

Förbunds möte 2014

# Motioner



# Innehåll

<b>Utskott 1</b>	<b>I</b>
1. Auktoriserade revisorer i Vision	2
2. Bevara Visionstidningen i dess nuvarande form	3
3. Forum för framtidsgrupper i landet att mötas och samverka	5
4. Fördelning av anställdas bakgrund	7
5. Idrottsstipendium	9
6. Ingen nedläggning av Tidningen VISION – vår medlemstidning!	10
7. Ingen nedläggning av Tidningen VISION – vår medlemstidning!	12
8. Pension för de som flyttar till Sverige	14
9. Rätt till A-kassa efter 65	16
10. Yrkeskarriär och fackligt uppdrag	17
<b>Utskott 2</b>	<b>19</b>
11. Alkohol fria miljöer och tillställningar	20
12. Bilda chefsförening	21
13. Generella kompetenskrav för chefer	23
14. Lottning vid val	25
15. Nyhetsbrev kring arbetsmiljön	26
16. Nätverksträffar för chefer	27
17. Saxade mandat i förbundsstyrelsen	28
18. Sälja Visions förbundshus i Stockholm...	30
19. Vi vill bygga VIsion, inte DUsion	31
20. Vision, ett fackförbund även för högre chefer	33
<b>Utskott 3</b>	<b>35</b>
21. 30 procent i våra styrelser under 35 år	36
22. AID-koder för tandsköterskor och medicinska sekreterare	38
23. Visions rekryteringsprocess	40
24. Jämställda styrelser	42
25. Motivera till mera fackligt engagemang	43
26. Riktlinjer för hållbara kollektivavtal	45
27. Skadestånd	47
28. Tjänstemannastyrning	48
29. Verka för att morgondagens sociala arbete blir en del av vårt avtalsområde!	50
30. Vision lever som det lär, fair	52
<b>Utskott 4</b>	<b>53</b>
31. HBTQ-personers situation i världen	54

32. Höja statusen på facklig utbildning	55
33. Lokalt företräderskap	56
34. Lokal representation = starkare organisation	60
35. Psykisk ohälsa och uppmärksamhetsstörning är stigmatiserande i arbetslivet	62
36. Stipendiefond	64
37. Stressen en hjärtefråga	65
38. Tillsättning av regionala ombudsmän	66
39. Utbyggnad mentornätverk	67
40. Utred framtiden för Vision	69
<b>Utskott 5</b>	<b>70</b>
41. Demokratin i Vision	71
42. En gång Vision alltid Vision	74
43. Centrala avtalsgruppen	76
44. Ett schyst matbord	78
45. Fair Trade	79
46. Karriärcoachningen ska vara ett rekryteringsargument som vi kan stå för!	81
47. Mandatfördelning regionala förbundsmöten	83
48. Strukturell lönesättning	84
49. Vem vågar bli gammal?	86
50. Utred möjligheten för Visions medlemmar att fortsätta vara Visionsmedlemmar...	88
<b>Utskott 6</b>	<b>90</b>
51. Lika förutsättningar för lokala RIM	91
52. Förbundets pensionärsverksamhet	92
53. Medlemskap och rätten att bli företrädd vid bristande betalning	93
54. MR-inspiratörer i framtiden	94
55. Revidera Visions program för mänskliga rättigheter och likabehandling	96
56. RIM:s uppdrag	98
57. Utveckla RIM till MR-råd	100
58. Vem ansvarar för arbetsmiljön?	102
59. Vision behöver en mångfalds- och jämställdhetsstrategi!	104
60. Visions pensionärer	106
<b>Utskott 7</b>	<b>107</b>
61. Bekämpa ålderismen i arbetslivet	108
62. Fortbildning	110
63. Kompetensutveckling för ledande fackligt förtroendevalda	111
64. Rättvisefond	112
65. Självständig journalistik behövs i ett demokratiskt förbund	113
66. Synliggöra yrkesgruppen medicinska sekreterare	115

