Motionär: Nadia Odeh, Vision Kalmar

Jag anser att Vision behöver se till så att den information som vi vill nå ut med till våra medlemmar och som vi använder vid rekrytering ska bli tillgänglig för fler.

Det är svårt för dem, som har dyslexi i olika former och de som har svenska som andraspråk att få tillgång till information på sina villkor.

Jag har varit inne på www.vision.se och jag kan inte se att det finns något annat sätt att få information på utom att läsa sig till den på svenska. Web tidningen Vision finns som tal tidning.

Därför vill jag att Vision arbetar för att informationen skall bli tillgänglig för fler.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

65. Översätt texter på vision.se
66. Information på lika villkor

Förbundet valde en teknisk plattform för vision.se som i sig är anpassad för funktionsnedsättningar. Med det som utgångsläge fortsätter utvecklingsarbetet med målet att vår webbplats ska vara så tillgänglig som möjlig. Detta gäller även information om Vision på olika språk.

Här pågår ett utvecklingsarbete som innebär att vi tittar på vilka språk och vilken information som ska finnas på vision.se. Utgångsläget för detta arbete är i första hand behovet hos våra medlemmar och potentiella medlemmar samt koppling till exempelvis Visions globala utvecklingsarbeten.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionerna

67. Ropen skalla, HBTQ kunskap åt alla!

Motionär: Giovanni Palusa, Vision sektion 33, Stockholms stad

8 av 10 som är HBTQ-personer är inte öppna med sin läggning på sin arbetsplats. Att den här siffran ska vara låg har i sig inget självändamål. Däremot känner många av dessa medlemmar stress för att de lever ett dubbelliv på grund av kollegors eller chefers attityder. Det måste vi göra något åt.

Vision är ett fackförbund som ligger i framkant. Vi har en modern approach och Visions arbete på alla arbetsplatser har gett resultat; visar inte minst de ökande medlemsantalen. Arbetet med HBTQ-frågor är något som började med på SKTFs tid – med utbildningen ”Öppna upp!”. Öppna-upp-utbildningen är bra. Men långt ifrån tillräckligt. Det behövs en kraft inom Vision som mer aktivt jobbar med HBTQ-frågor såväl internt som externt.

Ett nationellt HBTQ-nätverk för vision skulle kunna bidra med mycket. Främst kunskapsmässigt. Det stärker organisationen, men framförallt alla de HBTQ-medlemmar Vision har. Nätverket skulle kunna vara till för att stärka de HBTQ-medlemmar Vision har. Likväl stärka de ute i avdelningarna som ska försvara medlemmarna i förhandlingar, men som ofta kanske saknar den kunskap de behöver.

Det finns många fördomar kvar att arbeta mot på våra arbetsplatser – och det behövs ett aktivt arbete mot dem. Varje dag, varje minut, varje sekund.

Därför yrkas

att Vision startar ett nationellt HBTQ-nätverk

att alla medlemmar ska kunna vara medlemmar i detta nätverk

att delta i nätverket är kostnadsfritt för medlemmarna

att medel sätts undan för årliga träffar för dessa medlemmar

att ett enklare HBTQ-material tas fram från Vision riktat mot Visions medlemmar utöver ”öppna upp”

att Vision Stockholms stad antar motionen som sin egen och sänder den vidare till förbundsmötet

Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

67. Ropen skalla, HBTQ kunskap åt alla!

Förbundsstyrelsen håller med motionären om problematiken och vi är också stolta över att Vision är ett fackförbund som ligger i framkant, bland annat genom vår prisbelönta nätutbildning ”Öppna Upp”.

Vision står för allas lika rättigheter och det är verkligen på arbetsplatserna som detta uttalande blir till en realitet. Precis som motionären nämner, i förhandlingar för medlemmar men inte minst genom att Vision aktivt medverkar till öppenhet och respekt för alla kollegor på möten, vid fikabordet och så vidare.

Förutom ”Öppna upp”-utbildningen och det arbete som görs runt den så medverkar Vision även i Pridefestivaler som anordnas varje år runt om i landet. Vår medverkan ser olika ut från år till år och ort. Exempelvis samarbetar vi i år genom TCO i Stockholm Pride.

Förbundsstyrelsen har funderat över hur vi kan stärka Visions arbete ytterligare på arbetsplatserna eftersom detta är vårt huvudsakliga fokus. En del är att utveckla arbetet runt utbildningen ”Öppna Upp”. En annan insats är att Vision tagit fram ett material – ”Öppenheten på jobbet - Checklistor för HBTQ-frågor på jobbet” – som riktar sig till både fackligt aktiva och arbetsgivare med tips kring hur man kan arbeta med HBTQ-frågorna.

Det är viktigt att Vision är ett uppdaterat förbund i de här frågorna och att kansliet med jämna mellanrum se över behov av nya material. Förbundsstyrelsen håller med om att det vore en god idé att ta fram ett HBTQ material som kan utgöra ett stöd vid medlemsmöten och som kan komplettera tidigare material.

Förbundsstyrelsen funderar också över hur förbundet kan stödja förtroendevalda och medlemmar som går före och som jobbar med att hålla debatten levande på sina arbetsplatser. Ett nationellt nätverk kan vara en idé, men här är förbundsstyrelsen, precis som motionären, inne på att det är viktigt att inte tappa just arbetsplatsfokus och det lokala perspektivet.

Förbundsstyrelsen skulle vilja få möjlighet att titta på hur ett nätverk som tjänar syftet ovan skulle kunna fungera utan att det nödvändigtvis behöver hanteras i förbundets befintliga strukturer. Målet borde vara, precis som motionären är inne på, att så många som möjligt är med och då kan lösningen vara att skapa ett digitalt nätverk där det finns möjlighet att diskutera och reflektera, byta erfarenheter och så vidare. Lyckas vi så blir ett fastställt fysiskt möte om året alltför resurskrävande. Istället kan det vara möjligt att fysiska träffar sker naturligt vid Pridefestivaler och lokala träffar. Avslutningsvis vill förbundsstyrelsen också peka på betydelsen av att bedriva ett påverkansarbete via sociala medier, vilket inte sällan innebär att information och påverkan ofta når längre både inom Vision, i samhället och på arbetsplatserna jämfört med effekterna av den traditionella formen av nätverk. Vi i förbundsstyrelsen vill att HBTQ aktiviteter inom sociala medier i Visions namn ska göra skillnad, både för den som valt att ingå i gruppen, men även att det ska påverka så att aktiviteterna gör skillnad utåt.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla i den första att-satsen att starta upp ett nätverk, men ge förbundsstyrelsen i uppdrag att undersöka olika alternativ till ett fysiskt nätverk för att stödja kontakterna mellan engagerade medlemmar och förtroendevalda.

att anse andra och tredje attsatsen besvarade.

att avslå fjärde attsatsen med hänvisning till ovan.

att bifalla femte att-satsen.

68. Vikten av att innehållet lever upp till skalet.

Motionär: Vision Göteborg

”Livet kan va som en påse”, sa Hasse Alfredsson en gång, ”tomt och innehållslöst om man inte fyller det med någonting.”

Detsamma kan gälla för en fackförening som byter namn till exempel från en tradig bokstavskombination, SKTF, till något helt annat, Vision.

Först gäller det att lansera det nya vilket Vision gjort på ett föredömligt sätt.

Massor av nyheter har tillkommit i samband med detta och i den lanseringen skapas, med rätta, förväntningar och förhoppningar. En ny typ av fackligt förbund är skapat.

Innehållet i Vision är fortfarande, om inte tomt, så väldigt mycket SKTF. Detta ställer stora krav på Visions första Förbundsmöte i höst att nu formulera innehållet utifrån Vision. Det gäller all facklig politik och alla program, policies mm som funnits i SKTF. Allt från lönepolitik till ekonomihantering, välfärdsprogram,

alkoholpolicy och värdegrund måste ses över och revideras och framför allt Visionaliseras.

Att läget är mycket gott förstås av att vi ökat ordentligt under 2011 trots det sämsta löneavtalet i SKTF:s historia (nästan). Tänk då vad en verklig förändring även av innehållet och ett riktigt Visionsavtal skulle ge vad gäller rekrytering.

Vi vet att den fackliga politiken hanterats i en särskild gruppering men eftersom resultatet av det arbetet inte kommer att finnas förrän motionstiden gått ut vill vi uppmärksamma oss alla på det faktum att det är SKTF:s beslut som hänger över oss. Förändringarna enligt 2012-målen och halvtidsrapporten har inte helt uppnåtts (vi får väl se vad rapporterna framåt våren säger). Vi kommer med all säkerhet att känna igen de flesta på Förbundsmötet till exempel.

Då vi vet att rapporter kommer och att Visions första Förbundsmöte kommer att bli gediget och både diskuterande och beslutsfattande nöjer vi oss med det enkla och det är...

Förbundsmötet föreslås besluta

att alla SKTF-program och politikdokument sätts under Visionslupp så att vi kommer ut efter Förbundsmötet med ett innehåll som motsvarar skalet, nämligen Vision.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

68. Vikten av att innehållet lever upp till skalet.

I rapporten ”Vi bygger Vision” så lyfter förbundsstyrelsen de byggstenar som är viktigast för att fortsätta vårt förändringsarbete under de kommande åren. Där pekar också förbundsstyrelsen ut de politiska hjärtefrågor där vi behöver ha ett särskilt fokus nu. Rådsgruppens arbete med en ny politisk position med målgrupperna akademiker, unga och nyanställda i blickfånget har direkt påverkat de hjärtefrågor som nu presenteras.

Hjärtefrågorna behöver naturligtvis utvecklas ytterligare och det ansvaret tar förbundsstyrelsen. Där följer också ett ansvar för styrelsen att se över vilka verktyg Vision behöver för att ge ett bra och användbart stöd till klubbar och avdelningar i sitt lokala påverkansarbete. Men det viktigaste just nu är att fortsätta vårt medlemsnära förändringsarbete och ställa frågan till alla potentiella medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

69. Antalet mandatperioder för förtroendeuppdrag

Motionär: Jenny Nygårds

För att dela det fackliga ansvaret och möjliggöra för fler att engagera sig i det fackliga arbetet vill vi föreslå att man begränsar antalet år en person kan sitta på samma fackliga uppdrag.

Vi vill med detta syfta till att sprida kunskapen och kompetensen och låta fler få chansen att vara delaktiga.

Vi vill att det fortfarande skall vara möjligt att väljas till andra uppdrag i styrelsen för att på så sätt bibehålla kompetensen i styrelsen.

Alla ledamotsuppdrag är inte knutna till ett specifikt uppdrag hela tiden.

Genom att begränsa tiden man får sitta på samma uppdrag i en styrelse så ökar man både kompetensen (då fler får chansen att få erfarenhet) och man gynnar möjligheten att förena sitt yrkesliv med sitt fackliga uppdrag. Samtidigt öppnar det upp för yngre att ta del av uppdragen, då vi tror att det lockar mer att se att det rör sig om ett uppdrag och inte ett karriärval. För att inte tappa den kompetens de som suttit 8 år på ett uppdrag har, vill vi möjliggöra det att ha andra uppdrag och på så sätt fortfarande bidra med sitt kunnande och kompetens. Syftet är alltså inte att sparka ut en förtroendevald i styrelsen efter 8 år, utan att möjliggöra en rotation på uppdrag så att flera kan få chansen att berika.

Fördelarna med att begränsa tiden på ett uppdrag är:

- Detta gynnar generationsväxlingen.
- Lättare att förena yrkeskarriär med fackligt engagemang
- Det sänder signaler om att det rör sig om uppdrag och ingen yrkeskarriär
- Få in fler i det fackliga arbetet, dela den fackliga tiden.

Som ombud på arbetsplatsen väljs man på sin arbetsplats och inkluderas inte i styrelsen. Vi har valt att lämna ombudsrollen utanför denna motion för att vi ser att det finns en svårighet att man i små arbetsgrupper skall byta ombud.

Vi föreslår förbundsmötet att besluta:

att antalet mandatperioder för samma förtroendeuppdrag i styrelser bör begränsas till max 8 år i rad.

Följande ställer sig bakom motionen

Avd. 045 Lindesberg, Magnus Lundbäck ordf. Karlstad Energi, Anette Klippberg ordf. Uppsala kommun avd. , Mikael Larsson ordf. Eskilstuna kommun avd.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

69. Antalet mandatperioder för förtroendeuppdrag

Förbundsstyrelsen delar motionärernas argumentation i sak och välkomnar diskussionen om det fackliga uppdraget och hur vi utvecklar det i Vision. Vi har i flera år diskuterat hur vi som är aktiva nu tar ansvar för vår egen generationsväxling och ser till att fler kan engagera sig som förtroendevalda. Det är dels strävan att 30 % av våra styrelser ska vara under 35 år och att fackligt förtroendevalda också ska ha en yrkeskarriär och därmed inte ha heltidsuppdrag som i praktiken innebär att du lämnar yrket.

Men förbundsstyrelsen är tveksam till att skapa ytterligare ”regler” för förtroendevalda nu utan att tillsammans med motionärerna fortsätta diskussionerna i förbundet för att nå de effekter som är beskrivna i motionen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

70. Sociala krav och uppförandekod för leverantörer vid upphandling

Motionär: Loa Bienen och Annelie Sjöberg, Vision Stockholms stad

Vision är ett schyst fackförbund. För oss är mänskliga rättigheter och rätten att organisera sig universella rättigheter på den globala arenan som Sverige befinner sig i som medlem i EU. Vi bör se över vårt regelverk och ta till oss det som tillåter en positiv samhällsutveckling, främjar välfärden och ger oss verktyg att arbeta med. Multinationella företag bryr sig inte om gränser utan flyttar produktionen till de länder som erbjuder de lägsta lönerna. Arbetstagarna konkurrerar globalt i en allt mer nedåtgående spiral för de anställdas rättigheter. För att motverka dessa starka kapitalkrafter måste Vision ha globala strategier. Det finns olika sätt att arbeta på. Vision bör arbeta mer på det internationella planet för att få fram en dialog med de globala facken.

Genom internationell facklig solidaritet kan vi rika länder stödja uppbyggnaden av fackliga organisationer i fattigare delar av världen. Det sker i dag bland annat genom det fackliga utvecklingssamarbetet. Vi bör bekanta oss med de goda exemplen i övriga EU-länder och ge dem det erkännandet som de förtjänar.

Ökade sociala krav får positiva följdverkningar hos svenska leverantörer. Antingen väljer man andra underleverantörer eller utvecklar samarbetet med nuvarande underleverantörer, eller en kombination av dessa åtgärder. Trots att konkurrensen på marknaden är betydande är Vision och SKL:s bedömning att huvuddelen av leverantörerna ser de sociala kraven som rimliga.

Genom att påverka lagstiftaren och EU samt upplysa medborgarna om värdet av mänskliga rättigheter i arbetslivet finns en möjlighet att ändra lagen om offentlig upphandling så att den blir förenlig med EU-lagstiftningen.

Det bör vara en självklarhet att ILO: s åtta kärnkonventioner samt uppförandekod för leverantörer bör ingå i samtliga förfrågningsunderlag när varor och tjänster upphandlas i konkurrens inom välfärdssektorn. Vision bör arbeta aktivt för att sociala krav samt uppförandekod för leverantörer inte ska uppfattas som ett hinder utan samma krav ska kunna ställas på den offentliga verksamheten oavsett vem som driver den. Det handlar om rättigheter, arbetsvillkor, skyldighet att utveckla och förbättra villkoren, osund konkurrens, solidaritet och valfrihet.

Vi föreslår förbundsmötet besluta

- att Vision tar initiativet till en ingående dialog med arbetsgivarorganisationer, politiker, entreprenörer och svensk näringsliv på nationell och internationella nivå. Vision måste påtala vikten för makthavarna så att LOU blir förenlig med EU lagstiftningen. Det bör vara en självklarhet att sociala krav och uppförandekod ska ingå i samtliga förfrågningsunderlag
- att Vision aktivt ska påverka EU så att samtliga medlemsländer ratificerar ILO:s åtta kärnkonventioner nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, och 182, 197 samt FN:s barnkonvention artikel 32.
- att Vision aktivt påverkar EU så att det företag som deltar i offentliga upphandlingar ska uteslutas om de inte gör en skriftlig riskbedömning enligt arbetsmiljölagen och gällande föreskrifter. Samt skriver under och följer de krav som är formulerade i dokumentet uppförandekod för leverantörer.

Vision Stockholms stad har behandlat motionen i sitt styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

70. Sociala krav och uppförandekod för leverantörer vid upphandling

Det finns flera anledningar till att diskutera offentlig upphandling. Dels har upphandlingsutredningen i Sverige nyligen lagt fram sin första delbetänkande, dels har nya forskningsrapporter – både i Danmark och i Sverige - satt fokus på effekterna av upphandlingen/konkurrensen och dels har EU-kommissionen lagt fram ett förslag till ny lagstiftning, ett förslag till direktiv, som faktiskt är ganska omfattande. Offentlig upphandling är en högprioriterad fråga för Vision och förbundet har genom åren jobbat med frågan på olika sätt.

En del frågor som Vision driver, driver vi genom TCO. Där är vi en aktiv medlem och aktör, när det gäller upphandlingsutredningens delbetänkande ”På jakt efter den goda affären - analys och erfarenheter av den offentliga upphandlingen” så har vi lämnat våra synpunkter. Vi har också haft kontakt med svenska ledamöter i EU-parlamentet för att påverka diskussionen på EU-nivå och deltar aktivt tillsammans med bland andra EPSU i att formulera ändringsförslag till direktivförslaget. EPSU betyder European Federation of Public Service Unions och där är vi och andra offentliga fack i Europa medlemmar.

Vision har ett tätt samarbete med SKL i frågan om social ansvarsfull upphandling och på EU-nivå har vi varit initiativtagare till två gemensamma uttalanden med de kommunala arbetsgivarna på europanivå om sociala kriterier i offentlig upphandling. Offentliga arbetsgivare i Europa organiserar sig i CEMR (Counsil of European Municipalities and Regions)

Vision fokuserar primärt på kvaliteten i upphandlade tjänster, social ansvarsfull offentlig upphandling och i respekten för det politiska valet mellan att bibehålla en tjänst i egen regi, att samarbeta med andra kommuner/myndigheter om en tjänst eller att upphandla den. Vi vill uppnå Världens modernaste välfärd – det är Visions mål och vi måste se offentlig upphandling som ett medel för att nå detta mål. Det handlar om kvalitet – om att få mest och högsta kvalitet för skattebetalarnas pengar, oavsett om tjänsterna produceras i eget regi eller om de upphandlas. Därför måste vi ha mer fokus på kvalitet i den offentliga upphandlingen och vi får själv vara mer tydliga när vi pratar om kvalitet. Avseende ILO:s (International Labour Office) åtta kärnkonventioner sker arbete genom vår globala organisation ISKA, Internationalen för stats- och kommunalanställda). Vision sitter i styrelsen i EPSU och ISKA och är aktiva aktörer i det internationella fackliga arbetet.

Det är viktigt att ställa de krav som motionärerna nämner och här behövs en fortsatt kompetenshöjning inom förbundet. Vision driver också att sociala krav och uppförandekoder ska vara en självklarhet i den upphandling som görs i Sverige. Vision har även tagit fram en guide som just handlar om Schyst offentlig upphandling som kan spridas till de fackligt förtroendevalda runtom i landet. Vision kommer även att genomföra en utbildning inom ramen för Fair Union där schyst offentlig upphandling kommer utgöra en viktig del. Arbetet handlar om påverkans arbete och att sprida goda exempel. Styrelsen har ambition att fortsätta arbetet på den inslagna vägen, vilket innebär att påverka i de forum som nu är aktiva i.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla första och andra att-satsen

att avslå tredje att-satsen

71. Information och introduktion

Motionär: Johan Persson, Bromma Sdf

Tycker att det är viktigt att varje nyanställd personal får information om vad den behöver få veta, t.ex. vilka bestämmelser som gäller, sekretess, vad ska hända när de kommer till nya arbetsplatsen. Finner det mycket viktigt att den nyanställda får bra introduktion från den första dagen, blir presenterad av sin chef inför sina nya kollegor. Bra information och introduktion leder/kan leda till att den nyanställde kommer att trivas.

Problemen kan vara att viktiga personer på en arbetsplats, som t.ex. i reception, vaktmästeri etc. inte alltid får den information, och kan då ställa sig frågande:

Vem är denna person? Arbetar han/hon här? Inget vi vet om. Varför har vi inte blivit informerade om detta?

Nästa problem kan vara när någon personal slutar sin anställning. Det är inte alltid säkert att den informationen kommer fram.

Tror inte att information och introduktion fungerar på många arbetsplatser.

Vad kan Vision göra åt detta?

att påtvinga cheferna att bli bättre på att ge tydligare information då ny personal kommer.

Vision Stockholms stad har behandlat motionen i sitt styrelsemöte den 19 mars 2012 och lämnar in motionen utan eget yttrande

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

71. Information och introduktion

Förbundsstyrelsen tycker det är en självklar skyldighet för arbetsgivarna att hålla sin personal informerad om förhållandena på arbetsplatsen. I det inbegrips givetvis allt som har att göra med verksamheten, hur den bedrivs, de resultat som uppnås och hur arbetsgivaren avser att utveckla verksamheten. Detta omfattar lika självklart alla personella förändringar och att alla anställda har insikt i vilka övergripande ansvarsområden som kollegorna har. Lika viktigt är att nyanställda introduceras i verksamheterna på motsvarande sätt.

Om det skulle finnas brister gällande detta är det ett givet intresse för Visions avdelning eller klubb arbetsplatsen att göra arbetsgivaren uppmärksam på bristerna och se till att de rättas till.

Styrelsen tycker däremot inte att det finns behov av en specifik avtalsreglering eftersom det så självklart ligger i arbetsgivarens eget intresse om verksamheten ska kunna fungera på ett effektivt sätt.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

72. Internationellt avsnitt i medlemsutbildningen

Motionär: Vision Göteborg

Vision är en Fair Union och hur får vi ut det budskapet på bästa och smartaste sättet? Facklig verksamhet och rätten att organisera sig fackligt är för oss i Sverige som kämpade för den rättigheten för mer än 100 år sedan en självklarhet. Men för många löntagare runt om i världen är vår historia verkligheten idag. Vi har många förtroendevalda och medlemmar som inte har kunskap i hur Vision arbetar internationellt och vilka möjligheter det finns att påverka. Det internationella arbetet i vårt förbund måste ta steget från tjänstemannaledet och spridas effektivt ut bland medlemmar och förtroendevalda. Det lokala arbetet är särskilt viktigt då många städer diplomeras till Fairtrade City på väldigt enkla grunder samtidigt som man i exempelvis Göteborg köpte gatsten från Kina producerade under fruktansvärda arbetsförhållanden.

Det är oerhört viktigt att våra medlemmar och förtroendevalda har kunskap om internationella frågor och får inblick i hur man kan påverka direkt på sin arbetsplats och i förhandlingar med arbetsgivaren om upphandlingar. Ett avsnitt i vår medlemsutbildning skulle vara ett bra sätt att få ut denna kunskap. Den hyfsat nya utbildningen ”Mitt jobb & Min karriär” är anpassad för dig som individ i arbetslivet. I den ordinarie medlemsutbildningen är ”Min utveckling” ett av avsnitten. Vårt förslag är att ta bort det (eftersom det redan finns i ”Mitt jobb & Min karriär”) och lägga in ett avsnitt om Visions internationella arbete och fairfrågor istället. Det skulle innebära att vi tog ett ytterligare steg framåt i vårt internationella arbete och att vi därmed blir en Fair Union på allvar.

Förbundsmötet föreslås besluta

att i körschemat för Visions medlemsutbildning stryka passet ”Min utveckling” och istället lägga till ett pass om Internationella frågor/Fair Union

att ”Min utveckling” istället enbart ingår i utbildningen ”Mitt jobb & Min karriär”

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

72. Internationellt avsnitt i medlemsutbildningen

Våra utbildningar som riktar sig till medlemmarna är under ständig utveckling. Dels förändras medlemmarnas vardag, dels ska utbildningarna stödja förbundets övergripande mål och strategier. Förbundets kansli har en utbildningsgrupp som ansvarar för att planera, implementera, följa upp och utveckla våra utbildningar.

Den utbildning som vi kallar ”Medlemsutbildningen” har ett innehåll som ska ge medlemmar en kunskap om förutsättningarna på arbetsplatsen, hur de kan påverka, sin utveckling, sin arbetsplats och Vision. I alla Visions utbildningar följer man en given grund och pedagogik och en del i det är att kursledarna tillsammans med deltagarna, som utifrån förväntningar och intresseområden bestämmer var tonvikten på olika områden ska vara. Det vill säga, finns det intresse för internationella frågor i en grupp ska och kan dessa få utrymme. I andra grupper vill man lägga tonvikt vid arbetsmiljön och en tredje vill fördjupa sig i hur man ska få en bättre lön.

Det finns behov av att göra medlemsutbildningen mer yrkesinriktad och ännu mer anpassad till deltagarens egen utveckling. Så för något år sedan togs ”Mitt jobb & Min karriär” fram som ett nytt koncept på medlemsutbildning. I denna deltar Visions karriärcoacher för att tillgodose och praktiskt visa denna tjänst som Vision erbjuder. Fair Union är också en tydligare utbildningsdel än i medlemsutbildningen. Den erbjuds också yrkesinriktat – för ekonomer, socionomer och så vidare.

Förbundsstyrelsen förstår motionärens tankar om att erbjuda ännu mer kunskap om vårt internationella arbete. Men dels finns utrymmet redan idag för att fördjupa sig dels anser inte förbundsstyrelsen att det här är en fråga för förbundsmötet att besluta om. Ansvaret för den fortlöpande utvecklingen av förbundets utbildningar ligger på kansliets utbildningsgrupp i dialog med bland annat kursledare från avdelningar och klubbar. Målet är att gå i takt med våra medlemmars behov av utveckling.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

Utskott 7

Motionerna 73-86

73. Grupplivförsäkringen efter 65

Motionär: Vision Göteborg, Gun Magnusson

Vi arbetar allt längre och allt fler fram till 67 års ålder. Nu finns också en debatt om att 67-årsgränsen skall flyttas fram.

Då är det särskilt viktigt att arbetsmarknadsförsäkringarna och även det frivilliga försäkring-skyddet följer arbetslivet så att arbetstagaren i offentlig sektor har ett skydd mot olycksfall, arbetsskada samt sjukdom mm som har sin utgångspunkt från arbetet.

- Gruppförsäkringen FÖRENADE LIV (gruppavtal nr 40100) som avser olika försäkringsformer gäller till och med 64 års ålder.
- Från och med 65 år gäller försäkringen endast för ”Akutersättning” .

Förbundsmötet föreslås besluta

att Visions ser över/förhandlar fram bra villkor i grupplivförsäkringen för sina medlemmar inom offentlig sektor, så att försäkringen anpassas att gälla för den anställde fram tills pensionsdagen.

att Visions förbundsmöte 2012 diskuterar frågan för att få information och underlag från medlemmarna inom förbundet.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

73. Grupplivförsäkringen efter 65

Förbundsstyrelsen tycker att motionären pekar på en viktig försäkringsfråga utifrån flera förändringar som sker i samhället. Dels handlar det om möjligheten att arbeta fram till 67-år vilket allt fler väljer att göra. Dels handlar det om att vi lever allt längre och har möjlighet till ett aktivt liv som pensionär. Vi ägnar oss mer åt fysiska fritidsaktiviteter och vi reser mer.

Villkoren för seniorförsäkringen har förändrats marginellt sedan 90-talet, vilket Vision påpekat. Eftersom Vision har ett ständigt pågående förbättringsarbete via försäkringskommittén, partsarbete mellan Vision och Förenade Liv, så har vi haft möjlighet att genomföra följande förändringar och förbättringar under det senaste året. Förändringar som genomförts är; invaliditetsbeloppet höjs, schablonersättning i olycksfallsförsäkringen utan krav på kvitton, ersättning för handikapphjälpmedel och dödsfallsersättning på grund av olycksfall ingår.

Dessutom pågår ett arbete med ytterligare förändringar där samtliga förslag pekar i motionens riktning.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionens första att-sats

att avslå motionens andra att-sats

74. Friskvård på arbetstid

Motionär: Johanna Norén, Jönköpings kommun

Det är viktigt med friskvård i form av motion för att orka med ett helt arbetsliv. En timmas motion på arbetstid skulle förebygga stress, belastningsskador m.m. I förhållande till vad en sjukskrivning kan komma att kosta är detta ett billigt sätt att förebygga sjukskrivningar och öka trivseln på arbetsplatsen. Jag ser det som mycket positivt och självklart att ha möjlighet att ta en timma promenad på arbetsplats, dels för att röra kroppen och dels för att mentalt stressa ner.

Jag föreslår att förbundsmötet beslutar att Vision ska verka för

att anställda ska få motionera en timme i veckan på arbetstid

Avdelningens yttrande

Vision Kommunavdelning i Jönköping tillstyrker motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

74. Friskvård på arbetstid

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och tycker att det är en bra idé att Vision arbetar för olika typer av friskvårdsförmåner exempelvis genom lokala intresseförhandlingar. Styrelsen vill också tipsa om att det inte enbart behöver handla om fysisk friskvård, utan att även kulturaktiviteter har positiva effekter på hälsan.

Då sjuktalen återigen ökar och vi får signaler om att friskvårdspengar och tid för friskvård dras in av besparingsskäl. Då är det hög tid för Vision att jobba för att friskvårdstid ska finnas kvar och det arrangeras så att fler motiveras och har möjlighet att nyttja förmånen efter egna behov.

Inom räddningstjänsten där det finns en hög medvetenhet om vad bristande fysisk och mental styrka kan få för konsekvenser, är det vanligt att schemalägga träning för att säkerställa att personalen kan prioritera motion. Arbetsgivaren sänder på det viset tydliga signaler till personalen att hälsan ska prioriteras och det skapas också en arbetsplatskultur där kollegor ser till att tiden för friskvård, är lika självklar som övriga arbetsuppgifter. Förbundsstyrelsen tycker det är ett klokt sätt att agera på och man vill se den medvetenheten även inom andra verksamheter.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen.

75. Arbetstidskonto

Motionär: Landstingsfastigheter, Landstinget i Kalmar län

Vi väcker ett förslag om att Vision tar upp frågan om arbetstidskonto. Arbetstidskontot ska vara tid av samlad arbetstidsförkortning som den anställde flexibelt ska kunna ta ut under sitt yrkesverksamma liv. Arbetstidsförkortningen vars tid som ska samlas i arbetstidskontot ska förbundet jobba för både avtalsvägen (centralt och lokalt) samt genom ett brett opinionsbildningsarbete för att påverka riksdag och regering så att de lagstiftar om förkortad arbetstid. Lagstiftningen ska gälla att få till en kortare genomsnittlig veckoarbetstid.

Motiveringar:

- Timmarna kan användas för att följa arbetstidslagen för oss med beredskapsarbete/jourarbete.
- Tidigare hade statliga sektorn och landstingssektorn bättre semestervillkor än inom den privata sektorn. Nu har den privata arbetsmarknaden kommit ifatt.
- I samhället råder i dag stor brist på tekniker och ingenjörer. Värre blir det de närmaste 10 åren. För att Landstinget ska vara en attraktiv arbetsplats för våra yrkesgrupper så måste vi ha bra arbetstidsvillkor. Hur ska vi kunna konkurrera om arbetskraften/kompetensen då vi både har lägre löner och sämre arbetstidsvillkor/anställningsvillkor.
- Vi som har beredskapstjänst/jourtjänst har en stor psykisk belastning då vi tjänstgör på vår beredskap. För oss är det av stor vikt att få till bättre arbetstidsvillkor i form av arbetstidskonto som man då kan nyttja efter en beredskapsnatt eller beredskapshelg.
- Inom övriga delar av arbetsmarknaden är numera arbetstidsförkortning allmänt förekommande. Landstingsvärlden har minst lika fysisk och psykisk belastning för de anställda som inom övriga delar av arbetsmarknaden.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

75. Arbetstidskonto

Förbundsstyrelsen vill arbeta för att skapa arbetstidskonton som medlemmarna själva ska kunna förfoga över. Arbetstidskonton finns i dag på flera avtalsområden och har bidragit till att medlemmarna på dessa områden har mellan 27 och 54 timmars ledighet per år som de, förutom semestern, har rätt att ta ut som de bedömer bäst. Dessa konton skapar flexibilitet och upplevs mycket positivt bland medlemmarna.

Förbundsstyrelsen vill gärna att förbundet i kommande avtalsrörelser driver krav på att inrätta arbetstidskonton. Ett sådant krav behöver dock alltid vägas mot behov av andra åtgärder som kan vara aktuella då våra definitiva avtalsyrkanden ska fastställas. Förbundsstyrelsen vill också påpeka att det i styrelsens bedömning inte finns möjligheter att i dag framställa krav på lagstadgad arbetstidsförkortning. Motiven för vår bedömning redogörs för i svaret på de motionerna som specifikt gäller generellt förkortat arbetstid.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen i den del som avser inrättande av arbetstidskonton,

att avslå motionen i den del som avser lagstiftande om förkortad arbetstid, samt

att överlämna den bifallna delen av motionen för beredning inför kommande avtalsrörelser.

76. Semesterersättning innan semestern

Motionär: Vision Ulricehamn

I de flesta kommuner är det idag så att semesterersättning betalas ut i efterskott. Det kan innebära att du redan haft din semester då semesterersättningen kommer in på kontot. VISION Ulricehamn tror att det är många som skulle vara behjälpta av att få semesterersättningen utbetald innan semestern så att det extra lönetillägget kan användas just under semestern.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision driver till avtal att; Visions medlemmar skall få valmöjligheten att besluta om att få sin semesterersättning utbetald innan eller efter semestern.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

76. Semesterersättning innan semestern

I Semesterlagen står att semesterlönen, alltså löpande månadslön plus semesterdagstillägg, ska betalas ut i samband med semester. Lagstiftaren har med det avsett just i samband med semestern, inte före eller efter, och att pengarna ska finnas till hands under semestern. Detta fungerade inom industrin då de hade ”industrisemester”, men knappast aldrig inom kommuner och landsting med individuellt bestämda semesterperioder och varierande semesteruttag. Förbundsstyrelsen vill dock i möjligaste mån göra lagstiftarens mening verklig genom att försöka, som motionären föreslår, ge medlemmen möjlighet att själv bestämma när semesterdagstillägget för huvudsemestern ska betalas ut, och att driva krav på en förändring av våra avtal som skulle göra det möjligt. Kravet behöver dock vägas mot andra krav som kan vara aktuella inför kommande avtalsförhandlingar och avgöras av de omständigheter som råder då.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen, samt

att överlämna motionen för beredning inför kommande avtalsrörelser.

77. Timsemester för anställda med 25 dgr semester/år.

Motionär: Malin Bergenstråle

Jag tillsammans med flera andra på min enhet tycker att det är märkligt att inte alla anställda, oavsett antal intjänade semesterdagar/år, har rätt att ta ut timsemester. Som det är nu är det bara de som har fler intjänade dagar än 25/år som har rätt till denna förmån. Man ska alltså vara fyllda 40 år för att kunna ta del av denna förmån, eller ha mer än 25 sparade dagar som går att omvandla till semestertimmar.

Vi som är unga och ofta har småbarn (som kräver en del tid) har inte en chans att utnyttja denna förmån alltså...

Alla bör ha samma förutsättningar att utnyttja detta, oavsett ålder.

Avdelningsstyrelsen bifaller motionen och föreslår Årsmötet att eftersom denna fråga kräver en avtals/lagändring vidarebefordras den som motion till årets förbundsmöte.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

77. Timsemester för anställda med 25 dgr semester/år.

Förbundsstyrelsen anser att det ur ett allmänt perspektiv skulle vara bra om alla hade möjlighet till timsemester. Nu är det emellertid så att vi inte kan förfoga över de 25 dagar som semesterlagen stadgar. Det är inte möjligt att för dessa dagar införa en rätt till timsemester. Semesterlagens § 9 säger nämligen att semesterdag ska tas ut som hel dag. Anledningen till det är givetvis att själva avsikten med semesterlagen är att man ska vara ledig, och inte stå till arbetsgivarens förfogande under någon del av en semesterdag.

Därför finns möjligheten till timsemester endast för de som har mer än 25 dagars semester, alltså för de semesterdagar som vi själva förhandlat fram i avtal. Dessa dagar kan vi förfoga över så som vi vill.

I flera år och flera avtalsrörelser har Vision drivit frågan om fler semesterdagar för anställda under 40 år. Inom något område har vi lyckats förbättra villkor medan vi inom andra områden fortfarande har ett arbete att göra.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad.

78. Varför chefer inte använder dialog-modellen på det sätt det är tänkt

Motionär Aija Österman, sektion 01 Rinkeby-Kista sdf

Vi anställda fick tidigt möjlighet att gå utbildning i Dialogmodellen. Grunden för Dialogen är att man går igenom året som gått och sedan blickar framåt om vad som kommer framåt. Utbildningen var också tydlig med att modellen inte är en löneförhandlingsmodell. Löneförhandlar gör man bara en gång och det vid anställningstillfället.

Jag har ännu inte haft ett dialogsamtal med någon chef som behärskat eller utgått från dialogmodellen.

Vill jag tala om det senaste året så har jag fått svar att man inte ska älta det som varit. Lite lustigt för om det i verkligheten varit så, i praktiken kunde jag gjort på vad som helst under året utan att min chef brytt sig och sedan fått fria händer inför det kommande året.

Senaste medarbetarsamtalet fick jag i hand ett formulär där jag skulle gradera mig själv och sedan skulle chefen i sint tur gradera mig. Jag antar att chefen vet vilka uppgifter jag har men inte hur jag gör dem.

En annan kollega blev ifrågasatt för händelser flera år bakåt i tiden. Här tycks det som om chefen inte kände till vad den anställde har gjort på flera år.

På min arbetsplats har vi resultatbaserad styrning RBS. Just där gör sig Dialogmodellen gällande. Vi har sedan ett par år betalat 2 konsulter för deras arbete med att implementera men inget av det arbetet har kunnat ses inom verksamheten. Inte heller vid medarbetarsamtal eller lönesamtal. Det verkar som RBS är något som chefer behöver ha i sitt lekrum och lönesättningen sker utifrån någon princip som bara chefen känner till.

Jag föreslår förbundsmötet besluta

- att verka för att chefer strukturellt ska använda Dialogmodellen i sina lönesamtal
- att verka för att alla lönesättande chefer gör likadant
- att den anställde får en kopia av chefens bedömning av det gångna året
- att det tydligt redovisas vad som överenskommits inför det kommande året

Vision Stockholms stad har behandlat motionen i sitt styrelsemöte den 19 mars 2012 och lämnar in motionen utan eget yttrande

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

78. Varför chefer inte använder dialogmodellen på det sätt det är tänkt.

Att utveckla och förbättra dialogmodellen är något som Vision ständigt arbetar med och förbundsstyrelsen kan inte annat än att hålla med motionären om vikten av detta. Förbundsstyrelsen föreslår också att lönefrågan ska vara en av Visions hjärtefrågor. Lönesamtalet ska handla om att bedöma vad individen åstadkommit under det gångna året. För att detta ska vara möjligt krävs givetvis att det funnits en målsättning för individens arbete som arbetsinsatsen kan relateras till. Att varje medarbetare har personliga mål för sitt arbete är en förutsättning för att kunna bedöma det arbete medarbetaren utfört och för att lönesättningen ska kunna bli korrekt.

Dialogmodellen bygger på tanken att de som vet bäst om arbetsuppgifter och arbetsinsats, alltså medarbetaren själv och dennes närmsta chef, ska ha ett avgörande inflytande då lönen bestäms.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen, samt

att överlämna motionen för beredning inför kommande avtalsrörelser.

79. Rådgivande, beslutande eller vad...

Motionär: Vision Göteborg, Tina Niinisalo

Motionen avser endast HÖK.

Efter att ha studerat avtalsrörelsen HÖK internt inom vårt eget förbund under en längre period både på distans, genom nära styrelsekollegor samt genom egna erfarenheter, så finns det en hel del frågetecken kvar att lösa för att vår egen process ska fungera. I samband med förra förbundsmötet i Stockholm (2010) bildades en arbetsgrupp som hade till uppgift att utvärdera och komma med en rapport som tar sikte på förbättringar i vårt eget avtalsarbete. I skrivande stund tyder allt på att förändringarna, som blev resultatet av denna arbetsgupp, inte alls blir av avgörande slag som berör avtalsprocesserna i grunden. Huvudfokus i resultatet är bättre tydlighet i befintlig process, en tydligare beskrivning av avtalsgruppens uppgift och mandat samt förbättringar i den regionala valprocessen. I egentlig mening ingen förändring av processen som sådan då den är likadan innan arbetsgruppens arbete som efter. Givetvis är tydlighet alltid bra och ett litet steg på vägen.

Det finns fortfarande en hel del funderingar kvar och som är högst aktuella efter att ha kommit en bra bit på väg i avtal 2012, eller kanske till och med är än mer aktuella efter årets erfarenheter. Årets erfarenheter har varit en hel del missförstånd som radats upp mellan tjänstemän och förbundsstyrelsens representanter å ena sidan och vi förtroendevalda i avtalsgruppen å andra sidan (i skrivande stund gäller detta från start till färdigt yrkande). Missförstånd som är allvarliga och bekymmersamma då vi förtroendevalda varit mycket tydliga med vad vi vill signalera till medlemmarna samt med vad vi vill uppnå. Kulmen i dessa missförstånd var när majoriteten av avtalsgruppen enades i förtydliganden i befintligt yrkande kring för oss viktiga delar. Allt i samma linje som hållits från början i olika resonemang i hela avtalsgruppen. Detta uppfattade därefter av förbundsstyrelsens representanter och tjänstemän som ett helt eget förslag till yrkande som stred mot det förslag som tagits fram. Kan det bli mer fel undrar jag då och vilka öron väljer vi att lyssna med!? Kan det vara så att missförstånd lättare uppstår om man redan bestämt sig för en annan linje och under tiden märker att vi förtroendevalda drar åt ett lite annat håll. Finns det något intresse för vad en avtalsgrupp av nuvarande slag har att bidra med i en avtalsrörelse genom förslag på lösningar, idéer och kreativitet. Allt detta naturligtvis förankrat i de många egna medlemskontakter man har, genom lokal förhandlingserfarenhet, genom regionala avtalsgrupper, HÖK-forum osv. Eller är det kanske rent av så att förbundet vill använda avtalsgruppen som ett bollplank för tjänstemännens egna idéer där vi förtroendevalda inte förväntas att prestera mer än att bekräfta dessa... En sådan arbetsordning hade möjligtvis varit helt i sin ordning om vi alla varit medvetna om detta sätt att arbeta.

Efter egna erfarenheter, tidigare motioner i ämnet och arbetsgruppens arbete så behöver vi en mer drastisk förändring för få ordning på det interna avtalsarbetet.

Förbundsstyrelsen är den grupp av personer som har det högsta mandaten inom förbundet både i avtalsbeslut samt övriga beslut i stadgade frågor. Förbundsstyrelsen pekar också ut en inriktning i avtalsrörelsen. En inriktning som inte processats i demokratisk anda runt om i landet utan presenteras avtalsgruppen som ett färdigt resultat. Det borde därför vara de som arbetar mest aktivt med vårt avtalsarbete. Förbundsstyrelsen gör mycket annat viktigt arbete också, dock är det väl ändå så att avtal och lön torde hamna högt på listan vid en viktighetsprövning. Att då slarva med detta på nuvarande sätt är beklagligt. Idag kommer hela förbundsstyrelsen in i slutskedet och innan dess sköts det via dess 2 representanter.

Indirekt sägs det ibland att ingen förbundsstyrelse kommer att våga gå emot en enig avtalsgrupp. Man kan då undra över vad som hände i samband med arbetet med yrkande i avtal 2012 då förtydliganden som fördes fram förkastades som ett helt nytt yrkande som inte kunde tas in så sent i processen.

Förbundsmötet föreslås besluta:

Att-satser del 1:

- att förbundsstyrelsen är den grupp som har till huvuduppgift att arbeta med avtalsrörelse HÖK samt
- att förbundsstyrelsen därmed också sköter förankringsarbetet som helhet i HÖK-forum, regionala avtalsgrupper med mera samt
- att nuvarande form av avtalsgrupp läggs ner samt
- att för övriga uppgifter som förbundsstyrelsen under aktuell avtalsrörelse har att sköta bildas arbetsgrupper från representanter runt om i landet samt
- att stadgarna ändras så de stämmer med av förbundsmötet beviljade att-satsers besluts- och arbetsordning.

alternativt

(tillstyrks del 1 är att-satser del 2 och del 3 ej aktuella att ta ställning till.)

Att-satser del 2:

- att avtalsgruppen får ett verkligt mandat i avtalssammanhang genom att också vara beslutande tillsammans med förbundsstyrelsen samt
- att beslutsmandatet genomförs så att det är en röst per person samt
- att avtalsgruppen ska bestå av minst lika många personer som förbundsstyrelsen samt
- att avtalsgruppen genom detta även får en direkt påverkansmöjlighet då det inte besluts- och stadgemässigt är möjligt att gå emot en enig avtalsgrupp samt
- att stadgarna ändras så de stämmer med av förbundsmötet beviljade att-satsers besluts- och arbetsordning.

alternativt

(tillstyrks del 1 eller del 2 är att-satser del 3 ej aktuella att ta ställning till.)