67. Säkra en publicistisk oberoende tidning för Visions medlemmar	117
68. Tidningsverksamheten inom Vision	119
69. Webinar	121
70. Viktigt att medlemmar är korrekt registrerade!	122
<b>Utskott 8</b>	<b>124</b>
71. Betald ledighet efter fullgjord helgberedskap för tekniker och ingenjörer	125
72. Extra ersättning vid beordrad extra beredskap för tekniker/ingenjörer	127
73. Extra ledighet vid klämdagar och innan aftnar	129
74. Färdtidsersättning	130
75. Ersättning för restid utanför arbetstid	132
76. Semesterväxling	134
77. Titel	136
78. Vad hände sen? Och Varför är Vision så osynligt?	137
79. Begränsa antal arbetsdagar i en följd och utöka veckovilan	139
80. Visions utbildning Ideologi och ledarskap	141
<b>Utskott 9</b>	<b>144</b>
81. Bättre ingångslön och löneökning för tandsköterskor och administrativ personal inom vården	145
82. Föreningsgemensamt dokumentsystem och arkiv	146
83. Förkortad arbetstid inom kommuner och landsting	148
84. Mandatfördelning förbundsmöte	149
85. Rankning av kommunernas fackliga klimat	151
86. Tydligare samverkan med tjänstemannaorganisation	153
87. Uppmärksamma IT-stressen	154
88. Vår interna demokrati i Vision	156
89. Våra befintliga medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv	159
90. Öka intresset för förbundsmötet hos medlemmarna!	161
<b>Utskott 10</b>	<b>162</b>
91. Bidrag kompetensutbildning	163
92. En tydlig riktning för privatanställda inom förbundet	164
93. Epost stöd för avdelningar och sektioner	166
94. Kvalitetsäkring av informationsmaterial...	167
95. Nationell träff	169
96. Nätverksmodellen inom de privatanställda i förbundet.	171
97. Partipolitiskt obundet fackförbund	173
98. Politiskt engagemang kontra förtroendeuppdrag i Vision	175
99. Samordningsgruppens uppgift	177
100. Sovande jour är lika med arbetstid	179
101. Stöd till valutskottet	180

# Utskott 1

Motionerna 1-10

# I. Auktoriserade revisorer i Vision

**Motionär: Christina Brodin Johansson, Vision Landstingsavdelningen 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 alla avdelningarnas revisioner inom såväl ekonomi- som verksamhetsområde.
- att kostnaderna för extern revision kan fördelas lika som kostnaderna för nätverkskostnaderna.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Förbundsstyrelsen kan liksom motionären se de utmaningar som vissa avdelningarna kan ha med att upprätta en korrekt redovisning och följa de redovisnings- och skatteregelverk som finns. I vissa fall kan det därför vara aktuellt att avdelningar anlitar professionell hjälp, antingen genom att köpa redovisningstjänster av en redovisningskonsult eller revisionstjänster av godkända alternativt auktoriserade revisorer. Dock har det absoluta flertalet inte några behov av extern hjälp.

Avdelningarna inom Vision är också självständiga juridiska personer med egen styrelse och egna stadgar. Förbundsstyrelsen tycker därför att det är lämpligare att avdelningarna själva tar ställning till behovet av extern hjälp och också själva tar beslut om en extern konsult eller revisor ska anlitas.

Avseende kostnaden för extern hjälp gör vi bedömningen att avdelningarna inom Vision har olika förutsättningar och att avdelningarnas behov av stöd inom ekonomiområdet därför också ser olika ut. Slutsatsen av det är att det enklaste och mest rättvisa är att de avdelningar, i de fall extern hjälp behöver anlitas, själva betalar tjänsten direkt till den konsult eller revisor som utför den.

## **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att avslå motionen

## 2. Bevara Visionstidningen i dess nuvarande form

**Motionär: Jessica Johannesson och Ronny Everth, Vision Göteborg**

Ur ett demokratiskt perspektiv är det viktigt med en fristående granskande tidning i ett fackförbund. Det kan gärna vara en nättidning som bevakar medlemmarnas intressen från sitt perspektiv. Detta för att ständigt kunna bevaka och identifiera Visions förbättringsområden.