Att-satser del 3:

- att förbundet utreder och inrättar en ordning där vi genomför två förbundsmöten, ett i samband med start av avtalsprocessen där yrkanden antas samt ytterligare ett när vi är i skedet att anta eller förkasta ett nytt avtal samt
- att vi genom detta har en demokratisk ordning där fler förtroendevalda deltar och beslutar i avtalsbeslut samt
- att stadgarna ändras så de stämmer med av förbundsmötet beviljade att-satsers besluts- och arbetsordning.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

79. Rådgivande, beslutande eller vad...

Förbundsstyrelsen tar sitt uppdrag på allra största allvar och driver frågor på det sätt och med det innehåll som den stora majoriteten av medlemmar vill. Förbundsstyrelsen använder också demokratiska metoder som fastställts i våra beslutande organ. Styrelsen är övertygad om att det är genom tydliga uppdrag och

mandat från medlemmarna som en kraftfull och framgångsrik facklig verksamhet byggs. Utan sådana mandat, och med utrymme för egenintresse eller snäva särintressen, skulle Vision snart tyna bort i brist på förtroende och utan möjlighet att påverka villkoren på arbetsplatsen. Förbundsstyrelsen läser därför denna motion med viss förvåning eftersom motionen framför kritik som kan läsas som att styrelsen för en politik utifrån sina egna intressen och som vill marginalisera och negligera det som medlemmarna vill. Inget kan vara mer felaktigt.

Styrelsen vill här redogöra för sakförhållandena i några av de saker motionen berör.

Vid förbundsmötet 2010 beslutades att tillsätta en arbetsgrupp för att utifrån en motion se över former och rutiner kopplat till avtalstecknande. Denna arbetsgrupp presenterade hösten 2011 en rapport med en omfattande diskussion och beskrivning av en avtalsrörelses olika beståndsdelar. Rapporten avslutades med en kronologisk beskrivning på hur arbetsgruppen ansåg att en avtalsrörelse borde genomföras och en ingående beskrivning av hur vi kan uppnå bättre förankring, tydligare information, bättre deltagande och större insikt i processen och det slutliga avtalsresultatet. Arbetsgruppen bestod av 14 ledamöter, varav två reserverade sig mot gruppens rapport, varav den ena har skrivit denna motion.

Förbundsstyrelsen har, utifrån arbetsgruppens arbete, genomfört omfattande diskussioner som resulterat i en rapport till detta förbundsmöte: ***Vision och en utvecklad avtalsprocess - förutsättningar för ett ökat medlemsinflytande vid avtalsrörelser.*** Förbundsstyrelsen har där ambitionen att öka medlemmarnas egna möjligheter till inflytande och deltagande under hela förhandlingsprocessen, före processen då vi tar fram yrkanden, under processen då vi förhandlar och efter processen då det gäller att tillämpa förhandlingsresultatet. Styrelsen anser att Vision med de åtgärder som denna rapport innehåller kommer att skapa en genomgripande förändring och utveckling av vårt sätt att arbeta med avtalsförhandlingar, och att de på ett mycket bra sätt svarar mot den vilja medlemmarna har, att få möjlighet att delta själva.

När det gäller motionärens beskrivning av avtalsgruppens arbete i årets avtalsrörelse vill styrelsen klargöra att vi de första dagarna i december fick ett heltäckande förslag till yrkande från avtalsgruppen som styrelsen hade att ta ställning till. Avtalsgruppen hade därmed avslutat sitt arbete i den del det gällde att formulera förslag till avtalsyrkande. Styrelsen träffade någon dag senare de av avtalsgruppens ledamöter som hade möjlighet att delta vid ett gemensamt möte. Styrelsen ville där ta del av avtalsgruppens erfarenheter och dittillsvarande arbete. Den ”majoritet” av avtalsgruppen som motionären beskriver träffades inför detta möte. Detta möte var inte tidigare inplanerat, vilket innebar att deltagandet därför utgick från de ledamöter som råkade ha möjlighet att träffa styrelsen den dagen. Mötet ingick inte på något sätt i gruppens formella åtaganden, och genomfördes utan någon i förväg känd dagordning eller avsikt. Styrelsen upplevde vid det gemensamma mötet att de närvarande ledamöterna ur avtalsgruppen, utan att representera hela avtalsgruppen, presenterade andra överväganden än vad som tidigare överlämnats skriftligen till styrelsen av en enhällig avtalsgrupp. Demokratiska processer kräver att alla som deltar i en viss process har möjlighet att delta i beslutsprocesserna och att det i förväg är känt bland processens deltagare vad som ska avhandlas vid ett visst möte. Öppenhet, tydlighet och allas möjlighet till deltagande är självskrivna förutsättningar i Visions demokratiska processer.

Förbundsstyrelsen vill uttrycka sin absoluta tacksamhet för det arbete både arbetsgruppen om avtalsmandat och avtalsgruppen lagt ned. Dessa två grupper har med stort engagemang arbetat för förbundets bästa och för att våra medlemmar ska få mer att säga till om såväl på arbetsplatsen som inom förbundet. Deras arbete har fört stor nytta med sig och utan deras bidrag skulle styrelsens och förbundets arbete inte kunna gå att genomföra på det sätt och med den kvalitet som medlemmarna förtjänar.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

80. Lön, en facklig fråga?

Motionär: Vision Göteborg

Så här kunde en motion till Förbundsmötet i det gamla fackförbundet SKTF se ut.

(exemplet är från 2010 men det finns fler). Lite fritt citerat ur just denna.

Citat

> *”Vi har under ett antal år och vid ett antal Förbundsmöten diskuterat löner och villkor ur olika perspektiv. Utgångspunkten har dock varit hur en utvecklad process ska kunna åstadkommas. Även i vår lönepolitik finns det som kallas att utveckla löneprocessen som ett ledande inslag. Eftersom denna utveckling alltid relaterar till att medlemmen mer och mer ska hantera sin lön och sin löneutveckling själv borde vi nu stanna oss lite, stanna upp lite i vår iver och bli "settnas i en vehög" en stund och reflektera, analysera denna vår strävan. Är vi den absoluta sanningen på spåren? Finns det några problem med denna vår politik? Är detta något som kommer att fulländas i framtiden och då hur? Vad är målet? Facklig kapitulation? Medlemsrevolution? Vi gör en affär av att avtalen inte ska vara sifferlösa, men vi har sifferlösa avtal, varför? Vad är utveckling i det här sammanhanget? Sedan måste vi fundera på hur det som kallas utveckling står i förhållande till de strukturella löneskillnaderna? Reallönefrågan? Yrkesfrågan? Låglönefrågan, Hindrande? Pådrivande? Det finns en del att ta i och för att lösa det måste man ta i.*
>
> *.....Om vi inte vet vad vi vill uppnå i slutändan kommer vi också att tveka om hur vi kommer dit. Det är dags att efter dessa år och dessa avtalsrörelser genomgripande diskutera var vi står, vad vi vill från och med här, och hur vi når dit.*
>
> *.....*
>
> *Vi föreslår Förbundsmötet besluta*
>
> *Att Avsätta tid för en genomgripande ideologisk diskussion kring utvecklingen av våra avtal kring löner och villkor.*
>
> *Att Därvid också se över vår lönepolitik i akt att finna vår mening med den utveckling som vi säger pågår.*
>
> *Att Därvid fundera kring vad som är målet och hur ett avtal ser ut då vi nått målet.”*

Slut citat

En sådan här motion blev på den tiden avslagen och/eller besvarad och så också denna enligt följande

> *”Förbundsstyrelsen vill gärna att alla tillfällen till att diskutera lönepolitiken utnyttjas – på arbetsplatser, i avdelningar och klubbar, inom regioner och naturligtvis på Forumträffar inom respektive avtalsområde. En bred diskussion som skapar ett brett och väl förankrat underlag är en bra förutsättning för att modifiera och förändra våra lönepolitiska målsättningar och metoder. Vi har bra möjligheter att inom vår organisation åstadkomma de diskussioner motionären åsyftar.”*

Alltså överallt utom på vårt högsta beslutande organ, Förbundsmötet där motionen låg.

Eftersom då ingenting av det som finns i svaret har inträffat vad gäller de gemensamma fora som står till buds utan enbart blir en diskussion som förts och förs på arbetsplatser, i avdelningar och klubbar. Viktiga diskussioner men att sammanföra dessa till en diskussion, en helhet i förbundet blev aldrig av. Den efterlysta och utlovade diskussionen i våra fora har helt enkelt uteblivit.

En viktig reflektion är alltså att vi kan prata var som helst utom i vårt högsta beslutande organ, Förbundsmötet. Vi måste ändra på det.

Nu är det också så att denna diskussion ska föras på Förbundsmöte och inte ”gömmas” i andra fora, inte ens i Avtalsgruppen. I Vision ska givetvis Visions högsta beslutande organ Förbundsmötet hantera den här typen av frågeställningar och motioner och därmed formulera Visions lönepolitik och strategi i löne- och villkorsfrågor. Visions Förbundsmöte får aldrig utan ställningstagande hänvisa motioner till exempel till Avtalsgruppen, så som SKTF gjorde, eller som svar hänvisa till att vi för diskussioner i våra andra fora, om vi inte ska göra det, som gamla SKTF:s förbundsstyrelse gjorde. Det är alltid rätt att ta diskussionerna på Förbundsmöte.

Sedan finns det ytterligare problematik att väga in i diskussionen och det är hur individuellt det individuella kan vara. Individuell solidaritet kan vara ett problem liksom att individuellt i ett lönesättande samtal klara ut de strukturella löneskillnaderna.

Men nu gäller annat?

Förbundsmötet föreslås besluta

- att avsätta tid för en genomgripande ideologisk diskussion kring utvecklingen av våra avtal avseende löner och villkor.
- att därvid också se över vår lönepolitik i akt att finna vår mening med den utveckling som vi säger pågår.
- att därvid fundera kring vad som är målet och hur ett avtal ser ut då vi nått målet.”
- att placera in vårt arbete med de strukturella löneskillnaderna i Visions lönepolitik och strategi.
- att strategiskt diskutera hur arbetet med de strukturella löneskillnaderna konsekvent ska bedrivas på kort och lång sikt. Avtalsmässigt och opinionsmässigt.
- att diskutera kring hur Visions yrkesfokus ska presentera även i lönepolitiken.
- att Förbundsstyrelsen planerar in detta på Visions Förbundsmöte i höst (det här kan ju inte FM besluta, det blir lite sent, men en FS I Vision kan göra det).

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

80. Lön, en facklig fråga?

Förbundsstyrelsen anser att det är betydelsefullt i vi, i vår nya skepnad som Vision, utvecklar och modifierar våra lönepolitiska ståndpunkter. Det är viktigt att ståndpunkterna formuleras så att det på ett självklart sätt kan förmedla det som vi i Vision vill åstadkomma, kanske den närmaste femårsperioden.

En avgörande diskussion om detta är dock inte möjlig att genomföra på årets förbundsmöte. Förbundsstyrelsen vill att lönepolitiken ska ha sin grund i diskussioner bland många medlemmar i avdelningar och klubbar, samt inom de yrken medlemmarna är verksamma i. Det är inte genomförbart att ha så breda diskussioner inför årets förbundsmöte. Tiden medger helt enkelt inte det. Vi vill i stället genomföra sådana diskussioner under vintern och våren 2013 och att de ska utmynna i att vi under de regionala förbundskonferenserna 2013 diskuterar de beståndsdelar som ska ingå i Visions lönepolitiska ståndpunkter och målsättningar.

När det mer specifikt gäller lönepolitiken känner vi oss trygga i att den i sina huvuddrag vilar på våra medlemmars uppfattning. Vi har i flera medlemsundersökningar fått medlemmarnas attityder till löner och vad de ska grundas på bekräftade.

- Lönen ska vara individuell och differentierad.
- Medlemmarna vill ha betalt för det som de uträttar på arbetet.
- Medlemmarna vill kunna påverka sin lön genom sitt arbete.
- Skillnader i prestation ska ge skillnader i lön.
- Medlemmarna vill att lönen ska sättas av någon som vet vad de uträttar på arbetet, helst den närmsta chefen.
- Medlemmarna vill, genom egen medverkan, vara med och bestämma då lönen fastställs.

Förbundsstyrelsen anser utifrån detta inte att det finns anledning att förändra det som är grunden i förbundets lönepolitiska målsättningar, men tycker att det finns några inslag som behöver utvecklas.

- Medlemmens rätt till deltagande, inflytande och påverkan då den egna lönen bestäms ska förstärkas. Detta ska gälla såväl i relation till arbetsgivare och närmaste chef som inom Visions eget arbete.
- Lönepolitiken bör innehålla specifika målsättningar om yrkets betydelse i lönesättningssammanhang, hur yrkesgemenskapen kan nyttjas då lönerna bestäms och om hur vi arbetar med specifika yrkesvillkor. Kanske det även finns behov av specifika lönestrategier för vissa yrken.
- Vårt arbete för att åstadkomma förändring av de strukturella löneskillnaderna behöver vara en betydelsefull del av våra ståndpunkter. Kanske vi ska ange mer detaljerade uppfattningar om vad vi vill uppnå.

Förbundsstyrelsen vill gärna att dessa tre områden; individens rätt, yrkets betydelse och arbetet med de strukturella löneskillnaderna ska vara vägledande för var tyngdpunkten ska ligga i diskussionerna kring nya lönepolitiska ståndpunkter för Vision. Dessa tre områden ska också vara bärande i arbetet med lön som en av Visions hjärtefrågor.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att ta initiativ till breda medlemsdiskussioner om Visions lönepolitiska ståndpunkter

att tyngdpunkten i diskussionerna ska ligga på individens rätt, yrkets betydelse och de strukturella löneskillnaderna

att framställa ett underlag för diskussion om de lönepolitiska ståndpunkterna till de regionala förbundskonferenserna 2013

att genomföra diskussioner på de regionala förbundskonferenserna 2013 om förbundets lönepolitiska ståndpunkter och målsättningar och hur de ska formuleras

att förbundsstyrelsens utifrån resultatet av de regionala diskussionerna formulerar och beslutar om Visions nya lönepolitiska ståndpunkter, samt

att därmed anse motionen besvarad.

81. Betala ur egen ficka

Motionär: Johan Strandberg

När jag i fjol blev medlem sade min morsa, som var SKTF-anställd 1977-86, att mina pengar skulle supas upp av fackförbundets anställda. En fördel vore att anställda och förtroendevalda fick betala för alkohol ur egen ficka.

Yrkande.

att förbundsmötet uttalar att alkohol får betalas av anställda och förtroendevalda ur egen ficka

82. Helt alkoholfri representation och alkoholfria möten inom Vision!

Motionär: Bengt Björkman

Inom vår avdelning gick diskussionerna om ”festligheterna i Stadshuset i Stockholm” mycket höga. Det som retade medlemmarna mest var den stora summa pengar som just festen förbrukade. Att uppgifterna som media påstod inte var relevanta var hopplöst att föra fram. Vårt nya (fina) namn solkades ner.

Den debatten visade på flera brister inom Vision. Vi var helt oförberedda på medias ”sanningar” och påståenden och mycket av det nya namnets positivitet dränktes. Stor betydelse hade uppgifterna om de goda vinernas pris.

I efterhand kan konstateras att visst, vinerna var av hög klass, men blev helt fel för det sammanhang vi var där för! Är det verkligen i dagsläget nödvändigt att servera alkohol, om än endast någon gång per år, enligt Visions policy? Vi är inte kvar i 1980- och 1990-talets in(k)rökta fackliga sammankomster längre. Vision är ett mycket modernt och framåtsyftande fackligt förbund och då ska vi våga släppa även de sista måttliga resterna av alkoholbruk vid våra möten och vid representation!

Mitt förslag är att Förbundsmötet 2012 beslutar

att alla möten och representation i Visions namn ska vara alkoholfria

Motionen har behandlats i Vision Umeåavdelningens styrelse 2012-01-31 som tillstyrkte den i sin helhet.

83. Representation vid Visions möten

Motionärer: Magnus Lundbäck, Karlstads Energi; Sari Elsilä, Norberg; Anette Klippberg, Uppsala; Hannah Älgekrans, Landstinget Sörmland, Anne-Sofie Koivisto, Kiruna; Mikael Larsson, Eskilstuna; Margaretha Nordman, Landstinget Dalarna; Kent Carlsson, Mälarklubben Vision; Thomas Norberg, Övertorneå; Christina Johansson, Falun; Charlotte Noren, Borlänge; Laila Saari, Kramfors

Visions alkoholpolicy ger förbund, avdelningen eller klubb möjlighet att bjuda sina medlemmar på starköl eller vin i begränsad mängd

Cirka en miljon svenskar har ett riskbruk av alkohol, en på nio invånare. Om man då räknar om detta för Visions del så motsvarar den siffran ca 17000 medlemmar som har ett riskbruk.

Vi vet att medlemmar får gå från jobbet, hem och familj på grund av alkohol

Alkoholens totala samhällskostnad har av olika forskare beräknats till mellan 20 och 80 miljarder kronor. Klart är att samhällets kostnader vida överstiger dess inkomster av alkoholen.

Föreslår att förbundsmötet beslutar att ingen alkohol skall bjudas på där VISION står som värd. Vill någon dricka alkoholhaltiga drycker får detta finansieras med egna pengar. Våra medlemmars pengar skall inte finansiera våra alkoholintag och vi skall inte medverka till att vår eventuella medlem går från riskbruk till alkoholism.

Yrkande:

att förbundsmötet beslutar att ingen alkohol skall bjudas på där Vision står som värd.

84. Visions alkoholpolicy

Motionär: Vision Stockholms Stad

Visions (SKTF:s) alkoholpolicy för den lokala verksamheten har en restriktiv hållning men den öppnar ändå upp för vårt förbund att bjuda på alkohol vid vissa tillfällen.

Vision ska vara ett modernt fackförbund och det har lagts ner mycket arbete för att ändra på den bild och de myter som funnits (och fortfarande finns) om facket.

När det gäller frågan om att bjuda på alkohol eller ej så finns det två anledningar att lyfta för att välja det senare alternativet.

Den första är just bilden av facket där fackpampar dricker alkohol på medlemmarnas bekostnad. Vision ska vara ett fackförbund som aktivt arbetar med de frågor som är angelägna för dess medlemmar. Medlemmar och förtroendevalda ska vara stolta över sitt fackförbund och det ska inte behöva finnas några tveksamheter kring att medlemsavgiften går till ”rätt” saker. I vår gamla alkoholpolicy nämns de skandaler som drabbat andra fackförbund som en anledning till att ha en restriktiv hållning i dessa frågor men varför ska vi ens öppna upp för tveksamheter?

Den andra anledningen hör ihop med förekomsten av beroendeproblematik. Enligt den missbruksutredning som Gerhard Larsson har gjort så är det ca 500 000 personer i Sverige som har ett missbruk eller beroende. För de flesta är det alkohol som är problemet. Det finns en mängd forskning på detta område och ovanstående är bara tänkt som ett exempel för att visa att det i alla större föreningar/grupper med all säkerhet finns ett flertal personer med alkoholberoende eller alkoholmissbruk.

Om alkohol är ett självklart inslag vid exempelvis årsmöten tvingas en del personer att tacka nej när de blir erbjudna alkohol och kanske till och med vara tvungen att motivera sitt ställningstagande. Vi har väl alla fått känna av styrkan av ett grupptryck i någon situation. Det är en stor skillnad mellan detta och att i stället bjudas på alkoholfria drycker och där det eventuellt finns en bar där var och en kan välja om de vill handla.

Genom att Vision inte i några sammanhang står för kostnaden av alkohol så kommer man bort från den konstiga kopplingen mellan sprit och fackliga frågor och man utestänger inte någon då alkoholkonsumtion inte blir en naturlig del av ett fackligt engagemang.

Vi föreslår förbundsstyrelsen besluta

att stryka andra punkten i Visions (SKTF:s) alkoholpolicy.

att policyn ska syfta till att inte vid några tillfällen bjuda på alkohol i samband med förbundets/avdelningens/ klubbens verksamhet.

Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

85. Visions alkoholpolicy

Motionär: Vision Göteborg

Visions (SKTF:s) alkoholpolicy för den lokala verksamheten har en restriktiv hållning men den öppnar ändå upp för vårt förbund att bjuda på alkohol vid vissa tillfällen.

Vision ska vara ett modernt fackförbund och det har lagts ner mycket arbete för att ändra på den bild och de myter som funnits (och fortfarande finns) om facket.

När det gäller frågan om att bjuda på alkohol eller ej så finns det två anledningar att lyfta för att välja det senare alternativet.

Den första är just bilden av facket där fackpampar dricker alkohol på medlemmarnas bekostnad. Vision ska vara ett fackförbund som aktivt arbetar med de frågor som är angelägna för dess medlemmar. Medlemmar och förtroendevalda ska vara stolta över sitt fackförbund och det ska inte behöva finnas några tveksamheter kring att medlemsavgiften går till ”rätt” saker. I vår gamla alkoholpolicy nämns de skandaler som drabbat andra fackförbund som en anledning till att ha en restriktiv hållning i dessa frågor men varför ska vi ens öppna upp för tveksamheter?

Den andra anledningen hör ihop med förekomsten av beroendeproblematik. Enligt den missbruksutredning som Gerhard Larsson har gjort så är det ca 500 000 personer i Sverige som har ett missbruk eller beroende. För de flesta är det alkohol som är problemet. Det finns en mängd forskning på detta område och ovanstående är bara tänkt som ett exempel för att visa att det i alla större föreningar/grupper med all säkerhet finns ett flertal personer med alkoholberoende eller alkoholmissbruk.

Om alkohol är ett självklart inslag vid exempelvis årsmöten tvingas en del personer att tacka nej när de blir erbjudna alkohol och kanske till och med vara tvungen att motivera sitt ställningstagande. Vi har väl alla fått känna av styrkan av ett grupptryck i någon situation. Det är en stor skillnad mellan detta och att i stället bjudas på alkoholfria drycker och där det eventuellt finns en bar där var och en kan välja om de vill handla.

Genom att Vision inte i några sammanhang står för kostnaden av alkohol så kommer man bort från den konstiga kopplingen mellan sprit och fackliga frågor och man utestänger inte någon då

Vi föreslår förbundsstyrelsen besluta

att stryka andra punkten i Visions (SKTF:s) alkoholpolicy.

att policyn ska syfta till att inte vid några tillfällen bjuda på alkohol i samband med förbundets/avdelningens/ klubbens verksamhet.

Följande avdelningar har meddelat att man står bakom motionen:

Vision Stockholms Stad

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

81. Betala ur egen ficka
82. Helt alkoholfri representation och alkoholfria möten inom Vision
83. Representation vid Visions möten
84. och 85. Visions alkoholpolicy.

Förbundsstyrelsen noterar att det finns ett stort intresse kring alkoholfrågor inom förbundet. Det är bra och det tyder på en sund uppfattning att våra gemensamma resurser ska användas på ett ansvarsfullt sätt och ge mest möjliga nytta för förbundet.

Även förbundsstyrelsen har diskuterat alkoholfrågan vid ett antal tillfällen. Förbundsstyrelsen har behandlat alkoholfrågan utifrån perspektivet att Vision är en fair union, att vi nu bygger ett nytt förbund och att det är viktigt att vi använder förbundets resurser på absolut bästa sätt. Som en konsekvens av det och det förändringsarbete som pågår har förbundsstyrelsen redan beslutat om tydligare riktlinjer gällande bjudning av alkohol. Som en konsekvens av detta beslut kommer det till exempel inte bjudas på någon alkohol på förbundsmötet 2012.

De av förbundsstyrelsen antagna riktlinjerna lyder:

Vision är en fair union och bjuder inte på alkoholhaltiga drycker för medlemmarnas pengar.