En sådan tidning skall vara fri från lotteri- och andra erbjudanden som kan locka medlemmar som har ett missbruk av något slag.

### Vi föreslår

- att förbundsstyrelsen fattar beslut om att riva upp beslutet om att lägga ned tidningen och föra över den till kommunikationsavdelningen.
- att förbundsstyrelsen fattar beslut om tidningen skall fortsätta som papperstidning eller som nättidning.
- att förbundsstyrelsen fattar beslut om att inte tillåta spel och annat erbjudande som kan fresta spelmissbruk och andra typer av missbruk.

### Avdelningens yttrande:

Vision Göteborgs styrelse har fattat beslutat att avstyrka att-sats 1 och 2 och tillstyrka att-sats 3 samt skicka vidare motionen till förbundsstyrelsen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen fick i uppdrag av förbundsstyrelsen 2012 att se över förbundets tidningsverksamhet och medlemskommunikation. Utgångsläget för den stora utredningen som förbundsstyrelsen satte igång efter det var att översynen ska vara genomgripande och klargöra på vilket sätt Vision i framtiden bäst ska kommunicera med sina medlemmar och sina framtida medlemmar. Som grund låg också att medlemskommunikationen ska stödja och bidra till förbundet när de mål som medlemmarna, genom förbundsstyrelsen sätter.

Efter en gedigen utredning, med ett antal medlemsundersökningar och fokusgrupper, stod det klart för förbundsstyrelsen att det är avgörande att Visions medlemskommunikation fungerar väl tillsammans och drar åt samma håll. Tiden är förbi då vi kunde bestämma hur och när vi skulle kommunicera med medlemmarna. Idag måste vi anpassa oss till medlemmarna och kommunicera på deras villkor. Det innebär att vi ska använda de kanaler som medlemmarna använder, och de kanalerna är idag i första hand digitala och föränderliga över tid. Därför behöver vi också skapa möjlighet till stor flexibilitet i organisationen så att vi kan förändra verksamheten löpande. De stora resurser som förbundet lägger ned på kommunikationsarbetet ska användas så effektivt som möjligt.

När vi nu gör en historisk satsning med inriktningen att skapa Sveriges bästa medlemskommunikation utgår vi alltså från de behov som våra medlemmar har, både när det gäller sättet de vill kommunicera och innehållet. Vi vet att medlemmarna vill ha stort fokus på att få stöd i viktiga frågor som handlar om deras arbetsliv och yrkeskarriär. Det här ska förbundet bli riktigt bra på. Navet blir vision.se. Vi ska också erbjuda en medlemstidning, som är en viktig del av förbundets kommunikation. Här kan våra

medlemmar få fördjupade artiklar om de frågor som vi vet engagerar och stödjer dem yrkesrollen och arbetsvardagen.

Ytterligare en del i denna stora satsning är att förbundet ska leverera en modern medlemskommunikation som ger större utrymme för medlemmarnas åsikter än tidigare. Det handlar bland annat om tydligare närvaro i sociala medier, utökad omvärldsbevakning för villkorsfrågor kopplat till medlemmarnas yrkesroller och att öppna upp för mycket mer debatt. Medlemmar som är engagerade, har åsikter och vill få inflytande över sin organisation ska ha möjlighet att få det genom debatter och sociala medier i mycket större utsträckning än vad de har idag. Tillsammans med de grundläggande demokratiska vägarna våra medlemmar har för att få insyn och inflytande så blir det här ett mycket starkt tillägg. Förbundsstyrelsen vill verkligen understryka att vi är övertygade om att på detta sätt skapar större möjligheter för våra medlemmar att påverka och ha inflytande på det förbundet gör och hur vi gör det. Det är våra medlemmar som ska granska, bedöma och vara med och utveckla vårt förbund.

Det har aldrig funnits ett beslut om att lägga ned Tidningen Vision. Tvärtom, som en del i vårt vässade kommunikationsarbete ska vi alltså ha en medlemstidning som ska vara en mycket bra journalistisk produkt, framtagen av en tidningsredaktion med en ansvarig utgivare.