Avsteg från denna princip kan undantagsvis, vid representation, fattas av förbundsordförande.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionerna

86. Modernisera begreppen hos Vision

Motionär: Ny i styrelse utbildningsgrupp 27-28/4 2011 Bosön

Christer Ericson avd. 090, Laila Ericsson avd. 155, John Smed avd. 113, Malin Gustafsson avd. 067, Katarina Hellgren avd. 152, Elvy Lindgren avd. 067, Annika Lindman avd. 152, Göran Sahlén avd. 152, Per Vestin avd. 152, Marie-Louise Arvidsson avd. 153, Anette Lundberg avd. 221, Ali Reza Pashaei avd. 505-04, Helene Svensson avd. 062, Stefan Zsupos avd. 524, Anna Bergelin avd. 012

I kontakt med ungdomar kom det fram att de tycker att vi använder förlegade benämningar så som fackförening och kollektivavtal. De gamla benämningarna låter politiskt styrda mot socialdemokraterna och eftersom Vision är partipolitiskt obundet så vill vi modernisera dessa benämningar.

Vi föreslår förbundsmötet besluta:

att orden fackförbund och fackförening ändras till intressebevakarna.

att ordet kollektivavtal ändras till arbetsmarknadsöverenskommelse. (AÖ)

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

86. Modernisera begreppen hos Vision

Hur vi skriver, pratar och låter är en viktig del av hur Vision uppfattas – av såväl medlemmar och icke-medlemmar som av alla andra i vår omgivning. Därför är Visions kommunikation och tonalitet också en viktig del i det förändringsarbete vi genomför, och kan ytterligare hjälpa oss att nå positionen som ett modernt och handlingskraftigt fackförbund som tilltalar unga, akademiker och nyanställda. Om vi ska ha framgång krävs öppen diskussion, tillgänglighet och bra dialog. Därför vill vi ersätta många termer och uttryck som hos många människor är förbundna med en svunnen tid och en gammal syn på en fackförening och den roll medlemmarna spelar i en sådan förening.

När den visuella identiteten för Vision togs fram i samband med namnbytet ingick även att se över vår tonalitet, med andra ord hur vi uttrycker oss språkligt. Bland annat innebar det att ta fram en beskrivning av vad Vision gör och vilka vi är, liksom hur vi i Vision kommunicerar. Till exempel handlar ett medlemskap i Vision om en sak – att du som medlem ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv. Och när vi som Vision kommunicerar är vi personliga och intresserade av den vi talar med, lyssnar hellre än vi pratar och kommunicerar rakt, öppet och ärligt. Och vi utgår från att den vi talar till är likvärdig.

Vi behöver även utveckla nya metoder för kommunikation och deltagande, bland annat genom att bli skickligare på att utnyttja Internet och sociala medier. Vi behöver också öppna upp våra demokratiska processer genom att ge medlemmar nya möjligheter till direkt deltagande då olika beslut ska fattas. Om det betyder att vi bestämmer oss för att använda just de uttryck motionärerna föreslår är en annan sak, vi är ju stolta över att vara en fackförening och vi anser att kollektivavtalet är det främsta instrumentet för att skapa bra villkor på arbetsplatserna. Förbundsstyrelsen anser ändå att det viktiga med motionen är att den pekar på behovet att förnya vårt sätt att umgås och kommunicera med våra medlemmar, något som styrelsen helhjärtat understödjer. Styrelsen ser också med glädje att det pågår ett intensivt arbete med just detta på alla håll inom förbundet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

Utskott 8

Motionerna 87-98

87. Verksamhet för rekrytering av studerande och blivande akademiker

Motionär Anna Nilsson, Visions Lundaavdelning

Då Tria samarbetet ej finns längre och Vision själva kommer ta över arbetet med studerande medlemmar och rekrytering av dessa in till förbundet är det viktigt att alla center får samma förutsättning att jobba med dessa frågor och medlemmar.

Jag tror också att det är viktigt att göra detta tillsammans med de lokal förtroendevalda ute i avdelningar och klubbar som finns nära lärosätena. Detta ligger ju väl i målen för 2012 arbetet där det står att vi i Vision ska vara synliga på universitet och högskolor. Även åtgärdspunkterna kan täckas in av det föreslagna arbetet då det kan vara ett ypperligt tillfälle att samarbetsexplodera och visa på vad som finns hos de olika arbetsgivarna inom vår sektor runt lärosätena.

Vi vet inom Vision att när vi är ute visar upp vår verksamhet på arbetsplatser och lärosäten lockar detta medlemmar till oss. Därför kan det vara bra med ett högt satt mål över hur många studenter som ska träffas och få en möjlighet att erbjudas medlemskap hos Vision

Jag förslår förbundsmötet att besluta

- att förbundet uppdrar åt centret att tillsätta minst 75 % tjänst enkom för rekrytering av blivande akademiker
- att Visions lokala förtroendevalda och tjänstemän tillsammans träffar 50 000 studerande under en 2 års period
- att förbundet avsätter nödvändiga medel för att uppnå målen i att-sats 1 och 2

Motionen tillstyrks av Visions Lundaavdelning
Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

87. Verksamhet för rekrytering av studerande och blivande akademiker

Den 1 april gick starten och nu bygger vi successivt upp Visions egen studentverksamhet. Förbundsstyrelsen är helt överens med motionärens beskrivning av hur viktigt det är att vi är synliga på universitet och högskolor samt på arbetsplatserna. Det är när vi lyckas med kombinationen av detta som vi är riktigt framgångsrika.

Studentverksamheten är nu en del av Vision och ska enligt förbundsstyrelsen inte ligga utanför den yrkesverksamma verksamheten. Det betyder, precis som motionärerna beskriver, att alla vi som är engagerade även tar in studenterna i vår verksamhet. Lokalt är det till exempel ett utmärkt tillfälle att bjuda in studenterna till våra yrkesträffar med mera för att på så vis erbjuda studenterna möjlighet att få träffa represen-

tanter för yrkeslivet. Förbundsstyrelsen gillar verkligen motionärernas tanke om att samarbetsexplodera och visa upp våra olika arbetsplatser på lärosätena. Det här är verkligen en vinna-situation för alla inblandade, inklusive arbetsgivaren, där Vision kan bli den naturliga mötesplatsen.

Genom Tria hade vi ett brett anslag och arbetade med stora utbildningsgrupper. Men nu är det Vision som väljer och här ser förbundsstyrelsen stora fördelar med att arbeta smart men framför allt flexibelt för att få ett så bra resultat som möjligt för rimliga insatser. På vissa skolor har vi tillträde ända in i utbildningarna. På andra skolor får vi inte kliva över tröskeln. Socionomutbildningen är inte lik ekonomutbildningen. Därför är det nödvändigt att jobba flexibelt. Ibland behöver vi ändra riktning och testa olika sätt för att nå fram och rekrytera studentmedlemmarna. Vi ska bygga nätverk och skaffa värdefulla kontakter, både lokalt, regionalt och centralt. På skolorna, i utbildningarna, med forskare, kårerna, andra organisationer, företag och så vidare.

Så, nu när vi startar vår egen studentverksamhet är det viktigt att vi hittar skolor, utbildningar som är relevanta för Vision och som gör att vi når vårt mål att vara det självklara valet när studenten kommer ut på arbetsplatsen.

Förbundsstyrelsen tycker det är svårt att säga exakt hur organisationen runt studentverksamheten ska se ut i kansliet när det är i ett uppbyggnadsskede och vill inte heller att detta fastställs av förbundsmötet. Med referens till ovan resonemang så är det nödvändigt att vi jobbar smart och flexibelt på alla plan. Det viktigaste är att vi är överens om vad det är vi ska uppnå och att vi ska nå detta tillsammans. Och enligt förbundsstyrelsen råder det ingen tvekan om att motionärerna och förbundsstyrelsen är överens.

Förbundsstyrelsen gillar verkligen konkreta mål och att förtroendevalda och tjänstemän under två år ska träffa 50 000 studenter är både kul och utmanande.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå första att-satsen.

att bifalla andra att-satsen

att anse tredje att-satsen besvarad

88. Yrkespaneler

Motionär: Marjo Nieminen, Vision Stockholms Stad

Vill du vara med och delta i Visions yrkespanel inom ditt yrkesområde?

Vision är ett fackförbund där du som medlem står i centrum. Det är dina och dina arbetskamraters behov enskilt och i grupp som är utgångspunkter för vår verksamhet. Dina synpunkter, åsikter och idéer är grunden för de frågor som vi som fackförbund driver genom med de verktyg som vi har till vårt förfogande.

Vi vill att du ska ha bästa möjliga villkor i ditt arbete och möjligheterna att utvecklas både i arbetet och utanför i din egen karriärplan. Vi kan stötta dig i dina hjärtefrågor och tillsammans med dig bygga strategier för att du ska vidareutvecklas och utveckla ditt arbete vidare.

Men för att göra detta behöver din hjälp! Arbeten förändras, arbetsplatserna förändras och nya idéer föds kontinuerligt. Du och dina kollegor står för denna förändring och det är era idéer som ska tas tillvara.

Därför har vi i Vision beslutat att inrätta ett antal YRKESPANELER som fungerar ungefär som testkök där du och flera medlemmar i samma yrke står för både ingredienser som testandet av recepten. Vi behöver din hjälp. Visst vill du delta i Visions yrkespanel!

Om du tycker att detta kan vara något för dig föreslå då förbundsmötet att besluta

att inrätta Visions yrkespaneler i första hand i Visions bristyrken

att inrätta Visions yrkespaneler bland yrken i förändring med stor rekryteringspotential

att inrätta Visions yrkespaneler bland yrken utan tydlig innehåll och benämning

Vision Stockholms stad har behandlat motionen i sitt styrelsemöte den 19 mars 2012 och lämnar in motionen utan eget yttrande

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

88. Yrkespaneler

Precis som motionären skriver vill Vision att varje medlem ska ha de bästa möjligheterna att utvecklas, både i arbetet och utifrån den egna karriärplanen. Genom ett antal yrkessatsningar ska Vision ge möjlighet för medlemmar att bland annat skapa värdefulla nätverk samtidigt som Vision får möjlighet att fånga upp villkorsfrågor som är betydelsefulla just för olika yrken.

Redan idag engageras medlemmar i yrkesspecifika frågor men inom en del underrepresenterade yrkesgrupper krävs särskilda satsningar. Detta gäller framför allt socionomer, personalvetare, ingenjörer, tekniker och ekonomer. För dessa grupper har kansliorganisationen på förbundsstyrelsen uppdrag inrättat speciella arbetsgrupper, iscensatt satsningar på yrkesevent och dessutom inrättas successivt också yrkespaneler/råd.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad.

89. Målen 2012: Yrkesfrågorna, stolthet och nya former för fackligt engagemang

Motionär: Håkan Gerenmark, Vision Skara Stift och Linda Söderberg, Vision Vara

Vid förbundsmötet 2008 beslutades om målen för 2012. Ett handlade om yrkesfrågor, ett annat om att få fler engagerade och på nya sätt och ett tredje om stolta förtroendevalda. Ibland har vi märkt att förbundet slarvat med sådant som vi kan i vår yrkesprofession och det skapar ingen känsla av stolthet. Det vill vi ändra på!

Vision framhåller vikten av vertikaliteten, vilken innebär att vi samlar en mängd olika yrkesgrupper och kompetenser. Vi ska i första hand söka bland medlemmarna efter den kompetens vi behöver innan vi anlitar någon externt i en fråga. Att förbundet börjar använda medlemmarnas yrkeskunskaper när det är möjligt, är ett sätt att få en ökad känsla av yrkestillhörighet i Vision men också av betydelsefullhet och stolthet. Att få möjlighet att under en begränsad tid göra något som man är intresserad av och känner att man kan bidra med gör att banden till förbundet stärks och en känsla av samhörighet uppstår.

Därför är vår mening:

att förbundet bättre ska ta tillvara medlemmarnas yrkeskompetenser i det fackliga arbetet

Vision Skara Stift, Vision Vara, Vision Mariestad avd. 055, Vision Falköping, Vision avdelning Gullspång, Vision avd. 054 Skövde och Vision Karlsborg tillstyrker motionen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

89. Målen 2012: Yrkesfrågorna, stolthet och nya former för fackligt engagemang

Vision är, precis som motionärerna framhåller, ett fackförbund som organiserar ca 4 000 olika yrkestitlar. Det innebär att det finns en fantastisk kompetens samlad i förbundet.

Redan idag engageras medlemmar i yrkesspecifika frågor. Det är nödvändigt att medlemmars kunskap och erfarenheter kommer till uttryck i Visions opinionsbildande verksamhet och när Vision ska påverka politiker och beslutsfattare, till exempel när förbundet ska lämna synpunkter på remisser, pågående utredningar mm. De yrkesnätverk och yrkesråd som samlar specifika yrkesgrupper är forum för sådana diskussioner. Dessa diskussioner har flera funktioner, dels fånga upp synpunkter från yrkesverksamma inom förbundet, dels stärka yrkesgruppen och öka känslan av samhörighet.

Inget är så bra att det inte kan bli bättre och att ge olika medlemsgrupper möjlighet att uttrycka sin åsikt är en strategisk viktig fråga för styrelsen. Därför uppmanar förbundsstyrelsen kansliorganisationen att när det är möjligt inhämta synpunkter från yrkesverksamma medlemmar i den opinionsbildande verksamheten och i påverkansarbetet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen.

90. Lyft fram de administrativa proffsen!

Motionär: Veronica Silén, Vision Gävle

Vision driver yrkesfrågor för administratörerna - administratörer som i många fall idag har dåliga möjligheter till en bra löneutveckling och kompetenshöjning/vidareutbildningar. Vision verkar även för en profilering och statushöjning av yrket och skriver att en effektiv och fungerande välfärd kräver fungerande administration, som ska ledas av de administrativa proffsen. Detta enligt Visions webbplats. Ett av Visions 2012-mål är också att yrkesfrågorna är mer i fokus i det fackliga arbetet.

Jag tycker att det nu är dags för Vision att uppmärksamma och lyfta fram just administratörerna, det viktiga arbete de utför och själva administratörsyrket. Detta kan till exempel ske genom att man gör 2013 till Administratörens år. Ett år där Vision på olika sätt lyfter fram administratörsyrket så att det märks och har fokus på de frågor som Vision driver när det gäller administratörerna.

Jag föreslår att Förbundsmötet beslutar

att Vision ska uppmärksamma och lyfta fram administratörsyrket/frågorna under 2013.

Avdelningens yttrande

Avdelningen tillstyrker motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

90. Lyft fram de administrativa proffsen

Vision är fackförbundet som leder, utvecklar och administrerar välfärden. Varje dag arbetar Visions medlemmar engagerat för att göra välfärden bättre för medborgarna. En stor grupp medlemmar arbetar med administrativa arbetsuppgifter. Alltför sällan synliggörs dessa arbetsuppgifters betydelse för välfärdens utveckling. Det har fått till följd att löneutveckling och kompetensutveckling för dessa yrkesgrupper är kraftigt undersatta. På flera håll i landet är det svårt att attrahera och rekrytera unga människor till administrativa arbeten inom välfärden. Det är mycket allvarligt.

Under flera år har Vision arbetar med ”Rätt använd kompetens” eller ”Vem gör vad i vården?” Flera rapporter och undersökningar har visat att vårdens medarbetare inte använder sin kompetens och erfarenhet på det mest optimala sättet. Läkare, sjuksköterskor och annan vårdpersonal ägnar alldeles för lite tid till patientkontakt. Istället ägnar de tid åt administration som andra yrkesgrupper är proffs på att göra.

Arbetsgivarna har inte tagit det administrativa arbetet på allvar och det är inte att använda olika yrkesgruppers kompetens på rätt sätt när det finns yrkesgrupper som är proffs på administrativt arbete. Varje yrkesgrupp ska göra det de har utbildning för, kompetensen ska användas på rätt sätt. Detta är en av flera frågor Vision driver för att sätta fokus på betydelsen av de administrativa yrkena i välfärden. Vision har nu tagit initiativ för att åter blåsa liv i arbetet och nu göra det tillsammans med andra fackförbund som har intresse av att varje arbetskategori gör det som man är bäst på.

En av Visions viktigaste uppgifter är att höja lönen och statusen i de administrativa yrkena. Det är ett arbete som måste fortgå varje dag, varje månad och varje år. Därför menar Visions förbundsstyrelse att detta viktiga arbete inte bara ska göras under ett enda år. För att få tillstånd varaktiga förbättringar och förändringar krävs ett långsiktigt och genomgripande arbete på alla nivåer i Vision.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen.

91. Öppna upp styrelsens möten!

Motionär: Ledare i Vision alumni

För att locka nya medlemmar till Vision, i synnerhet unga (med tanke på pensionsavgångarna) bör Vision ha öppna dörrar hela vägen in i hela organisationen även till styrelsemöten.

Visions styrelsemöten ska innehålla saker som är förankrade hos våra medlemmar och därmed borde styrelsen också återkoppla på ett tydligt sätt genom att kommunicera ut beslut som tagits, bjuda in arbetsplatsombud eller medlemmar som visar intresse.

Vi ska värna om våra medlemmar som visar ett intresse för att veta mer om oss och våra arbetssätt.

Vi föreslår förbundsmötet:

att det ska vara möjligt för alla medlemmar att ta del av alla delar av Visions arbete, även styrelsemöten samt

att det är upp till varje lokal avdelning att avgöra om intresserade medlemmar ska kunna ta del av hela eller delar av styrelsemöten.

Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

91. Öppna upp styrelsens möten!

Förbundsstyrelsen delar motionärernas synsätt kring att det fackliga arbetet ska vara transparent och öppet för alla intresserade. Den verksamhet vi bedriver ska vara förankrad hos medlemmar och arbetssätten ska förstås anpassas efter situation.

I det förnyelsearbete som lett fram till dagens Vision har just möjlighetsperspektiven kring det fackliga arbetet och på vilket sätt det fackliga arbetet bedrivs och synliggörs för medlemmar och potentiella medlemmar betonats. En målsättning har varit att få fler och engagerade förtroendevalda och att fler delar på det fackliga arbetet. Det finns runt om i landet också många exempel på avdelningar som har en mycket genomtänkt informationsstrategi och löpande informerar alla medlemmar om det fackliga arbetet och redogör för vilka frågor och beslut som avhandlas vid respektive möten.

Förbundsstyrelsen konstaterar att det redan idag är möjligt för avdelningar och klubbar att självständigt öppna upp hela eller delar av styrelsemöten för medlemmar eller andra intresserade. Vidare står det även avdelningar och klubbar fritt att adjungera personer för längre eller kortare perioder.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

92. Flexibel lokal organisering

Motionär: Rickard Johansson

Föreslår att förbundsmötet beslutar

att de klubbar och avdelningar som vill och har möjlighet att gå ihop skall få göra detta utan större hinder,

att ett samgående kan genomföras i de fall berörda medlemmar i avdelningarna/klubbarna samtycker,

att erforderliga stadgeändringar för att möjliggöra sammangående görs omgående samt att beslut om dessa tas per capsulam innan detta år är slut.

Bakgrund
I en tid då vision då det är svårare och svårare att få folk att bli förtroendevalda är det viktigt ur ett överlevnadsperspektiv att de lokala organisationerna ges möjlighet till att gå samman.

Möjligheten att bedriva en bärande verksamhet i avdelning/klubb beror på många olika saker som man inte alltid kan påverka. På medlemmarnas vägnar är det angeläget att vi som fackförening har möjligheten att erbjuda dem ett bra medlemsvärde. Har man ingen eller liten verksamhet i en avdelning/klubb måste vi därför ha förutsättningar att kunna omorganisera oss på det lokala planet så att det ges en möjlighet till att bedriva en bra facklig verksamhet, och därigenom erbjuda medlemmarna ett fortsatt bra medlemsvärde. Det måste därför vara möjligt för klubbar och avdelningar att kunna gå ihop med både andra avdelningar och klubbar.

I nuvarande organisationsuppbyggnad i vision bildas avdelning/klubb efter huvudman. Detta är även i fortsättningen en rimlig grund att utgå ifrån dock måste man kunna göra avsteg. Bedömningen om det kan göras avsteg måste ligga på det lokala planet och det ligger i sakens natur att man är överens med huvudman/huvudmännen innan en förändring kan ske.

Motionen rör möjligheten för sammangående och inte möjlighet till samarbete. Möjligheten till samarbete finns redan idag.

Denna motion var upp på förra förbundsmötet och erhöll inget tillfredsställande svar från förbundsstyrelsen såtillvida att man inte besvarat motionen utan blandat in andra möjligheter som samarbete etc.

Visions Malmöavdelning tillstyrker motionen.

93. Inflytande vid organisering efter konkurrensutsättning

Motionär: Kamilla Lantz Vision Stockholms Stad

Låt medlemmarna själva få välja avdelningstillhörighet vid konkurrensutsättning av verksamhet!

Vid konkurrensutsättning hamnar medlemmar under centrets verksamhet i och med att de handlar bland annat under allmän klubb eller inom klubbar i andra avtalsområden än HÖK.

Ett flertal medlemmar som är med om detta har signalerat att de känner sig utanför då de inte längre har samma lokala fackliga företrädarskap och inte heller får eller kan delta i avdelningens aktiviteter.

Kamilla Lantz Vision Stockholms Stad föreslår

att förbundsmötet föreslår att besluta att medlemmarna själva ska få bestämma var deras tillhörighet ska vara i respektive region vid konkurrensutsättning av verksamheter.

Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

94. Organisation för alla

Motionärer: Avdelning 003 Landskrona, Avdelning 113 Borlänge, Sundsvallsavdelningen

Bakgrund:
I en tid då arbetsgivarorganisationerna är föränderliga, skapar arbetsgivaren i allt större utsträckning lösningar genom att bilda egenägda bolag alternativt samarbete med varandra i gemensamma bolag. Detta skapar en problematik för Visions Avdelningar och Klubbar. Arbetsgivaren utgår från strikt tanke om effektivisering och god ekonomisk hushållning.

Befintliga lokala Vision organisationer försvagas och har inte den möjligheten att företräda medlemmar såsom de skall företrädas. Många medlemmar hamnar också i ett utanförskap då deras medlemskap ställs till de allmänna klubbarna eftersom antalet Vision medlemmar i de nya bolagen inte är tillräckligt många för att skapa en slagkraftig organisation.

Om inte Vision följer med i tiden och arbetsgivarorganisationernas utveckling kommer Vision succesivt att försvagas både lokalt och centralt.

För att möjliggöra en god verksamhet i avdelningar/klubbar/Center i linje med Visions strävande bör en utredningsgrupp tillsättas som har i uppdrag att se över vår organisation och hur vi bäst företräder våra medlemmar. Gruppen skall bestå av både Förtroendevalda och Tjänstemän i Fackförbundet Vision. Gruppen har i uppdrag att lägga fram ett förslag till beslut om organisationsförändring på förbundsmötet 2014.

I nuvarande organisationsuppbyggnad i Vision bildas avdelning/klubb efter huvudman och avtalstillhörighet. Detta är även fortsättningsvis en rimlig grund att utgå ifrån dock måste det ges möjlighet att se över möjligheterna att företräda medlemmar under andra former även över avtalsgränserna. t.ex. likheterna i HÖK och Pacta avtalen för att möjliggöra att medlemmar anställda i lokala kommunala bolag har möjlighet att tillhöra den lokala avdelningen/Klubben.

På medlemmarnas vägnar är det angeläget att vi som fackförbund har möjligheten att erbjuda dem ett bra medlemsvärde och möjlighet att bli företrädda både lokalt och centralt av fackliga representanter med rätt kompetens.

Medlemmarnas trygghet i att bli företrädda lokalt ger ett mervärde och är helt i linje med Visions strävan.

Motionärerna föreslår därför att förbundsmötet beslutar

att tillsätta en utredningsgrupp med uppdrag att se över vår organisation och hur vi bäst företräder våra medlemmar. Detta utifrån arbetsgivarens föränderlighet.
Gruppen skall bestå av både Förtroendevalda och Tjänstemän i Fackförbundet Vision. Gruppen har i uppdrag att lägga fram ett förslag till beslut om organisationsförändring på förbundsmötet 2014.

att bifalla motionen i sin helhet

95. Organisering efter konkurrensutsättning

Motionärer: Sektion 20, Enskede-Årsta-Vantör

Sedan ett antal år tillbaka är stora delar av de kommunala verksamheterna, speciellt i storstäderna, utlagda på entreprenad. På grund av de bestämmelser som finns kan Visions lokala organisationer inte företräda medlemmar i de upphandlade verksamheterna. Detta leder till att de lokala avdelningarna/ sektionerna försvagas i form av minskad facklig tid för förtroendevalda och även minskade ekonomiska möjligheter att erbjuda medlemmarna facklig kompetensutveckling och samvaro på lokal nivå. Samtidigt tappar medlemmen anknytningen till det lokala facket. Om sedan den upphandlade verksamheten skulle återgå i kommunal drift, något som vi förmodligen kommer att få se mer av, ändras den fackliga tillhörigheten på nytt för dessa medlemmar. För att undvika beskrivna negativa konsekvenser bör alla verksamheter inom samma huvudman företrädas av en och samma lokala Visionsorganisation.

Vi föreslår

att vid upphandlingar av verksamheter inom en kommun låta medlemmarna kvarstå i den lokala avdelning/sektion av Vision som företräder medlemmarna i verksamheter med samma huvudman

att bifalla motionen i sin helhet

Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

96. Möjlighet till sammanslagningar inom samma koncern

Motionärer: Magnus Lundbäck, Karlstads Energi; Anne-Sofie Koivisto, Kiruna; Maria Larsson, Bollnäs; Mikael Larsson, Bollnäs; Anette Klippberg, Uppsala; Kent Carlsson, Mälarklubben Vision; Christina Johansson, Falun; Charlotte Noren, Borlänge; Laila Saari, Kramfors; Hannah Älgekrans, Landstinget Sörmland

Bakgrund:
Förbundsstyrelsen beslöt för några år sedan att arbetsgivarens organisationsnummer ska styra vilken avdelning/klubb medlemmarna ska tillhöra. Verkligheten har förändrats och idag har kommunerna allt oftare en koncernsyn vilket ger olika förutsättningar för Visions medlemmar att påverka sin arbetssituation. Klubbarna representeras inte alltid av lokala förtroendevalda och det gör att klubbarna på bolagsnivå ges mindre möjlighet att påverka lokalt viktiga beslut.

I Södertälje finns idag en koncernklubb bestående av olika klubbar som gått samman, trots att deras respektive arbetsgivare har olika organisationsnummer. Detta innebär att förbundsstyrelsen inte längre kan hänvisa till skillnader gällande avtalsområden eller organisationsnummer.

Förslag till beslut

att förbundsmötet ger kommunavdelningar och klubbar inom samma koncern där de går under samma avtalsområde möjlighet att slås samman.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

92. Flexibel lokal organisering
93. Inflytande vid organisering efter konkurrensutsättning
94. Organisation för alla
95. Organisering efter konkurrensutsättning
96. Möjlighet till sammanslagningar inom samma koncern

Förbundsmötet 2002 slog fast ett antal grundläggande principer för den framtida lokala organisationen. De principerna tog sikte på att lösa de problem som tidigare organisation upplevde.

1. En lokal arbetsgivare – en lokal part (tydligare partsförhållande och bättre arbetsmiljö för förtroendevalda)
2. Ett direkt medlemsinflytande över sitt eget avtalsområde (bättre/ökad medlemsdemokrati)
3. Ett bättre direkt inflytande och representation i förbundet både centralt och regionalt (bättre/ökad intern demokrati)

Genom förändringen har vi nu bildat 293 klubbar och avdelningar. Både antalet och andelen medlemmar och potentiella medlemmar ökar utanför kommuner och landsting. Idag är det ca 30 procent av Visions medlemmar som arbetar utanför kommuner, landsting och regioner. För att inte tala om att de nu är synliga i våra demokratiska strukturer, som detta förbundsmöte, efter att ha varit osynliga i den gamla organisationen.

Organisationen vi nu har är också ett resultat av en principiell skillnad mellan HÖK och privata avtalsområden vad gäller rätten att teckna kollektivavtal. På HÖK-området delegeras denna rätt från förbundsstyrelsen via fullmakt till lokala företrädare. På våra övriga avtalsområden (inklusive Pacta) uppstår denna rätt genom att en företrädare utsetts av medlemmar på en arbetsplats. Vidare regleras den kommunala verksamheten i kommunallagen och den privata verksamheten regleras i aktiebolagslagen.

Vår organisation har utvärderats 2003, 2004, 2007 och med ett särskilt fokus på medlemmarna i allmänna klubbar 2009. Utvärderingarna har inte lett till att följande förbundsmöten förändrat grundprinciperna. Tvärtom har man kunnat konstatera att medlemmar och förtroendevalda varit nöjda. Utifrån utvärderingen 2009 har vi gjort förändringar för arbetssökande och vi har arbetat på olika sätt för att utveckla vår organisation för våra privata medlemmar. Dessutom beslutade förbundsmötet 2010 om särskilda förutsättningar för att hålla samman verksamheten mellan den ursprungliga avdelningen och klubbar vid bolagisering.

Rådsgruppen har i sin rapport till förbundsstyrelsen också diskuterat detta och slår fast att:

Rådsgruppen vill också peka på att det är viktigt att alla medlemmar känner igen sig i Vision. Mycket av utgångspunkten och kommunikationen utgår fortfarande från att Vision består av kommun och landstingsavdelningar. Vi kallar det 2/3-dels Vision, dvs trots att vi vet att en tredjedel av förbundet inte på långa vägar har samma förutsättningar, märks inte det tillräckligt mycket. Vi vill att alla medlemmar och förtroendevalda ska känna stolthet oavsett om de tillhör en allmän klubb, en liten klubb eller en större en avdelning.

Tyvärr låter vi vår lokala organisation och våra interna gränser påverka medlemmarnas upplevelser av Vision. Om medlemmen tillhör ”min” avdelning/klubb är det inget problem, men gör de inte det så känner inte jag något ansvar även om jag vet att jag skulle kunna bidra till ett ökat värde i medlemskapet. Förbundsmötet 2010 pekade på detta i åtgärdspunkten som handlar om samarbetsexplosioner och behovet av ett ökat samarbete över våra lokala egenskapade gränser. Vi bedömer nu att det är dags att utveckla och ta nästa kliv när det gäller samarbetsexplosionen. Här finns mer att göra, det kan av en del uppfattas som att valet är fritt om man vill ha samarbete inom förbundet, Vi tycker det ska vara en förutsättning/självklarhet att vi samarbetar lokalt för medlemmarnas bästa. Ibland fokuserar vi för mycket på hur vi skall organisera oss lokalt (och ibland till och med konkurrerar) istället för att ägna oss åt hur vi samarbetar bäst för att medlemmen faktiskt ska uppleva ett Vision.

Förbundsstyrelsen delar rådsgruppens reflektioner. Nu handlar det om att fokusera på att bygga Vision och på de utmaningar vi har i vårt framtida förändringsarbete för att medlemmar och potentiella medlemmar ska uppleva ett Vision. Med de utvärderingar och utredningar som är gjorda och med besluten på förbundsmötet 2010 om samarbetsexposionen och om särskilda förutsättningar vid bolagisering så har vi bra förutsättningar. Men vi har fortfarande en del utvecklingsarbete att göra när det gäller våra privatanställda medlemmar.

Därför anser förbundsstyrelsen att det är dags att genomföra förändringar för de kommunala bolagen för att öka klubbarnas förutsättningar att bedriva en ännu bättre verksamhet för sina medlemmar och potentiella medlemmar. Krav från EU, skattetekniska skäl och förändrade verksamhetsförutsättningar i övrigt gör att kommunala bolag delas upp i fler bolag. Vi behöver ge våra klubbar i dessa kommunala bolag möjlighet till att samla företagen med samma avtalsområde inom en och samma klubb för att nå bättre resultat för medlemmar och potentiella medlemmar. Vi vet av erfarenhet att rekryteringspotentialen är stor både i kommunala bolagen och i de privata vårdföretagen.

Detta blir ytterligare ett led i det utvecklingsarbete som pågår på hela privata sidan där vi har en blandning av riksklubbar (t ex Feelgood, Frälsningsarmén m fl.) och nätverksbildande (Aleris, Attendo, Carema m fl.). Det arbetet måste fortsätta och förbundsstyrelsen känner ett särskilt ansvar för detta.

Motioner om lokal organisation

De förslag som finns i motionerna skulle innebära att vi, på olika sätt, öppnar upp för en möjlig återgång till den gamla organisationen som SKTF lämnade redan 2002, för dem som vill det. Det innebär att vi också lämnar de grundläggande organisationsprinciperna som gäller nu och går tillbaka till de problem med bland annat företrädarskapet vi hade tidigare. Det är ingen önskvärd väg. Med de utvärderingar och utredningar som är gjorda under åren och med besluten på förbundsmötet 2010 om samarbetsexposionen och om särskilda förutsättningar vid bolagisering har vi i stort bra förutsättningar för att organisera oss lokalt. Förbundsstyrelsen delar också rådsgruppens reflektioner och att vi nu ska gå vidare i vårt arbete för att medlemmarna ska uppleva ett Vision.

Det handlar om hur vi ska vässa och finslipa hur vi kan arbeta inom ramen för principerna för att nå ännu bättre resultat för medlemmarnas skull. För att använda styrkan av Vision på en och samma ort så fortsätter och förstärker vi arbetet med samarbetsexplosionen för att ge medlemmarna ett mervärde i medlemskapet utöver det de har i sin egen klubb eller avdelning.

I motionen ”Organisation för alla” föreslås att vi ska utreda organisationen i syfte att öppna upp för en återgång till SKTFs gamla organisation. Förbundsstyrelsen menar som sagt att de grundläggande organisationsprinciperna ligger fast. Förbundsstyrelsen delar dock synen att det är viktigt att utveckla organisationen i de delar där vi ser behov av förbättringar.

Därför fortsätter vi nu att utveckla vårt arbete för våra privata medlemmar och förtroendevalda för att stärka dem. Förbundsstyrelsen vill därför öppna möjligheten till undantag för framför allt de mindre klubbarna i kommunala bolagskoncerner inom samma avtalsområde, att kunna verka inom ramen för en gemensam klubb genom en undantagshantering. Den förutsätter arbetsgivaren också ger de förutsättningarna som är nödvändiga i form av facklig tid mm. Förbundsstyrelsen beslutar sedan klubbarnas verksamhetsområde efter att begäran om undantag inkommit.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionerna

att införa en undantagshantering som kan ge klubbar i kommunala bolag möjlighet att samarbeta inom ramen för en gemensam klubb. Förbundsstyrelsen beslutar om undantag.

97. Uppföljning av besvarade och bifallna motioner

Motionär: Ritva Rådefalk, Vision Mariestad avd. 055 och Seija Jokela, Vision Skövde avd. 054

Vid förbundsmöten anses vissa motioner besvarade och bifallna från förbundsstyrelsen. Vi undrar vad som händer med dessa motioner. Sker det några uppföljningar och i så fall hur? Finns det något system där förtroendevalda kan ta del av motionerna som är besvarade och bifallna?

Vi föreslår förbundsmötet besluta

att §ge förbundsstyrelsen uppdraget att ta fram riktlinjer för att säkerställa uppföljningen av besvarade och bifallna motioner.

Avdelningarnas yttrande:
Vision Mariestad avd. 055 och Vision Skövde avd. 054 tillstyrker motionen.
Avd. 275 Tibro, Vision Skara Stift, Vision avd. Gullspång, Vision Vara avd. 271, Vision avd. Karlsborg och Vision Falköping avd. 120 ställer sig bakom motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

97. Uppföljning av besvarade och bifallna motioner

Att på ett tydligt och strukturerat vis följa upp och återkoppla att det som beslutas också blir verklighet, är något som Förbundsstyrelsen självklart har fokus på. Samtliga beslut ska självfallet omsättas och här vilar inte bara ett ansvar på förbundsstyrelsen, utan på alla ombud, avdelningar och klubbar.

Förbundsstyrelsen har sedan 2008 också lagt särskild vikt på uppföljning och dialog kring besluten rörande 2012, då dessa strategiska och avgörande beslut handlade om förbundets framtid med nödvändighet måste få gå före annat.

År 2010 beslutade även förbundsmötet med anledning av en motion att uppdra till förbundsstyrelsen ”att hitta ett sätt att öka insynen i hur arbetet med att omsätta förbundsmötets beslut går” och inför årets förbundsmöte kommer en beslutssammanställning med tillhörande uppföljning att ingå i handlingarna. Sammanställningen kommer också, precis som övriga handlingar, att finnas tillgängliga på vision.se. Detta blir ett steg på vägen i arbetet för att ytterligare öka tydlighet och transparens när det gäller de beslut som tas i Vision.

Huruvida motionerna vid tidigare förbundsmöten besvarades, bifölls eller avslogs framgår också av protokollet från förbundsmötet, vilket tillsammans med samtliga motioner finns tillgängligt på vision.se

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

98. Ombudsmännens uppdrag

Motionärer: Visions Skellefteå-, Piteå-, Luleå- och Umeåavdelningar.

Vad är ombudsmännens viktigaste uppgift? När vi rekryterar nya ombudsmän ställer vi höga krav på kompetens och då anser vi att den ska användas på rätt sätt! Att rekrytera nya medlemmar är mycket viktigt men vi anser inte att det är den viktigaste uppgiften för just ombudsmännen. Ombudsmännen skall stödja oss i förhandlingsarbetet och skall stödja avdelningar/klubbar på plats, det räcker inte alltid med telefonsupport! Det som är mest rekryterande och som sprider sig bland medlemmar är när vi gör bra förhandlingar. Andra fackförbund tillåter inte lokala förtroendevalda att själva ta förhandlingar på den nivå som vi ska göra. Vi måste säkerställa att allt blir rätt när medlemmarna behöver oss! Givetvis kan många förhandlingar skötas av oss lokala förhandlingsdelegerade men det skall vara en rättighet att få stöd på orten, direkt i förhandlingen, om så önskas.

Förbundets målsättning är att ingen i framtiden skall ha fackliga uppdrag på heltid och då är det än viktigare att det finns ombudsmän som kan ta över vid förhandlingar som gäller t ex varningar, uppsägningar och avsked. Den typen av medlemsärenden tar mycket tid i anspråk och kan inte bollas mellan olika förtroendevalda. I den tid vi lever i, när det blir allt svårare att kombinera arbetet med fackligt engagemang och det därför är svårare att rekrytera nya förtroendevalda, handlar detta om en överlevnadsfråga.

Givetvis skulle detta innebära mycket resor och att det tar stor del av ombudsmännens arbetstid, speciellt för en så stor region som region Norr, men vi anser att detta är viktigt om Vision ska vara ett starkt förbund som medlemmarna kan känna sig trygga i.

När det gäller rekrytering kan ett större ansvar läggas på oss ute i avdelningarna, t ex kan samarbete mellan avdelningarna vara ett sätt att styra upp detta arbete. I vår stora region borde det dessutom ges möjlighet att anställa ”rekryterare” ute i regionen, t ex deltidsanställa några redan förtroendevalda att ansvara för olika område. Detta skulle säkert även uppskattas av de förtroendevalda som fick möjlighet att jobba med detta – vi har många duktiga rekryterare i vår region och tillsammans kan vi göra ett ännu bättre arbete!

Förbundsmötet föreslås besluta

attVision undersöker avdelningars/klubbars önskemål av stöd från sina respektive regionkontor,

- att Vision beslutar att en av ombudsmännens huvudsakliga uppgifter skall vara att stödja lokala förhandlingsdelegerade, med telefonsupport eller i direkta förhandlingar om så önskas,
- att det ska vara en rättighet för Visions medlemmar och förtroendevalda att få det förhandlingsstöd man önskar av ombudsmännen,
- att Vision skall undersöka möjligheten till kostnadsersättning för region Norr, med anledning av de långa avstånden, för att deltidsanställa ett antal förtroendevalda som ”rekryterare”.

Avdelningarnas yttrande

Visions Skellefteå-, Piteå-, Luleå- och Umeåavdelningars styrelser tillstyrker motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

98. Ombudsmännens uppdrag

Visions regionombudsmän har precis som motionärerna skriver en hög kompetens och ska i sitt uppdrag vara generalister även om de var och en har sina mer djupa kompetensområden som självklart utnyttjas på bästa sätt på centren.

Regionombudsmännens viktigaste uppgifter kan kort sammanfattas i tre punkter.

- Organisera och rekrytera medlemmar inom Visions område.
- Ansvara för att medlemmarnas rättigheter tillvaratas genom råd, stöd och förhandlingar.
- Stödja det lokala fackliga arbetet i syfte att åstadkomma en väl fungerande verksamhet i enlighet med Visions mål och ställningstaganden.

Kansliorganisationen och regionombudsmännen jobbar på uppdrag av förbundsstyrelsen med att förverkliga de mål som förbundsmötet beslutar om. Sedan många år tillbaka har de jobbat med ett behovsstyrt, konsultativt och coachande arbetssätt både med förtroendevalda och medlemmar som vi har direktkontakt med. Detta arbetssätt utgår från vår värdegrund där vi tror att individens vilja och kraft att utvecklas och att själv och gemensamt med andra ta ansvar ger ett bättre resultat. En viktig del i Visions sätt att stötta våra medlemmar är att ha en lokal kännedom om de förutsättningar som finns hos den arbetsgivare och på arbetsplats där medlemmen finns. Den kunskap som förtroendevalda och medlemmar som finns ute på arbetsplatserna har kompletterat med regionombudsmännens kompetens ger ett ökat värde för våra medlemmar. Dialogen mellan kansliorganisationen och förtroendemannaorganisationen är därför väldigt viktig för bästa resultat.

Frågan om hur vi bäst organiserar vårt arbete och hur vi använder våra personella resurser på ett optimalt sätt är, och kommer att vara, en levande diskussion i organisationen. I den bästa av världar skulle vi ha mer resurser och möjlighet till fler anställda. Förbundsstyrelsen ser inte som sin uppgift att i dagsläget gå in och besluta om var stationeringen av våra ombudsmän ska vara men vill naturligtvis att en fortsatt god dialog sker mellan kansliorganisationen och förtroendevalda om behov, önskemål och resurser. Förbundsstyrelsen vill också peka på Vision Direkt som en viktig kanal och ett stöd till både förtroendevalda och ombudsmän i arbetet med att stödja medlemmarna på bästa sätt.

Vårt mål för Vision är klart och tydligt – Vision ska vara en växande och modern facklig organisation på arbetsmarknaden. Ska vi lyckas med det måste vi använda vår fantastiska organisation med alla dess fördelar på bästa sätt både i vårt rekryteringsarbete och i vårt påverkansarbete.

Det är när vi finns ute på arbetsplatserna som vi har chansen att rekrytera nya till vårt förbund och vara den första som ställer frågan till nyanställda om medlemskap i Vision. Det är också då vi har den bästa möjligheten att få koll på vilka frågor som är viktiga på arbetsplatsen och använda vår styrka att i påverkansförhandlingar göra skillnad för våra olika yrkesgruppers viktiga frågor. Detta kan ge en stor och påtaglig effekt för våra medlemmars vardag.

Ett sätt som förbundsmötena 2008 och 2010 såg kunde öka vår närvaro ute på arbetsplatserna är att i styrelserna dela upp den fackliga tiden mer mellan sig för att fler ska kunna vara aktiva och synliga på arbetsplatserna.

För att vi ska bli bättre på att använda de resurser vi har i form av kloka och drivna medlemmar som vill engagera sig behöver vi jobba med våra arbetsformer eftersom de nya inte alltid är attraherade av traditionella fackliga uppdrag och arbetsformer i styrelser eller som ombud. Här måste vi bli bättre på att låta den som vill engagera sig utifrån sina villkor i otraditionella former.

Förbundsstyrelsen ser mycket positivt på lokalavdelningarnas vilja att ta på sig ett ännu större ansvar för en ökad rekrytering via ett ökat samarbete mellan avdelningarna. Detta initiativ är ett bra exempel på det vi inom Vision kallar samarbetsexplosion men kan också bli ett bra exempel på ett behovsbedömt, konsultativt och coachande arbetssätt.

Förbundsstyrelsen har under våren beslutat om en förstärkning av de regionala resurserna genom att nyanställa rekryteringscoacher på alla center. De kommer att jobba med att rekrytera nya medlemmar och bilda, driva och utveckla regionala rekryteringsteam där avdelningar och klubbar kan dela med sig av sina duktiga ombud/rekryterare till andra som inte har samma förutsättningar. Här har de motionerande avdelningarna en stor möjlighet att bidra till ett ännu bättre rekryteringsarbete inom Vision.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse första och fjärde att-satsen besvarade

att avslå andra och tredje att-satserna

Utskott 9

Motionerna 99-112

99. För att bli pensionärsmedlem ska man tidigare ha varit medlem i förbundet

Motionärer: Visions pensionärssektioner för Landstinget Stockholm, 91; Stockholms stad, 99; Norrkommunerna, 77; Söderkommunerna, 57

Många av våra tidigare arbetskamrater får inte längre bli medlemmar av förbundets pensionärsverksamhet. Förändringen innebär i praktiken att en stoppregel har införts som säger att det både krävs medlemskap som yrkesaktiv i förbundet vid pensioneringen och att man väljer att teckna ett pensionärsmedlemskap när pensionen närmar sig och att man fyller i blanketten om pensionärsmedlemskap på rätt sätt från början.