Förbundsstyrelsen vill dock poängtera att det är avgörande för att nå så bra resultat som möjligt att våra resurskrävande kommunikationskanaler arbetar tillsammans. På det viset kommer vi att leverera relevant kommunikation till våra medlemmar och även hitta ännu mer effektiva sätt att nå resultat när det gäller att påverka beslutsfattare, opinionsbildare och media i frågor som rör våra medlemsgrupper.

Förbundsstyrelsen vill också markera att vi i första hand är ett fackförbund, inte tidningsutgivare. Och vårt ansvar gentemot våra medlemmar är med utgångsläge från att leverera bra villkor för våra medlemmar och arbeta för att de ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Motionären lyfter fram att förbundsmötet ska besluta om att inte ha med något i tidningen som kan locka medlemmar till någon form av missbruk. Förbundsstyrelsen förstår intentionen och delar den. Det är viktigt att vi i Vision, i all verksamhet är försiktiga och har respekt för detta. Däremot är det väldigt svårt att hantera alla former av missbruk i ett förbundsmötesbeslut, vi kommer att ha mycket svårt att leva upp till det i organisationen.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet**

att avslå första och andra att-satserna

att avslå tredje att-satsen



### 3. Forum för framtidsgrupper i landet att mötas och samverka

**Motionär: Marie Brynolfsson, Janis Fredman och Ida Eriksson, Vision Göteborg.**

Ett mål för att säkra förbundets framtid är att 30 % av styrelseledamöterna i förbundet ska vara under 35 år. För att nå målet har det bland annat bildats framtidsgrupper, eller arbetsgrupper med fokus på unga medlemmar, på flera ställen i landet. Grupperna arbetar ganska olika, och har olika förutsättningar och uppdrag. Vision Göteborg har haft goda erfarenheter av sin framtidsgrupp, och ligger över snittet i landet för rekrytering av nya medlemmar under 30 år.

En framtidsgrupp ska också kunna fungera som en skola för fackligt arbete där vi kan hämta framtida fackliga ledare. Vi ser att det är viktigt att framtidsgrupper har en tydlig och klart beskriven koppling till centret/avdelningen och till det löpande fackliga arbetet. Då kan gruppen bli en bra referensgrupp för viktiga frågor och för beredning av ärenden såväl som att driva frågor som rör unga medlemmar.

Vi behöver ett nationellt forum för att stärka oss i arbetet med frågor som rör unga medlemmar för att ytterligare öka vår rekrytering bland unga och att säkra upp förbundets framtid för lång tid framöver.

#### **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

- att Förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram former för hur ett nationellt forum för framtidsgrupper ska kunna bildas och hur det ska se ut.

#### Avdelningens yttrande

Vision Göteborgs styrelse har fattat beslut om att tillstyrka motionen och anta den som sin egen

#### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Mariestad, Vision Skara, Vision Skövde, Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Förbundsstyrelsen tycker att det är bra att det finns lokala initiativ som på olika vis arbetar för att skapa intresse för fackligt arbete och facklig förnyelse hos yngre medlemmar. Framtidsgrupperna som startats i såväl Göteborg som Stockholm är goda exempel. Att jobba med nätverk och mentorskap kan vara andra arbetssätt att jobba med den framtida ledarförsörjningen. Centralt har vi också Visions utbildningsprogram Ledare i Vision (tidigare Ledare i SKTF), som funnits sedan 2002 och som fick sitt nuvarande innehåll 2007. Närmare 200 personer har genomgått detta utbildningsprogram och sedan 2011 genomförs också ”Ledare i Vision – Alumni”, då deltagare som genomgått utbildningsprogrammet bjuds in till träffar. Resultatet från utbildningen har varit mycket glädjande och över 60 procent av alla deltagare har efter utbildningen tagit styrelseuppdrag (och hela 30 procent är ordförande)

Förbundsstyrelsen hoppas att de olika avdelningarnas framtidsgrupper och liknande har en självklar koppling till det lokala fackliga arbetet och är med och utvecklar verksamheten. Vidare är det alldeles utmärkt att förtroendevalda från olika avdelningar och klubbar kommunicerar, samarbetar och träffar varandra i syfte att utveckla sina arbetsmetoder. Visions företrädare har de senaste åren i högre ut-

sträckning börjat samarbeta över såväl klubb- och avdelningsgränser som över regionala gränser. Det är en utveckling som förbundsstyrelsen vill uppmuntra, snarare än att utveckla parallella strukturer.

Vidare vill förbundsstyrelsen också stimulera till mer direkta former för kontakt med yngre medlemmar för att kunna utveckla förbundets politik. Det handlar om allt från nya kommunikationsvägar och arbetssätt till att skapa former för ett mer direkt medlemsinflytande. Och i det arbetet kommer det behövas att såväl representanter från framtidsgrupper, studerandemedlemmar och andra förtroendevalda är med och bidrar.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att avslå motionen.

## 4. Fördelning av anställdas bakgrund

### Motionär: Rickard Johansson, Vision Malmöavdelning

#### Bakgrund

Denna motion kan sticka en del ögon och tolkas som någon form av misstroende. Det är därför viktigt att påpeka att så inte är fallet.

Tittar man rent historiskt så har bönder slagit sig tillsammans i andelsföreningar, bildat slakterier etc. Solidar startade en gång för många år sedan som en medlemsförening i Malmö och över tiden så har det bildats COOP.

Något som kännetecknar dessa föreningar är att idealisterna som startade organisationen efter hand försvinner ut i periferin och ersätts med personer utifrån som inte har rötter i föreningen. Föreningen tenderar då att ändra inriktning över tid då man inte har någon bärare av historien. Det är därför viktigt att vi eftersträvar en form av balans i denna fråga.

Vi som organisation pratar om att förtroendevalda inte ska vara heltidsfackliga för då tappas kontakten med verkligheten. Den verklighet man får endast av erfarenhet genom att man har varit anställd i den. För att man inom den fast anställda personalen i visionsorganisation inte ska anses ha tappat någon kontakt med verkligheten, så får det ses som ytterst lämpligt att det är meriterande för en anställning med att man har varit facklig inom organisationen. Detta skulle innebära att det finns en grundläggande koppling till föreningen som sådan.

#### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att förbundsstyrelsen får i uppdrag att ha som mål att ca 50 % av de anställda ska ha en bakgrund som förtroendevalda inom vision,
- att uppmana förtroendevalda att söka tjänster inom vision,
- att det vid utannonsering av tjänster ska framgå att fackliga uppdrag är ytterst meriterande.

#### Avdelningens/Klubbstyrelsens yttrande kring motionen

Visions Malmöavdelning tillstyrker motionen.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Redan idag har många anställda en bakgrund som förtroendevalda både i Vision men också från andra fackförbund eller andra idéburna organisationer. Denna erfarenhet bidrar på sitt sätt till att få en mångfald av kompetenser inom kansliet som gör att vi på ett effektivt och professionellt sätt kan arbeta mot förbundets mål.

Vid varje rekrytering gör chefen tillsammans med arbetsplatsombuden en inventering av den kompetens som behövs för att komplettera den befintliga kompetensen på arbetsplatsen. Vilken kompetens som behövs beror dels på vilken kompetens som man tappar om någon t.ex. slutar men också på verksamhetens mål, utveckling och andra behov som finns i verksamheten. Det sker också en kontinuerlig dialog med personalfunktionen och den expertis som finns där för att säkerställa att den nya rekryteringen bidrar till att nå förbundsmötets och förbundsstyrelsens beslut, riktlinjer och prioriteringar.

I chefernas uppdrag ingår självklart också att titta på kompetensen utifrån att de anställda på centren i mycket stor utsträckning arbetar ute i avdelningar och klubbar tillsammans med förtroendevalda och medlemmar.