Direktiv till utredningsgruppen om SKTF:s pensionärsverksamhet inför förbundsmötet 2010 angav att förbundets pensionärsverksamhet ska omfatta tidigare aktiva SKTF-medlemmar. När man som yrkesaktiv medlem närmar sig pensionen ska man nu erbjudas att teckna ett pensionärsmedlemskap. Tidigare övergick ett SKTF-medlemskap vid pensioneringen med automatik i ett pensionärsmedlemskap om man inte aktivt hade sagt nej till det. Den tidigare bestämmelsen om att även medlemmar i andra TCO-förbund kan få bli pensionärsmedlemmar togs bort på förbundsmötet 2010. Nya stadgar för SKTF:s pensionärsverksamhet, som är antagna av förbundsstyrelsen, säger att ”Medlem i SKTF som med pension lämnar sin anställning har rätt att tillhöra SKTF som pensionärsmedlem.” (slut citat)

Vi ser att arbetskamrater som i slutet av sin yrkesverksamhet tillhör ett annat fackförbund inte längre får bli pensionärsmedlemmar hos förbundet trots att de tidigare har varit SKTF medlemmar i åratal. Det kan t ex gälla personer som i slutet av sin karriär anställts av Länsstyrelser, Socialstyrelsen eller Trafikverket. Vi ser också att tidigare arbetskamrater inte har rätt välja att bli pensionärsmedlem först något år efter pensioneringen trots att det är så vanligt att vilja delta i en pensionärsverksamhet först när man hunnit vara pensionär någon tid. Vi anser att förbundet förlorar erfarenhet och kompetens om kommunal verksamhet hos tidigare arbetskamrater som vill hålla kontakten med tidigare arbetsliv, kollegor och fackligt aktiva när många av dem inte längre får bli medlemmar i vår pensionärsverksamhet.

Våra sektionsstyrelser ber därför att förbundsmötet ska besluta

att paragraf 2 i stadgar för förbundets pensionärsverksamhet förtydligas med syftet att klargöra att våra tidigare arbetskamrater som någon gång har varit yrkesaktiva medlemmar i förbundet fortfarande kan få bli medlemmar i vår pensionärsverksamhet även om de i slutet av sin yrkesverksamhet tillhört ett annat fackförbund eller om de av annan anledning inte har varit yrkesaktiva medlemmar i förbundet vid pensioneringen eller om de först efter något år som pensionär väljer att vilja bli pensionärsmedlem, och

att blanketter och hemsidor rörande pensionärsverksamheten kompletteras med information om pensionärssektionernas program/verksamhet, styrelser och kontaktadresser.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

99. För att bli pensionärsmedlem ska man tidigare ha varit medlem i förbundet

Rapporten 2010 föreslog en renodling och förtydligande av förbundets pensionärsverksamhet. Ett led i detta var att ställa krav på tidigare oavbrutet medlemskap i Vision när pensionen inträder. Att återigen öppna upp möjligheten till återinträde för personer som tidigare varit medlemmar i förbundet känns inte aktuellt. Dels utifrån de avtal som finns på exempelvis försäkringssidan, som kräver oavbrutet medlemskap men även utifrån de svårigheter som skulle uppstå att bestämma vilka som skulle få återinträde. Krav och bestämmelser på hur långt bak i tiden ett tidigare medlemskap skulle få tillgodoräknas torde behövas.

Förbundsstyrelsens har också kontrollerat hur övriga förbund hanterar frågan och det är egentligen bara ST som har en öppning får detta och det handlar om personer som gått i pension, men återgår i arbete. Dessa beviljas medlemskap oavsett ålder eller utträde. Denna möjlighet finns även hos Vision. Rapporten 2010 pekar även på möjligheten att bjuda in icke medlemmar till aktiviteter som sektionen arrangerar mot avgift vilket FS tycker är ett bra alternativ.

Motionen tar även upp frågan om blanketter och hemsidor. Övergångsgruppen har på sin uppdragslista att se över alla blanketter och att söka bra lösningar för att möjliggöra för sektionerna att producera egna hemsidor som är kopplade till Visions hemsida. Detta för att underlätta för nyblivna pensionärer att hitta sin sektion och attraheras till anslutning. Arbetet pågår med andra ord och ska vara klart innan 2013.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå första att-satsen

att bifalla den andra att-satsen

100. Fortsatt pensionärsverksamhet under nuvarande form 1

Motionär: Terttu Sallander, Vision Pensionärer Uddevallasektionen

Förbundsmötet 30 september 2010 beslutade om förändrad pensionärsverksamhet. Istället för tidigare bestämd summa till verksamheten att fördela till regionerna bestämdes om en årlig sökpott där varje sektion kunde söka medel till nätverksarbete.

En övergångsgrupp bestående av sex ledamöter från pensionärerna och två från Förbundet valdes för en tid av två år, fram t o m december 2012. De har nu verkat under en stor del av tiden med att utarbeta riktlinjer och regler/villkor för sökande av nätverksmedel och detta har fungerat bra enligt vår mening.

Eftersom många små sektioner har svårt att på egen hand ordna större aktiviteter och de ibland kan känna sig komma till korta i kontakt med större sektioner anser vi att möjligheten att kunna söka nätverksmedel från centralt håll bör bibehållas även efter år 2012.

Övergångsgruppen i sin nuvarande form har gjort vad som behövs för att rutinerna ska fungera och kan därför bestå av färre ledamöter och kallas något annat. Utbildning bör ingå i nätverksarbetet.

Vi föreslår därför

att förbundsmötet beslutar om fortsatta medel till nätverksarbete för pensionärerna.

Motionen antagen vid årsmöte 2012-01-24

101. Fortsatt pensionärsverksamhet under nuvarande form 2

Motionärer: Gun Hall, Eva-Stina Svensson, Jane Ildebo, Yvonne Johansson, Monica Johansson Visions pensionärssektion i Kungälv

Förbundsmötet den 30 september 2010 beslutade om förändrad pensionärsverksamhet. I stället för tidigare bestämd summa till verksamheten att fördela till regionerna bestämdes om en årlig sökpott där varje sektion kunde söka medel till nätverksarbete.

En övergångsgrupp bestående av sex ledamöter från pensionärerna och två från Förbundet valdes för en tid av två år, fram t o m december 2012. De har nu verkat under en stor del av tiden med att utarbeta riktlinjer och regler/villkor för sökande av nätverksmedel och detta har fungerat bra enligt vår mening.

Eftersom många små sektioner har svårt att på egen hand ordna större aktiviteter och de ibland kan känna att de kommer till korta i kontakt med större sektioner anser vi att möjligheten att kunna söka nätverksmedel från centralt håll bör bibehållas även efter år 2012.

Övergångsgruppen i sin nuvarande form har gjort vad som behövs för att rutinerna ska fungera och kan därför bestå av färre ledamöter. Utbildning bör ingå i nätverksarbetet.

Vi föreslår därför

att Förbundet beslutar om fortsatta medel till nätverksarbete för pensionärerna även efter år 2012.

102. Framtida pensionärsverksamhet

Motionärer: Barbro Feldt Andersson, Britt-Marie Glaas, Lars Westin, Pensionärssektionerna i Gävle – Sandviken – Hofors

Vid senaste Förbundsmötet 2010 beslöts om vissa förändringar i förbundets Pensionärsverksamhet. Förändringar som bland SKTF-pensionärerna orsakat stark kritik. För att kunna följa förändringarna tillsattes av förbundet en övergångsgrupp som under en tid skulle följa de förändringar som beslutats.

Sektionerna inom GÄSTRIKLAND Gävle – Sandviken - Hofors har visserligen varit kritiska mot förändringarna, men ändå sett möjligheterna att utveckla verksamheten. Bland annat har pekats på möjligheterna till nätverksarbete inom bland annat regionerna. Ett bra nätverksarbete har därigenom startats, som uppskattas av medlemmarna. För att kunna fortsätta, utveckla och stabilisera verksamheten bör vissa stärkande insatser göras, som fordrar beslut av förbundsmötet.

Sektionerna i Gästrikland vill beröra 3 områden där ytterligare insatser är erforderliga.

De områden som vi anser viktiga är:

1. Utredningsgruppen föreslår att pensionärsverksamheten skall vara lokal. Den har därigenom fått en klarare ställning i kommunen och i närregionen. Pensionärsverksamheten måste dock på ett bättre sätt knytas till förbundet. Antalet pensionärer som är aktiva i sektionerna är många och vill ha en klarare bindning till förbundet. En omfattande regional struktur behöver inte byggas upp.

Vi föreslår

att förbundsmötet ger förbundsstyrelsen i uppdrag att se över denna fråga i vilket även ingår att pröva frågan om att öka antalet observatörer vi förbundsmötet

2. Utredningsgruppen föreslår att pensionärsverksamheten själv skall bära sina egna kostnader efter 2012. Det är dock angeläget att en form av stimulansbidrag från förbundet utgår ytterligare en tid. En bra nätverksamhet behöver en längre tid för att stabiliseras. En fortsatt positiv inställning från förbundet vore här mycket värdefull.

Vi föreslår

att förbundsmötet ger förbundsstyrelsen i uppdrag att följa pensionärsverksamheten och att även efter 2012 stöttar verksamheten med stimulansbidrag.

3. Undersökningar som vidtagits visar att våra pensionärers ekonomiska förhållanden under senare tid allvarligt försämrats. Överenskommelser som fattats kring pensionssystemet följs inte. En ökad vakthållning från Visions sida är erforderlig för att kunna tillvarata våra medlemmars rättigheter. Vi är närmare 35 000 pensionärsmedlemmar som med intresse följer dessa frågor.

Vi föreslår

att förbundsmötet uppdrager åt förbundsstyrelsen att se över och tillser att personella resurser finns att tillgå för en tillfredsställande vakthållning inom området.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

100-101. Fortsatt pensionärsverksamhet under nuvarande form 1 & 2
102. Framtida pensionärsverksamhet

Motionerna önskar en fortsatt central hantering av verksamhetsmedel för Visions pensionärsverksamhet. Att så är idag beror på det beslut som fattades på Förbundsmötet 2010 om en övergångsgrupp som under två år skulle möjliggöra och kvalitetssäkra den nya pensionärsorganisationen. Beslutet i sin helhet byggde på en rapport som framtagits inför FM 2010. Rapporten ut en del riktmärken och i centrum stod att pensionärsverksamheten skulle bära sina egna kostnader, vara lokal och nära medlemmarna samt att så stor del som möjligt av avgiften skulle gå till aktiviteter för medlemmarna. Den centrala delen av avgiften skulle i princip täcka kostnaden för tidning och registerhållning av medlemmar. Vissa andra administrativa kostnader i form av ekonomihantering skulle även finnas kvar men i så liten omfattning som möjligt.

Förbundsstyrelsen har av övergångsgruppen fått en delrapport som fram till om med april 2012 visar att en majoritet av sektionerna, ca 85 %, har sökt och erhållit någon form av medel från övergångsgruppen. Många med aktiviteter i samarbete med andra sektioner eller på annat sätt nätverksnära och alla med inriktning att komma medlemmarna till del. Eller av utbildande karaktär när det gäller nätverksarbete. Dock har beloppen inte varit stora vilket gör att en mindre del än förväntat av avsatta medel förbrukats. Detta fram till och med april 2012 då ytterligare två söktillfällen kvarstår att behandla. Skulle medel finnas kvar vid utgången av 2012 finns ett förslag om eventuell fördelning till sektionerna.

Rapporten pekar även på en möjlig sänkning av den centrala medlemsavgiften som skulle kunna utgöra en grund för sektionerna att öka sin medlemsavgift utan att den totala medlemsavgiften stiger. Vilket borde vara positivt och helt i beslutets inriktning under förutsättning att organisationsplanen följs och att inga ökande kostnader uppstår i form av utökad administration eller andra åtaganden.

Även om det finns till viss del finns delade meningar ger rapporten en bild av att är såväl den nya organisationen med fokus på nätverksarbete som namnbytet vunnit gehör. Nämnas kan att övergångsgruppen inrättat en möjlighet att söka pengar för eventuella extra kostnader i samband med namnbytet för att inte behöva belasta sektionernas ekonomi i samband med nya loggor på kuvert, brevpapper och andra åtgärder som kan ha uppkommit.

Rapporten visar på att vissa sektioner har lagts ner och upplösts, men skälet till detta har inte varit den nya organisationen utan svårigheten att hitta personer till styrelsen. Detta ser Förbundsstyrelsen allvarligt på och kommer fortlöpande att hålla sig underrättad om utvecklingen, men bedömer inte att en förlängning eller förändring av övergångsgruppens arbete är lösningen.

Motion 102 innehåller även en begäran om starkare knytning till förbundet samt en önskan om att antalet observatörer från pensionärsverksamheten ska öka till kommande Förbundsmöten. Förbundsstyrelsen ser utifrån övergångsgruppens delrapport eller andra signaler inget behov att utreda frågan ytterligare. Nämnas kan att grundförslaget och rapporten 2010 inte innehöll något förslag om observatörer över huvud taget utan beslutet blev en kompromiss under förbundsmötesbehandlingen, vilket Förbundsstyrelsen tycker var ett bra beslut. När det gäller knytningen till Förbundsstyrelsen så är den i dagsläget stark. Starkare än andra sektioner inom Vision som har en avdelning som sin närmaste nivå. Pensionärssektionerna ligger direkt under Förbundsstyrelsen.

Avslutningsvis tar motion 102 upp frågan om att Vision ska tillsätta personella resurser för att bevaka olika intressefrågor för pensionärsmedlemmarna, t ex ekonomiska förhållanden och förändringar inom pensionssystemet. Det allmänna pensionssystemet förhandlas och bevakas av TCO och OFR. Vision bidrar till detta genom medlemsavgifter till TCO och OFR samt medverkar i olika referensgrupper som behandlar och besvarar remisser i socialpolitiska frågor som riksdag och regering skickar ut. Vision medverkar i samtliga grupper, i vissa med flera personer och följer utveckling mycket noggrant. Dessutom behandlas ofta frågorna även i TCOs styrelse där Vision givetvis är representerade. I vissa frågor går även TCO i spetsen och skapar opinion.

När det gäller avtalspension och tjänstepension är det en del av kollektivavtalen som förhandlas av OFR. Skulle problem uppstå att avtalen inte efterlevs av enskild arbetsgivare finns personal på centren som kan hjälpa till att utreda och eventuellt driva frågan i sådan situation. Med det så anser Förbundsstyrelsen att Vision har en god vakthållning i pensionsfrågorna.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att motionerna 100, 101 samt punkterna 1 och 2 i motion 102 avslås samt

att anse punkten 3 i motion 102 besvarad.

103. Möjligheter hålla kontakt med arbetssökande medlemmar

Motionär: Umeåavdelningen

Vid förbundsmötet 2010 beslutades ”att alla arbetssökande medlemmar ska kvarstå i sin avdelning eller klubb i nio månader” och ”att medlemmarna därefter överförs till Allmän klubb” samt ”att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att utveckla verktyg till avdelningar och klubbar för hantering”.

Vid vår avdelning saknar vi verktygen och kunskaperna om vilka medlemmar som blir arbetssökande. De som blir det tappar oftast den kontakt med avdelningen som ges via e-mail när medlemmen förlorar sin arbetsadress för detta. Medlemmen saknar ofta egen kunskap om avdelningstillhörighet efter att ha blivit arbetssökande och söker av den anledningen inte vårt lokala stöd.

Det här innebär att några av våra medlemmar blir helt utanför den fackliga gemenskapen, tvärt emot andemeningen i förbundsmötets beslut. Den lokala avdelningen/klubben har svårt att ge arbetssökande medlemmar den information och det stöd som var avsett.

Hur kan avdelningar/klubbar få kännedom om medlemmar som blivit arbetslösa?

Vi föreslår förbundsmötet besluta

att uppdra till förbundsstyrelsen se över och arbeta fram rutiner och verktyg som hjälper arbetssökande medlem och lokala avdelningen/klubben att bibehålla och förbättra kontakten för facklig service

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

103. Möjligheter hålla kontakt med arbetssökande medlemmar

Förbundsstyrelsen är glad att motionären signalerar om att det stundtals brister i administrationen för att hålla kontakten med de arbetssökande medlemmarna som inte längre har någon e-postadress. Att arbeta fram verktyg för hantering av sådana här rutiner tar ofta tid. När det fungerar på tillräckligt många ställen är det lätt att tro att det fungerar överallt. Det kan även vara så att en rutin som har fungerat väl, inte längre gör det för att något i omvärlden har förändrats.

Inom Vision har centren, uppbackade av det centrala medlemsregistret, i uppdrag att stödja avdelningar och klubbar så att alla medlemmar ska kunna ta del av information och facklig service. Vid jämna mellanrum bör vi kontrollera att kommunikationskanalerna till olika medlemsgrupper fungerar. Fungerar det inte bör vi finna en annan metod som är mer framgångsrik.

Idag är medlemmar som blir arbetssökande kvar i sin avd./klubb i 9 månader. Förtroendevalda som använder MiniFaIT kan i detta system se vilka som är arbetslösa och sedan när. Den dag den arbetssökande kopplas om från sin tidigare avdelning/klubb, skickas ett fysiskt brev från medlemsenheten med information om att de byter avdelning.

Numera skickas även ett mejl veckovis till avdelningar/klubbar/sektioner med information om in- och utträden till sin avdelning/klubb. Detta är en helt ny rutin som startade maj månad 2012. Detta syftar också till att underlätta för förtroendevalda att få information om vad som sker på medlemsfronten.

Förbundsstyrelsen anser att tidigare förbundsmötes beslut ”att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att utveckla verktyg till avdelningar och klubbar för hantering” fortlöper och är lika adekvat idag som igår. Det påvisas inte minst av motionärens önskan och behov.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

104. Övergång från andra fackförbund

Motionär: Michael Karlsson, Vision Falköping

Vision är ett aktivt och framåt fackförbund, vilket gör att vi värvar många medlemmar.

Ibland stöter man på personer som gärna skulle vilja bli medlemmar hos oss men inte kan det på grund av de försäkringar de har tecknat via sitt nuvarande förbund. Att försäkringar ska vara ett hinder i byte av fackförbund tycker jag är helt fel. Man ska kunna välja att vara med i det förbund som man tycker företräder en bäst.

Vi yrkar

att Vision arbetar för en överenskommelse mellan fackförbund som går ut på att ingen ska bli bunden av försäkringar.

Vision avd. 120 Falköping gm Michael Karlsson

Dessa avdelningar har ställt sig bakom motionen:

Vision avd. 054 Skövde, Vision Skara Stift, Vision Avd. 271 Vara, Vision avd. 055 Mariestad, Vision Karlsborg

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

104. Övergång från andra fackförbund

Vid inträde i Vision ansluts nya medlemmar automatiskt till en liv- och en olycksfallsförsäkring. Nya medlemmar under 55 år ansluts också till en sjuk- och diagnosförsäkring. När det gäller liv-, sjuk- och diagnosförsäkringarna finns det hälsokrav för att omfattas av försäkringarna.

Om en ny medlem inte uppfyller hälsokraven vid inträdet i förbundet avanmäler man försäkringarna hos försäkringsbolaget Förenade Liv. Vision har uppmärksammat att detta kan vara ett problem för den som vill byta fackförbund, men inte är fullt arbetsför. Vi har därför förbättrat försäkringen i detta avseende.

Från och med den 1 maj 2011 kan den som inte är fullt arbetsför gå med i Vision och får tillgång till en reducerad livförsäkring, med ett belopp upp till 100 000 kr. När man åter är fullt arbetsför kan man ansöka om ett fullt försäkringsskydd med en hälsodeklaration.

För de flesta som byter fackförbund finns möjligheten att teckna en individuell fortsättningsförsäkring hos det försäkringsbolag där man sedan tidigare har sina gruppförsäkringar. Kostnaden är något högre än om man är försäkrad via en gruppförsäkring, men man behåller då samma försäkringsskydd som man har sedan tidigare. För olycksfallsförsäkringen finns inget hälsokrav.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad.

105. Saxade mandatperioder

Motionär. Jennie Eriksson, avdelning 011 Uppsala

Som det är idag riskerar vi att hela förbundsstyrelsens ledamöter byts ut på en och samma gång. Om det istället finns saxade mandatperioder skulle det innebära att hälften av ledamöterna i förbundsstyrelsen utses vartannat förbundsmöte. På detta sätt skulle förbundsstyrelsen bli mindre sårbar och kontinuiteten behållas i förbundsstyrelsen.

Förbundsmötet föreslås besluta

att återgå till saxade mandatperioder för förbundsstyrelsen

106. Saxade mandatperioder

Motionär: Ledare i Vision Alumni

Idag är mandatperioden för förbundsordförande och förbundsstyrelse på 4 år. Om de istället har saxade mandatperioder skulle det innebära att hälften av ledamöterna i förbundsstyrelsen utses vartannat år. På detta sätt skulle förbundsstyrelsen bli mindre sårbar och kontinuiteten behållas i förbundsstyrelsen.

Därför föreslår vi förbundsmötet besluta

att återgå till saxade mandatperioder för förbundsstyrelsen

Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

107. Saxade mandat

Motionär: Vision Göteborg

I det gamla förbundet SKTF levde hela tiden diskussionen om varför det var av vikt att alla i avdelningar och klubbar valdes växelvis, det vill säga med saxade mandat medan Förbundsstyrelsen (FS) skulle väljas med raka mandat trots att mandattiden här var 4 år mot normala 2 år i det lokala. En motion avseende saxade mandat gick igenom i slutet på förra årtusendet och vi hade i början på 2000-talet detta även för FS.

Detta beslut lyckades FS ändra så att från 2004 har vi åter raka mandat. Viss desperation kunde noteras från FS då och t o m andra mandattider diskuterades, 3 år t ex men bara det fick vara rakt. De saxade mandaten varade i bara 4 år. Fördelarna med saxade mandat kan inte nog poängteras. Det handlar framför allt om att hela styrelsen inte omprövas samtidigt utan en kontinuitet uppnås som gagnar verksamheten. Det blir lättare att sätta in de nya i verksamheten eftersom minst halva styrkan är kvar efter varje val. Det blir också val på varje Förbundsmöte vilket är vitaliserande i sig och möjligheten till fyllnadsval, om så skulle behövas, blir betydligt enklare.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Förbundsstyrelsens ledamöter fortsättningsvis väljs på 4 år växelvis.

att Stadgarna ändras så att detta kan gälla från Förbundsmötet 2012 där halva antalet ledamöter väljs på 2 år och halva antalet på 4 år.

att Presidiet i det sammanhanget också välja växelvis så att t ex ordförande och 1:e vice ordförande 2012 väljs på 4 år och 2:e vice ordförande väljs på 2 år.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

105-106. Saxade mandatperioder
107. Saxade mandat

Motionerna tar upp frågan om saxade mandatperioder för Förbundsstyrelsen. Som motionärerna anger är frågan inte ny utan har diskuterat ingående på flera förbundsmöten. Ordningen med en sammanhållen mandatperiod är den över tiden mest vanliga. Under en kort period på fyra år prövades saxade mandatperioder. Vid Förbundsmötet 2003 beslutades, efter att ingående behandlat frågan, att återgå till sammanhållna mandatperioder.

Förbundsstyrelsen anser att en sammanhållen mandatperiod är att föredra. För att vara en effektiv styrelse krävs en viss kontinuitet och att då vartannat år byta delar av styrelsen försvårar detta. Motionerna har också tillställts det centrala valutskottet för yttrande. Valutskottet föreslår att motionen avslås, med hänvisning till att såväl valutskottet som förbundsstyrelsen ska kunna arbeta så strategiskt och målinriktat som möjligt.

För valutskottets del innebär saxade mandatperioder att deras möjlighet att omsätta valordningens portalparagraf väsentligt försvåras.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionerna

108. Verksamhetsplanering inom och vid Visions centra.

Motionär: Vision Göteborg

I det gamla fackförbundet SKTF fördelades medel till våra centra via en anslagsmodell med parametrar som till exempel antalet medlemmar, antalet resemil, antalet kontor.

Detta har det då diskuterats och motionerats kring ett antal gånger (givetvis har diskussionerna hänförts till sommarolympiadår medan motionerna kommit på vinterolympiadår och t o m något VM-år). Det gemensamma är dock att det aldrig givit något resultat. En parallell fråga har också varit inflytandet på och deltagandet i planeringsarbetet inom regionerna.

Vision ska givetvis inte ha en anslagsmodell för tilldelning av medel till våra regioner, centra. Planeringen ska givetvis bygga på den verksamhet som ska bedrivas. Det innebär att den rättvisa som uppstår är att mer verksamhet ger mer pengar. För att en sådan förändring ska bli framgångsrik krävs ett arbetssätt där avdelningarna aktivt deltar och att regionkonferens och samordningsgrupp får den roll som en sådan metod tarvar. Det är också viktigt att Förbundsmötet blir det forum som anger förutsättningen, det vill säga hur stor del av Visions budget ska omfatta våra center och vilka verksamheter måste alla planera in. Delaktighet och inflytande från avdelningarna måste säkerställas då det idag fungerar oerhört olika. Det finns center med praktiskt taget inget av en gemensam process. I Vision är alltid öppenhet och delaktighet de verkliga ledstjärnorna. Detta var heller ingenting som gick så bra att diskutera i det gamla förbundet SKTF men som nu självklart förändras i Vision.

För att förutsättningarna ska bli någorlunda lika över landet kan eller måste vissa opåverkbara kostnader som, t ex resor i norr, hanteras så att det blir neutralt i förhållande till de verksamhetsmedel som ska planeras.

Förbundsmötet föreslås besluta

att den nya modellen för medelstilldelning till centren ska gälla fullt ut från 2013-01-01.

att tydliga förutsättningar, regler för planeringen fastställs av Förbundsmötet och att delaktigheten, demokratin i planeringsprocessen, avdelningarnas inflytande, säkerställes och tydligt presenteras.

109. Transparens i förbundet 1

Motionär: Vision Göteborg, Tina Niinisalo

Ledare i Vision alumni klurar tillsammans under några dagar i januari på flera ödesfrågor. Vilka beslut behöver fattas för att utveckla och förbättra Vision är en av de saker vi funderar på. Hur ska vi vara för att uppfattas som öppna och tillåtande i fler frågor? Huvudmålet är såklart att bli världens bästa fackförbund!

Vi menar att många steg för att uppfattas som mer öppna än idag kan skapas av den organisation vi har för oss förtroendevalda men även genom att skapa förutsättningar i kansliorganisationen runt om i landet. Redan ni har vi tagit ett antal modiga beslut. I princip alla tar bäring på oss förtroendevalda. Resten av organisationen behöver också stödja upp för att vi ska kunna fortsätta vara modiga.

Vi noterar att öppenheten sköts på olika sätt på olika ställen i landet. För att skapa en trygghet i organisationen för oss förtroendevalda att verka i behöver det finnas en likabehandling på centren i vissa väsentliga frågor. Planering, resultat och utveckling brukar i de flesta organisationer uppfattas som en väsentlig del.

Vi ser att vi tillsammans behöver resonera kring verksamhetsplaner, verksamhetsberättelser, budgetfrågor kopplade till planerna. En grundförutsättning för att kunna resonera tillsammans är att vi alla kan ta del av berört centers planer med mera, i sin helhet. De behöver synkroniseras med avdelningarnas planer och vilka pengar som finns till förfogande lokalt. Som det ser ut idag får inte alla ta del av detta med hänvisning till bland annat att det inte är offentliga uppgifter. Detta leder till att förbundet uppfattas som stängt och tillslutet i vissa delar av landet.

Förbundsmötet föreslås besluta:

att verksamhetsplaner, budget, verksamhetsberättelser redovisas och delas ut i sin helhet på lämpligt forum exempelvis regionkonferenser samt

att det ska vara möjligt att inkomma med förslag och synpunkter till Centrens planering, budget med syfte att arbeta tillsammans mot samma mål samt

att de enskilda medlemmar som önskar också ska kunna vara del i ovanstående delar.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Lundavdelningen, Vision Malmö och Vision Stockholms Stad

110. Transparens i förbundet 2

Motionär: Ledare i Vision alumni

Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

Motion 110 är i övrigt identisk med motion 109

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

108. Verksamhetsplanering inom och vid Visions centra
109–110 Transparens i förbundet 1 och 2

Förbundsstyrelsen anser att processen för verksamhetsplaneringen inom Vision ska gå till på följande vis:

1. Förbundsmötet beslutar om mål och inriktning för Vision. Förbundsmötet ger också ramen för verksamheten genom att mötet beslutar om medlemsavgifter. Förbundsmötet beslutar däremot inte om verksamhetsplan och budget.

2. Förbundsstyrelsen omsätter förbundsmötets beslut och ger kansliet ett uppdrag för den kommande perioden.

3. Kansliledningen sätter upp mål för kansliet och ger gemensamma förutsättningar för verksamhetsplaneringen.

4. Regionalt sker dialog inför verksamhetsplaneringen på flera olika sätt, t ex genom coachträffar, diskussioner på samordningsgrupper och regionkonferenser. Här är fokus på hur man inom respektive region på bästa sätt kan arbeta för att bidra till att nå de uppsatta målen.

5. Varje arbetsplats, inklusive de regionala centren inom Vision, planerar sin verksamhet och samverkar detta utifrån förbundsstyrelsens uppdrag och kansliets mål.

6. Den totala verksamhetsplanen koordineras av kansliledningen som också tar nödvändiga prioriteringsbeslut.

7. En gemensam verksamhetsplan och budget för Vision sammanställs.

8. Förbundsstyrelsen fastställer verksamhetsplan och budget.

9. Verksamhetsplan och ekonomi följs därefter upp kvartalsvis för att kansliet löpande ska kunna göra omprioriteringar inom befintlig budget och anpassa verksamheten till ändrade förutsättningar för Vision.

Verksamheten i hela kansliet, inklusive centren, ska alltid leda till de av förbundsmötet uppsatta målen.

Anslagsfördelning
Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att verksamhetens inriktning och behov ska styra medelstilldelningen. Den anslagsmodell som tidigare använts för att tilldela medel till verksamhetscentren kommer därför inte att användas från och med budgeten 2013. Det innebär att centren, liksom övriga funktioner inom Vision, får budgetmedel för att kunna genomföra de aktiviteter som är planerade i den av förbundsstyrelsen beslutade verksamhetsplanen. Centren tar i planeringen också hänsyn till de olika förutsättningar som finns på respektive center.

Förbundsstyrelsen anser inte att det finns behov av att någon ny modell för anslagsfördelning ska börja användas inom Vision.

Verksamhetsplanering
Att förtroendevalda ges möjlighet till input inför verksamhetsplaneringen är viktigt för att Vision ska uppnå sina mål. Därför har också de olika centren en dialog inför verksamhetsplaneringen på flera olika sätt, bl.a. genom coachträffar, diskussioner på samordningsgrupper och regionkonferenser.

Förbundsstyrelsen ser däremot inte att det är effektivt och genomförbart att förtroendevalda aktivt ska delta i centrens verksamhetsplanering.

Verksamhetsberättelsen inklusive årsredovisningen för Vision finns publicerad på www.vision.se. Verksamhetsplan och budget sammanställs till förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen föreslår Förbundsmötet att besluta:

att anse den första att-satsen i motion 108 besvarad

att avslå den andra att-satsen i motion 108

att anse den första och andra att-satsen i motionerna 109 och 110 besvarade

att avslå den tredje att-satsen i motionerna 109 och 110

111. En plan för verksamhetsplaneringen!

Motionärer: Håkan Gerenmark, Vision Skara Stift och Linda Söderberg, Vision Vara

Det är viktigt att arbeta resurseffektivt, strukturerat och systematiskt om vi vill utveckla verksamheten. Inte minst lokalt är tiden ofta ett problem och planering är A och O för att få allt att fungera. Situationen förvärras av att det alltför ofta uppstår situationer som kräver ”brandkårsutryckningar” på grund av för dålig framförhållning. Vi förespråkar tvåårs planering för att få en god överblick.

Tanken är att den lokala verksamheten ska planeras utifrån centrala direktiv och beslut, som också ska behandlas regionalt innan de når lokalplanet. Här i Skaraborg samarbetar avdelningarna kring exempelvis utbildningar, vilket innebär behov av gemensam verksamhetsplanering innan den lokala. Vi vet att den här typen av samarbete förespråkas och uppmuntras inom förbundet och det är viktigt att underlätta sådana initiativ.

Vi föreslår att förutsättningarna för lokal verksamhetsplanering utvecklas genom:

att Vision inför tvåårsplanering så att det i god tid finns en grundplanering att utgå ifrån

att förbundsmötet flyttas till våren för att ge mer tid till regional och lokal verksamhetsplanering

att lokala utbildningar ska kunna beställas kontinuerligt under året i stället för vid ett enda tillfälle

Vision Skara Stift, Vision Vara, Vision Mariestad avd. 055, Vision Falköping, Vision avdelning Gullspång, Vision avd. 054 Skövde och Vision Karlsborg tillstyrker motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

111. En plan för verksamhetsplaneringen!

Två-årsplanering
Inom Vision pågår en översyn av den interna processen för verksamhetsplanering med syfte att effektivisera och kvalitetssäkra processen. Förslaget är att ändra nuvarande 1-åriga verksamhetsplanering till en 2-års plan. Detta för att förbundsmöten hålls vartannat år och det är förbundsmötets beslut som ytterst styr inriktningen på verksamheten. Den två-åriga planen kommer att följas upp kvartalsvis av kansliledningen för att möjliggöra snabba anpassningar till förändringar i omvärlden. Vision kommer även fortsättningsvis att upprätta budget årligen.

Förbundsmöte på våren
Tidigare erfarenheter av att hålla förbundsmötet på våren visar också att det i och med sommarperioden blir en allt för lång tid från beslut till handling. Det är viktigt att processen från förbundsmötets beslut till konkreta planer hålls ihop och att vi inom hela organisationen kan komma igång med att genomföra de planerade aktiviteterna så snart som möjligt efter förbundsmötet. Det är därför Förbundsstyrelsens bedömning att nuvarande ordning med förbundsmöte på hösten är att föredra.

Att ha Förbundsmötet på hösten förenklar också en praktisk hantering kring frågan om representation och vilka som är valbara som ombud. Då avdelningar och klubbar enligt stadgarna ska ha genomfört sina respektive årsmöten senast under mars månad underlättar detta proceduren när ombuden till förbundsmötet sedan ska utses och anmälas.

Lokala utbildningar

Avdelningarna har ansvar för att planera och erbjuda medlems-, ombuds- och styrelseutbildningar precis som motionärerna skriver. När avdelningen eller när man i samverkar med andra vill nyttja regionala kursledarresurser anmäler avdelningen detta till utbildningsgruppen i oktober/november årligen. Denna ordning har vi för att skapa en god arbetsmiljö för kursledarna och en bra framförhållning på uppdragen. Men det är också möjligt att beställa regionala kursledare under hela verksamhetsåret precis som motionärerna önskar. Det bör göras senast 2 månader innan genomförande. Tillsammans skapar detta både årlig planering, men också flexibilitet om behov uppstår. Beställning görs enklast via webbformuläret på vision.se/utbildning.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta:

att anse den första och tredje att-satsen besvarad

att avslå den andra att-satsen

112. Val av ny ordförande under innevarande mandatperiod.

Motionärer: Magnus Lundbäck, Karlstads Energi; Anette Klippberg, Uppsala; Hannah Älgekrans, Landstinget Sörmland, Anne-Sofie Koivisto, Kiruna; Mikael Larsson, Eskilstuna; Margaretha Nordman, Landstinget Dalarna; Kent Carlsson, Mälarklubben Vision; Christina Johansson, Falun; Charlotte Noren, Borlänge; Laila Saari, Kramfors; Jenny Nygård, Lindesberg; Maria Larsson, Bollnäs

I senast vald styrelse ingår ordförande, förste vice ordförande och andre vice ordförande samt ledamöter och ersättare. Denna grupp ska tillsammans leda förbundets arbete under mandatperioden. Får ordförande förhinder träder den som är vald till vice ordförande in i ordförandens ställe. Att vid behov ersätta ordföranden är ett av uppdragen en vice ordförande har påtagit sig. Att inte fullfölja sitt uppdrag diskvalificerar till att inneha uppdraget.

Förbundet var inne i en känslig period, då det är viktigt med en stark och enad styrelse. Vid senaste ordinarie förbundsmöte valdes nuvarande styrelse som då fick mandat att verka under den förändringsperiod som förestod.

Enligt stadgarna har förbundsstyrelsen rätt att vid behov utlysa ett extra förbundsmöte, frågan är om detta är befogat denna gång. Sittande styrelse var inne i en period med ett pågående stort förändringsarbete där förbundet bl. a. skulle byta namn. Att ha kontinuitet i detta arbete är viktigt. Vilket man riskerar om utifall någon annan utanför valberedningens förslag väljs in

Yrkande:

Att styrelsen ej utlyser extra förbundsmöte för att utse ny ordförande (vilket innebär att de valda representanterna i styrelsen axlar de ev. lediga uppdragen)

Att stadgarna förtydligas så att det på ett enkelt sätt går att utläsa vilken tidsram som gäller för att extra förbundsmöte skall utlysas.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

112. Val av ny ordförande under innevarande mandatperiod.

Visions stadgar, § 7 Mom. 1, är tydliga vad gäller förbundsstyrelsen sammansättning: ”styrelsen består av en heltidsanställd förbundsordförande, en 1:e vice och en 2:e vice ordförande och nio ledamöter, som alla väljs av förbundsmötet. Dessutom utser den anställda personalen inom sig en ledamot”.

Stadgarnas skrivelse öppnar upp för en tolkning att om någon inom förbundsstyrelsen behöver lämna sin plats bör ett fyllnadsval genomföras. Detta för att garantera en fungerande styrelse och, som i det aktuella fallet motionären hänvisar till, att säkerställa ett fungerande presidium.

Förbundsstyrelsen har till uppgift att ta ställning till huruvida ett extra förbundsmöte bör utlysas eller inte. Eftersom förbundet var, och är, inne i ett intensivt förändringsarbete; inklusive ett historiskt namnbyte, och avtalsrörelser med mera gjorde förbundsstyrelsen den strategiska bedömningen att det var nödvändigt för styrelsen att nyttja sin stadgeenliga rätt att utlysa ett extra förbundsmöte den 14 juni 2011.

Styrelsens ingång var att det inte skulle råda något som helst tvivel om vilket mandat den första ordföranden i Vision skulle ha. Och det finns inget starkare mandat för en förbundsordförande än att bli vald av ett förbundsmöte.

Dessutom var det längre än ett år till nästa ordinarie förbundsmöte och genom det extra förbundsmötet kunde förbundet välja en komplett styrelse och även få ett fullständigt presidium. Detta genom att Veronica Karlsson valdes till andre vice ordförande och att Mikael Stillman valdes in som ledamot av förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen.

Utskott 10

Motionerna 113-122

113. Satsning på exekutiva ledningsmedlemmar.

Motionär: Magnus Sällström, 502 Vårdföretagarna allmän klubb (Stockholm)

Jag har sett att vi inom Carema tappar medlemmar i den högre ledningen exempelvis regionchefer, affärsområdeschefer till ett konkurrerande förbund trots att detta inte har någon facklig direktpåverkan inom företaget.

Det är svårt att få ur folk orsak till övergången men mellan raderna har man sagt att man inte gillar att Vision inte haft någon större framgång i löneutvecklingen. Likaså att man inte vill ”synas” inför lägre chefer att man är medlem i samma fackförbund. Detta trots att Vision är och förblir ett vertikalt förbund.

Det finns mycket att vinna på att genom att synpunkter för att kunna behålla ledande nyckelpersoner i de privata företagen inom förbundet. Att ha kvar dessa chefer delger de sina synpunkter kring lokal information och kommande händelser detta är vitalt för den fackliga helheten.

Det är dags att se över hur man kan förändra strategier för att förbättra ett fackligt bemötande för den yrkesgrupp som kanske allra minst är i behov av arbetet inom förbundet. Hur kan man ge dessa chefer en möjlighet att kunna känna sig oberoende och ohotade från medlemmar under den ledningsstruktur som råder men samtidigt delaktiga och omhändertagna?

Vi erbjuder ”Personlig ombudsman för chefer” idag vilket är fantastiskt men uppenbart är att detta inte är tillräckligt då vi saknar de högsta cheferna i medlemsrullorna vilket vi hade för några år sedan. Vi har ett chefsled upp till verksamhetschef men högre upp är de inte längre ”våra”.

Är det samma situation inom övriga privata vård och omsorgsbolag? Hur ser det ut inom övrig privat sektor som bekostas med skattemedel?

Yrkande

- att förbundet utreder huruvida chefer i exekutiv ledning ”väljer” en konkurrerande facklig organisation som inte är kollektivavtalsbärande part och om så är fallet varför de gör detta?
- att om det framkommer att denna ”flykt” förekommer, att förbundet tar fram attraktiva lösningar för detta chefsled för att kunna behålla dem som medlemmar i förbundet.
- att förbundet då man hittat orsak och lösning presenterar detta senast inför förbundsmötet 2014.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

113. Satsning på exekutiva ledningsmedlemmar.

Motionären lyfter fram en problematik som vi vet finns hos både chefer på olika nivåer och även HR personal som ofta sitter på ”andra sidan” av förhandlingsbordet. Högre chefer och strategiska personalresurser är jämfört med andra i lägre grad fackligt anslutna. Inom kommuner är cirka 50 procent oorganiserade på den högsta chefsnivån. Inom landstingen är motsvarande siffra lite drygt 40 procent. Inom offentligt

ägda bolag (Pacta) är anslutningsgraden ännu lägre och där är drygt 65 procent oorganiserade på högsta chefsnivå. När det gäller vård och tjänsteföretagen (Almega) finns inte officiell statistik, men ingenting tyder på att situationen skulle vara bättre där. Om båda parter på en arbetsplats är medlemmar i Vision brukar vi lösa det genom antingen chefsombud i avdelningen eller klubben eller den personliga ombudsmannen för chefer som finns på våra center.

Motionären pekar nu på en upplevd känsla hos de högsta chefer att Vision inte är ett fackförbund för dem. Vision har en chefsförening för högre chefer, dvs chef i förvaltnings- och företagsledande ställning under utveckling. Vision är också totalt sett det ledande fackförbundet för högre chefer inom kommun, landsting och offentligt ägda bolag. Det kan emellertid bli bättre och förbundsstyrelsen håller med om att det är dags att ta ett ännu större grepp runt chefstjänster riktade till denna grupp. Precis som de andra chefsgrupperna samt våra personalvetare som finns inom HR är de högsta cheferna en strategiskt viktigt grupp. För det första är vi ett vertikalt förbund och de ska tillhöra oss som yrkesgrupp och precis som motionären skriver bidrar de också till att ge oss en facklig helhet på arbetsplatsen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

114. Vision – det självklara valet för kulturarbetare

Motionär: Vision Göteborg

Det går framåt med målet kring yrkesfokus i vårt förbund vilket är väldigt positivt. Det saknas dock aktiviteter för några yrkesgrupper och en av dem är kulturarbetarna. Att känna att Vision är fackförbundet för kulturarbetare ar avgörande om de ska välja ett medlemskap hos oss eller inte. Det finns en enorm rekryteringspotential för Vision i denna yrkesgrupp om vi lyckas tydliggöra att vi driver deras frågor.

Förbundsmötet föreslås besluta

att förbundet får i uppdrag att ta fram landsomfattande yrkesföreläsningar för kulturarbetare.

att förbundet producerar en folder för kulturarbetare där det framgår varför de ska välja Vision.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

114. Vision – det självklara valet för kulturarbetare

Precis som motionären skriver är tydligt yrkesfokus viktigt för Vision och idag så organiserar vi t ex bibliotekarier, kulturpedagoger och kulturchefer bara för att nämna några titlar. Kriteriet för att vi ska kunna organisera kulturarbetare är att de har en anställning inom organisationsområde.

I det pågående arbetet kring yrkesfokus inriktar sig organisationen bland annat på event, deltagande vid mässor, yrkesråd och att skapa arenor för nätverkande med yrkesfokus eller tryckt material. Ett annat exempel är att underlag kring kvalitet i utvecklingssamtal kopplat till arbetsmiljö och löneutveckling till olika yrkesgrupper ska tas fram. Ett ökat yrkesfokus gäller för alla yrkesgrupper utifrån aktualitet men med särskilt fokus på de underrepresenterade grupper förbundet identifierat.

Arbetet med ett ökat yrkesfokus är under utveckling och fler åtgärder är att vänta. Det finns många angelägna yrkesgrupper och förbundsstyrelsen menar att förbundet bäst främjar arbetet med ökat yrkesfokus genom att fortsätta på den inslagna vägen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå första att-satsen

att bifalla andra att-satsen

115. Utbildning av blivande chefer

Motionär: Samuel Svan, Stockholms stad

Inom kommunal verksamhet hör det inte till ovanligheten att chefer rekryteras från de egna leden. Det finns en god tanke i att en chef bör ha god kännedom om verksamheten – gärna genom att ha varit verksam i den själv. Det finns dock delar i chefskapet som det inte är självklart att vem som helst klarar av.

Idag erbjuds utbildningar och mötesplatser främst för dem som redan är chefer. Därför anser jag att Vision även ska ge stöd till de medlemmar som tänker sig en framtid som chef, även om de inte är det nu, och uppmuntra dem att kompetensutveckla sig inom ledarskapsområdet. En idé vore att erbjuda ovan nämnda medlemmar att ingå i ett chefstrainee-program.

Chefer med rätt kompetens redan från början vinner alla på.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision ska utveckla sitt stöd för chefer till att gälla även de medlemmar som har som har ambition att i framtiden bli chef/ledare, där dessa erbjuds kompetensutveckling inom ledarskapsområdet, exempelvis genom ett chefstrainee-program

Vision Stockholms stad har behandlat motionen i sitt styrelsemöte den 19 mars 2012 och avdelningsstyrelsen ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

115. Utbildning av blivande chefer

Motionären berör en angelägen fråga. De närmaste tio åren kommer många chefer att gå i pension, inte minst inom offentlig sektor kommer rekryteringsbehovet av chefer vara stort. Vision vet hur viktig chefen är för verksamheten och arbetsmiljön. Bra ledarskap ökar organisationers potential att uppnå uppställda mål samtidigt som medarbetarna trivs bättre. Det handlar emellertid inte bara om den individuella prestationen, minst lika viktigt är att organisationen främjar gott chef- och ledarskap. Vision arbetar därför för att chefer ska ha ett rimligt antal medarbetare, ett bra administrativt stöd och möjlighet till kompetensutveckling.

Vision verkar för att varje medlem ska ha de bästa möjligheterna att utvecklas, både i arbetet och utifrån den egna karriärplanen. Det kan exempelvis handla om en framtida chefsroll, att utvecklas i en expertroll eller att kanske byta yrkeskarriär helt. Som stöd i det arbetet kan medlemmar bland annat använda sig av Visions karriärtjänster. Det handlar om att förvalta och utveckla den kompetens man har att erbjuda arbetsmarknaden.

Förbundsstyrelsens bedömning är att chefsförsörjningsfrågan i första hand ska hanteras av respektive arbetsgivare. Vision stödjer det arbetet bäst genom att bevaka och främja chefers förutsättningar att vara chef i respektive organisation.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen.

116. Ekonomiansvarig i förbundsstyrelsen

Motionär: Vision Göteborg

Varje avdelningsstyrelse och klubbstyrelse i Vision har att välja en kassör på sina årsmöten. Detta är stadgat i normalstadgarna. Detta utifrån att pengar hanteras och att även den fackliga politiken innehåller en ekonomisk del där olika beslut även får ekonomiska konsekvenser. Nu är ofta en förtroendevald kassör även operativ av skälet att det ekonomiska området vanligtvis inte är så stort men det finns större avdelningar som använder sig av externt stöd i det operativa (det fanns åtminstone på SKTF-tiden).

Då det ekonomiska vävs mer och mer ihop med verksamheten och det i förbundet handlar om helt andra volymer än i avdelningar och klubbar så uppstår behovet av en förtroendevald ekonomiskpolitisk talesman ("kassör") även bland ledamöterna i Förbundsstyrelsen även om det operativa sköts av anställda. Den fackliga politiken ur ett ekonomiskt perspektiv ska inte i en förening som Vision skötas av tjänstemän utan att motsvarande politiska uppdrag finns i Förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsens övriga ledamöter väljs inte ur ett sådant perspektiv eller med en sådan bakgrund men ska ändå vara ansvariga även för den biten. I princip handlar det om en förtroendevald kassör men låt oss kalla uppdraget för ekonomiskpolitisk talesman och ansvarig eller något annat. Behovet finns, det är det viktiga.

När nu Visions verksamhet blir mer genomlyst och öppen än SKTF:s någonsin varit och där verksamhetsplaneringen och budgeten lyfts fram tydligare och givetvis hanteras på varje Förbundsmöte (för så är det väl i Vision) så måste ett sådant uppdrag till.

Förbundsmötet föreslås besluta

Att ett uppdrag i förbundsstyrelsen ska vara en fackligt politisk ekonomisk talesman. En förtroendevald med särskilt ansvar för den ekonomiska politiken. Detta från förbundsmötet 2012 då en sådan ska väljas för första gången.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

116. Ekonomiansvarig i förbundsstyrelsen

Hela förbundsstyrelsen är idag ansvarig för den ekonomiska styrningen av förbundet. Det innebär att styrningen sker genom att fastställa verksamhetsplan och budget, följa upp under året och ta fram bokslut och årsredovisning som också presenteras på förbundsmötet. Styrelsens roll är just att styra verksamhet och ekonomi och fokusera på resultat, inte att ge sig in i det konkreta arbetet.

När det gäller förvaltning av våra tillgångar inklusive konfliktfonden så har förbundsstyrelsen utsett ett särskilt placeringsråd där förbundsstyrelsen också har två ledamöter.

Samlat har förbundsstyrelsen ett bra grepp över verksamhet och ekonomi och tycker inte att ekonomifrågorna skall koncentreras hos en enskild förbundsstyrelseledamot.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

117. Kollektivavtal

Motionär: Rickard Johansson

Föreslår att förbundsmötet ger förbundsstyrelsen i uppdrag

att ta fram en konsekvensanalys om vad det skulle innebära om att nya och omtecknade kollektivavtal endast skulle omfatta de som är fackligt anslutna

att analysen görs tillsammans med något annat förbund

Bakgrund
I tidens begynnelse organiserade arbetare och tjänstemän sig, olika organisationer, som en gemensam motpart till arbetsgivaren. Fram till för en ca 20-25 år sedan var det nästan 100 % anslutning till de fackliga organisationerna. Med en sådan uppslutning så gör kollektivavtalet skäl för sitt namn. I en tid då de fackliga organisationerna dräneras på medlemmar är det också ytterst rimligt att kollektivavtalet förändras.

Många medlemmar lämnar den fackliga organisationen med orden att man får allt ändå. Det kan inte vara avsikten med kollektivavtalen att man skall kunna åka snålskjuts. På sikt kommer detta att urholka förtroendet för den fackliga organisationen med ett sannolikt ökat medlemstapp som resultat.

En facklig organisation är intresseorganisation som måste sätta de egna medlemmarnas intresse och väl och ve i första rummet. Genom att gå med i sådan organisation får man vissa förmåner. Är man inte med skall man, som idag, inte ha automatiskt rätt till samma förmåner.

Man ska se en facklig organisation som ett medlemskap i en intresseorganisation där man som medlem har förmåner som andra inte har.

Man skall ha i åtanke att många inte har någon kunskap om vad de fackliga organisationerna har gjort för gott under årens lopp. Många tar idag saker och ting för givet och som en självklarhet. Vi måste på något sätt slå vakt om kollektivavtalen för våra medlemmar denna motion skall ses som ett led i det arbetet.

Frågan om kollektivavtalet är inte helt okontroversiell men den måste dock lyftas till ytan för en diskussion.

Enligt tidningen Vision har vision (vid tillfället SKTF) ingått ett avtal med arbetsgivaren om att lösa in semesterdagstillägget. Enligt avtalet så ska det gälla endast visionsmedlemmar. Detta innebär ett trendbrott i för vem kollektivavtalet omfattar och helt i enlighet med motionens intentioner.

Visions Malmöavdelning avstyrker motionen.
Pia Svensson ställer sig bakom motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

117. Kollektivavtal

Kollektivavtalet mellan arbetsgivare och fack definierar alla de villkor som gäller för anställda i en viss verksamhet. Vision har intresse av att de villkoren ska ha ett så högt värde som möjligt och gälla alla anställda på arbetsplatsen.

Förbundsstyrelsen delar motionärens frustration i att oorganiserade kan dra nytta av Visions arbete för goda löner och bra villkor. Många pannor har lagts i djupa veck för att försöka komma på hur ett avtal kan konstrueras för att inte gälla de som är oorganiserade. Men det har inte visat sig vara rättsligt möjligt. Föreningsfrihet innebär också rättigheten att inte vara med i någon fackförening.

Förmåner som är direkt kopplade till medlemskapet, t ex försäkringar, medlemstidningar eller semestererbjudanden är förstås endast för medlemmarna i Vision.

Anställningsvillkor, däremot, förutsätter ett anställningsförhållande mellan en arbetstagare och en arbetsgivare, och i formell mening är det arbetsgivaren som erbjuder villkoren till den som vill bli anställd. Villkoren finns oftast i kollektivavtalet och avtalens innebörd är att fastställa priset, alltså den lön och de villkor, som ska gälla för ett visst arbete.

Ur ett perspektiv, det interna förbundsperspektivet, vore det förstås lockande att ge ickemedlemmar sämre villkor i anställningen.

Ur ett annat, mer betydelsefullt perspektiv, skulle det innebära att arbetsgivare skulle ha möjlighet att anställa personal som inte är medlemmar till ett lägre pris än vad det kostar att anställa de som är medlemmar. Effekten av detta skulle bli att värdet av de löner och villkor som vi förhandlat fram, alltså priset på arbetet, skulle pressas nedåt. Mycket talar alltså för att det är i Visions intresse att även ickemedlemmar anställs till samma villkor som de som gäller för medlemmar i Vision. Dessa avtalsvillkor kommer alltid att vara bättre än om det endast vore marknaden som bestämde priset på arbetet.

Vi får därför lägga vår energi på att förklara detta sammanhang för de som är oorganiserade. Vi får förklara att det inte är givet att få högre lön eller bättre anställningsvillkor, utan att det är det arbete som Vision och våra förtroendevalda utför som gör det möjligt. Vi får förklara att vi vill ha de oorganiserade som medlemmar för att våra möjligheter till bättre villkor ska bli ännu bättre.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

118. En gång vision alltid vision

Motionär: Rickard Johansson

Föreslår att förbundsmötet ger förbundsstyrelsen i uppdrag

att skyndsammast ta fram ett förslag till ändringar i stadgar och där det så behövs så att man som tjänsteman och medlem kan tillhöra VISION oavsett om man arbetar inom kommunal eller privat sektor,

att förslaget skall belysa konsekvenserna av en utvidgning av medlemsupptagningsområde,

att ett beslut om ändringar eller ej tas per capsulam.

Bakgrund
Tiden har sprungit förbi vision. I likhet med SACO så måste vi se till att man kan ha sitt medlemskap i vision oavsett var man jobbar.

Om man börjar arbeta inom vision nuvarande avtalsområden och blir medlem i vision kan man endast behålla sitt medlemskap så länge man stannar inom dessa områden. Väljer man att gå över och arbeta i privat sektor så kan man inte vara med i vision utan får gå över till ett annat förbund.

Kommer man sedan tillbaka till vårt avtalsområde kan man i de flesta fall kvarstanna i sitt fackförbund, dvs man väljer inte att gå över till vision. Detta är en stor brist som kostar oss medlemmar. De medlemmar vi rekryterar måste vi ha som målsättning att behålla hela deras arbetsliv oavsett om de byter arbetsplats eller ej. Sett ur rekryterings- och överlevnadssynpunkt är detta en brist som på något sätt måste rättas till.

Vid försöken att rekrytera nya medlemmar som är akademiker så söker de sig gärna i första hand till sitt eget skrå med bland annat orden ”här kan jobba var jag vill utan att byta fack”.

Vi har ett mål att vi ska rekrytera unga akademiker. Då får det också anses som ytterst viktigt att vi gör allt vad vi kan så att vi behåller dem som medlemmar över tiden.

Vill vi behålla och få nya medlemmar så måste vision agera i denna fråga innan det blir försent.

Visions Malmöavdelning tillstyrker motionen.

119. Erkänn socialpedagogiska yrken som en del av vårt avtalsområde!

Motionär: Vision Stockholms Stad

I takt med att arbetets innehåll och kompetenskrav har förändrats över tid ser vi att yrkeskategorier som ligger på gränsen till andra fackliga organisationers avtalsområden men att vi märker att fler av dessa kategorier vill ansluta sig till Vision. Dessa grupper utsätts för en ständig förändringsprocess och upp till 40-50% av arbetstiden är administrativ.

Exempel på detta är vårdare/arbetsinstruktör/boendestödjare/skötare/boendehandledare inom LSS och Socialspsykiatrin. Vissa samordnartjänster ligger också på annat avtalsområde än vårt och det är inte alltid förståeligt. Numer är ovan nämnda yrken inte vård- och omsorgsarbete utan pedagogiskt, stöttande, motiverande och framförallt ett socialt arbete. Detta gäller även fritidsledaryrket.

Vi bör se över våra samarbetsavtal med övriga fackliga organisationer så att det möjliggör att fler som vill kan ansluta sig till Vision.

Vision Stockholms Stads Framtidsgrupp föreslår att besluta

att §förbundsmötet beslutar att förbundsstyrelsen får i uppdrag att se över samarbetsavtalen med andra fackliga organisationer vad gäller ok rekrytering i enlighet med den förändringen som faktiskt pågår i svenskt arbetsliv.

att förbundsmötet ska arbeta för att ett erkännande dessa yrken och fler i samma nisch till att de kan ingå i vårt avtalsområde och vi då kan vara ett alternativ till de som vill vara med i vårt fackförbund.

Vision Stockholms Stad har behandlat motionen på styrelsemöte den 19 mars 2012 och ställer sig bakom motionen och antar den som sin egen.

120. Visions verksamhetsområden

Motionär: Linnea Kärvemo, Västerås stiftsavdelning och Stefan Zsupos, Stockholms stiftsavdelning

Vid rekrytering av nya medlemmar i våra avdelningar har nya medlemmar blivit uppringd av vårt medlemsregister och frågat/ifrågasatt om den nye medlemmen, som i förekommande fall varit städare och husmödrar verkligen ska vara medlemmar i Vision och inte tillhöra något annat fack. Detta har gett otydliga signaler och skapat oro och förvirring hos de nya medlemmarna.

Ett av Visions mål 2012 handlar om rekrytering av nyanställda. I presentationen av Visions organisationsområde står att ” Visions är fackförbundet för alla i Sverige anställda som är verksamma inom kommun, landsting, svenska kyrkan, katolska kyrkan...” På Visions webbsida står att ”Vi är det ledande fackförbundet för dig som i privat eller offentlig regi jobbar i kommunen, landstinget eller inom kyrkan.”

Vi konstaterar att personalen i Svenska Kyrkan i en tajtare organisation arbetar mer och mer i team och att gränsen mellan tjänstemän och arbetare tillhör historien.

Våra starkaste argument vid rekrytering är styrkan i att vi organiserar alla medarbetare i arbetslaget, att Vision företräds av personer som själva arbetar i kyrkan och att Visions är partipolitiskt obundet.

Vi ser att många attraheras av dessa argument och vill hälsa dem välkomna som fullvärdiga medlemmar i Vision. Där upplever vi en frustation över att Registret i vissa fall ifrågasätter yrkesgruppers rätt att tillhöra Vision och den osäkerhet som råder i Visions egna led.

Vi vill att Vision ska verka för

att tydliggöra att alla anställda i Svenska Kyrkan räknas till Visions verksamhetsområde

att säga upp alla överenskommelser och avtal med övriga fackförbund som reglerar och begränsar rekrytering av nya medlemmar till Vision, när det gäller anställda i Svenska kyrkan.

Följande avdelningar ställer sig bakom motionen genom styrelsebeslut i respektive avdelning
Härnösands stift, Karlstads stift, Linköpings stift, Lunds stift, Stockholms stift, Strängnäs stift, Visby stift, Växjö stift, Västerås stift

Förbundsstyrelsens yttrande över motionerna

118. En gång vision alltid vision
119. Erkänn socialpedagogiska yrken som en del av vårt avtalsområde!
120. Visions verksamhetsområden

Vision har flera överenskommelser, främst med andra förbund inom TCO, som sätter gränser för vårt organisationsområde. Dessa överenskommelser är skapade för att det ska vara tydligt vilken organisation som ansvar för en viss specifik verksamhet eller ett specifikt yrke. Den yttersta avsikten med det är att arbetsgivarna endast ska kunna träffa ett kollektivavtal inom varje verksamhet eller för ett visst yrke, och att arbetsgivarna inte ska kunna välja vilken den organisation som de tycker är mest fördelaktig. Genom att vi, på den fackliga sidan, bestämmer vilken organisation arbetsgivarna är tvingade att tala med, skapar

vi ordning och reda. Vi får också högsta möjliga värde så att det inte kan uppstå tvivel om vilka villkor som gäller för de anställda.

Visions överenskommelser inom TCO och med andra förbund gör att vårt organisationsområde är tydligt och klart. Vi kan inte organisera anställda utan för de områden som är resultaten av dessa överenskommelser. Det innebär att vi inte kan rekrytera fritt eftersom vi då skulle ge oss in på andra organisationers områden, vilket vi inte heller har ambition att göra.

Förbundsstyrelsen vill i sammanhanget poängtera att vi inom vårt nuvarande organisationsområde har mycket stor potential att öka antalet medlemmar inom Vision. Om alla som skulle kunna vara medlemmar i Vision var det, skulle vi ha drygt 400 000 medlemmar.

För närvarande kan vi inte organisera t ex lärare. Vi kan inte heller rikta rekryteringserbjudanden till exempelvis kyrkogårdsarbetare. Gentemot SACO-förbund är konkurrensen däremot helt fri. Många av de yrken som Vision Stockholms Stads Framtidsgrupp nämner ingår i den gråzon som finns mellan Vision och Kommunal och som förbunden tillsammans har diskussioner om. Förhoppningsvis kan vi senare under året bli överens om vilka yrken som respektive förbund bär ansvar för. När det gäller de specifikt socialpedagogiska yrkena anser Vision att de redan ingår i vårt kärnområde. Vi har många medlemmar i dessa yrken.

Yrken förändras med tiden, nya utbildningskrav ställs och verksamheterna efterfrågar ny kompetens. Detta innebär dock inte med nödvändighet att yrken inom Kommunals organisationsområde hamnar inom Visions område vartefter de utvecklas. Sådant kan bara lösa sig i diskussioner med Kommunal.

Vision har ambitionen att söka sig bort från gränsdragningsavtal och istället komma överens om samarbetsavtal. Vi vill genom samverkan mellan berörda fackföreningar nå de bästa lösningarna för våra medlemmar.

Om Vision ensidigt skulle bortse från våra överenskommelser med andra förbund och börja rekrytera inom deras organisationsområden skulle Vision snabbt anses som en opålitlig aktör på den fackliga arenan, och inte längre vara välkommet i den fackliga gemenskapen. Det är genom samverkan med andra organisationer som vi bygger största möjliga styrka gentemot arbetsgivarna.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motion 119 besvarad

att avslå motion 118 och 120

121. Förslag till stadgeändring

Motionärer: Erik Mäki, Elisabeth Skoog. Vision Gävle

Enligt Visions stadgar har vi medlemmar minst en veckas betänketid vid poströstning - när det gäller valberedningens/valutskottets förslag till styrelse och övriga nominerade men ej föreslagna kandidater:

> *"1. Valberedningens/valutskottets förslag till styrelse ska offentliggöras i god tid, minst två veckor, innan årsmötet. Övriga nominerade men ej föreslagna kandidater ska anges på en lista som bifogas valberedningens förslag."*

> *"2. Avdelnings/klubbstyrelsen ska bestämma ett datum som är sista dag för poströstning. Poströstningen ska vara genomförd senast en vecka innan årsmötet."*

Visions stadgar, Bilagan:
Avdelning/klubb: Förberedelse för poströstning/Datum, sidan 16
Sektion/klubb: Förberedelse för poströstning/Datum, sidan 18

Om val däremot ska ske genom direktval på möte har vi medlemmar i sämsta fall ingen betänketid alls enligt valordningen. Detta om valberedningen/valutskottet väljer att inte skicka ut sitt förslag till styrelse och övriga nominerade men ej föreslagna kandidater innan mötet. Då ska vi medlemmar rösta på mötet efter att valberedningens/ valutskottets förslag föredragits och nominerade men ej föreslagna kandidater meddelats:

> *"16. Vid mötet skall en ledamot som är utsedd av valutskottet föredra utskottets förslag. Valutskottet skall också meddela vilka kandidater som föreslagits men inte upptagits i valutskottets förslag."*

Visions stadgar, Bilagan:
Valordningen, Särskilda bestämmelser: Valutskott/valberedning, sidan 34

Varför ska det vara så olika när det gäller offentliggörandet av valberedningens/valutskottets förslag till styrelse och övriga nominerade men ej föreslagna kandidater?

Vi tycker att det är självklart att vi medlemmar ska få valberedningens/valutskottets förslag och övriga nominerade men ej föreslagna kandidater i god tid, minst en vecka, innan valen ska göras. Detta oavsett om val ska genomföras via poströstning eller genom direktval.

Vi föreslår att Förbundsmötet beslutar

att till Valordningen – under Valutskott/valberedning – lägga till:

"Valberedningens/valutskottets förslag till styrelse ska offentliggöras i god tid, minst en vecka, innan årsmötet. Övriga nominerade men ej föreslagna kandidater ska anges på en lista som bifogas valberedningens förslag."

Avdelningens yttrande

Avdelningen tillstyrker motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

121. Förslag till stadgeändring

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn när det gäller att stärka medlemmarnas förutsättningar att ta ställning till valutskottens förslag till styrelse. Motionärerna vill införa en tydligare skrivning i Visions valordning när det gäller att delge vilka övriga nominerade som finns till olika val inför ett årsmöte utöver valutskottets förslag. Den ordning som motionären föreslår är den ordning som idag gäller utifrån föreningspraxis. Förbundsstyrelsen anser att det finns skäl i att förtydliga skrivningarna i valordningen för att undvika missförstånd och jämställa skrivningarna med de som gäller vid poströstning.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

122. Ny benämning på Allmän klubb

Motionärer: Magnus Sällström 502 Vårdföretagarna allmän klubb (Stockholm) och Katarina Andersson 512 Tjänsteföretagarna/Almega

Motion om namnbyte avtalens ”allmän klubb” respektive de arbetssökandes ”allmänna klubben”.

Det råder inget tvivel det är totalförvirrande! Det är en klubb fast det inte är en klubb men det borde vara en klubb, en klubblösklubb som är klubbstyrelselös för det är ju en allmän klubb och inte en allmänna klubben---klubb som heller inte den är en klubb för det är klubbat...

Ja man måste vara rejält involverad för att kunna se och reda ut begreppen. Det är dags att få en mer samlad bild av vad det egentligen är.

För det första det kan inte vara en klubb eftersom det traditionellt ska finna en styrelse och den bestå av ordförande och ledamöter vilket det inte finns.

För det andra ger det medlemmar en uppfattning om att de är representerade vilket de inte är och därför uppnår man inte målet med att skapa den grogrund för ny klubbildning.

För det tredje det borde inte finnas något allmänt här över huvud taget då alla våra medlemmar är unika i sig själva.

Det är svårt att göra en tydlig strukturell indelning som känns träffsäker men det närmaste som känns riktigt men i mitt tycke känns ”Avtalsenhet” mer korrekt än ”allmän klubb” således skulle min egen tillhörighet bli Vårdföretagarnas avtalsenhet. Således får man då Arbetsbristenheten som ligger bättre i munnen än allmänna klubben.

Byråkratisvenska kan tyckas men en tydlighet om att där inte existerar någon representation är i alla fall noterat. Det var ju tydligheten vi var ute efter inte sant.

Yrkande:

In med en bättre och mer funktionell benämning på dessa klubbar.

att byta från ”Allmän klubb” till ”Avtalsenhet” eller något bättre passande.

att byta från ”Allmänna klubben” till ”Arbetsbristenheten” eller något bättre passande.

att ändra eventuella tillhörande stadgar enligt föreslagna benämning eller något bättre passande.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion

122. Ny benämning på Allmän klubb

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn att det finns en viss förvirring i begreppen kring allmän klubb. Förbundsstyrelsen föreslår att vi förändrar namnet på de allmänna klubbarna, kopplat till avtalsområde, till *avtalsklubb* vårdföretagarna, *avtalsklubb* KFS osv.

Den allmänna klubben blir då den enda med det namnet och består av de arbetssökande som varit det längre än nio månader samt de medlemmar som inte tillhör våra avtalsområden.

På det sättet består förbundet fortfarande av klubbar och avdelningar och vi skapar inte ett nytt huvudbegrepp i indelningen av förbundets lokala verksamhet. Men tydligheten ökar precis som motionären är ute efter.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla första att-satsen

att anse andra attsatsen besvarad

att bifalla tredje att-satsen och justera i stadgarna så att avtalsklubbar och allmän klubb ersätter tidigare skrivning om allmänna klubbar