Att fastställa en fast fördelning av hur stor del av de anställda som ska ha varit förtroendevald i Vision skulle avsevärt minska antalet möjliga kandidater till våra lediga tjänster och därmed vår möjlighet att uppnå våra målsättningar. Förbundsstyrelsen anser således inte att är rätt väg att gå utan det är verksamhetens krav på bakgrund, utbildningar, erfarenheter och kompetenser i en tydlig kravprofil som även fortsättningsvis måste vara avgörande för vem som anställs.

När det gäller motionärens förslag att uppmana förtroendevalda så ser förbundsstyrelsen gärna att förtroendevalda söker lediga tjänster som finns tillgängliga på vår hemsida eftersom ett större urval av sökande ger bättre valmöjligheter.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen**

att avslå motionen

## 5. Idrottsstipendium

### **Motionär: Urban Nilsson, Vision Landstinget Jönköpings län**

Nu har vi haft härliga framgångar i Vinteros i Ryssland. Då tycker jag att det är viktigt att vi i Vision fortsätter med våra motionsprojekt med Paolo och Malin. Men jag tror att det är viktigt att stötta en lovande idrottare en tjej och en kille med.

#### **Jag yrkar**

att förbundsstyrelsen inrättar VISIONS Idrottsstipendium på 5000 kronor per stipendiat.

#### Avdelningens yttrande och förslag

Inom Vision finns idag redan flera olika stipendier, dels för studier i Sverige och utomlands och dels för att resa iväg och studera facklig verksamhet ur ett internationellt perspektiv. Vår uppfattning är att stipendier ska uppmuntra Visions medlemmar till olika former av kompetensutveckling, vilket ett idrottsstipendium inte skulle syfta till.

Styrelseledamot Urban Nilsson meddelar avvikande mening och yrkar bifall på motionen.

Avdelningsstyrelsen för Vision Landstinget Jönköpings län föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Att ha en bra hälsa är en förutsättning för ett bra arbetsliv och för att ha kul på jobbet. Vision har därför som motionären skriver flera hälsoerbjudanden till medlemmarna, bl.a. rabatt på träningskort och olika evenemang som tjejmilen och Göteborgsvarvet.

Förbundsstyrelsen anser också att Visions stipendier bör ha som syfte att uppmuntra Visions medlemmar till studier och kompetensutveckling vilket vi inte ser att ett idrottsstipendium skulle bidra till.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att avslå motionen

## 6. Ingen nedläggning av Tidningen VISION – vår medlemstidning!

### Motionär: Annika Edman Olofsson, Solnaavdelningen

Det har kommit till vår kännedom att förbundsledningen beslutat om nedläggning av vår medlemstidning Tidningen Vision och att den ska ersättas av någon form av nyhetsblad via hemsidan som ska göras av kommunikationsavdelningen. Vi har också förstått att oavsett om tidningen läggs ned eller inte före sommaren, kommer vi att vara bundna av avtal för tryckkostnader under hela året. Det är inte ekonomiskt försvarbart!

Vi vill kraftfullt protestera mot alla planer på nedläggning av vår medlemstidning i pappersformat. Den är en produkt av hög journalistisk kvalitet med integritet och väldigt bra nyhetsmaterial som rör och berör oss medlemmar. Vi är inte intresserade av en megafon från förbundsledningens kansli. Information från förbundsledningen kommer ju redan idag via hemsidan och artiklar i medlemstidningen. Tidningen innehåller förutom det en omvärldsbevakning både nationellt och internationellt som vi inte vill vara utan.

Vi beklagar framför allt att förbundsledningen valt att inte gå ut brett bland medlemmarna för att diskutera denna viktiga fråga innan man fattar beslut. Beslut av denna kaliber ska förstås tas på ett förbundsmöte efter tydlig information och diskussion bland oss gräsrotter. Vi vill tillhöra ett förbund som är demokratiskt - Fackförbundet Vision är till för medlemmarna och inte tvärtom!

Vi kan dock tänka oss förändringar av vår tidning, t.ex. att man ser över utgivningsfrekvensen – gör om den till en månadstidning. Men låt oss få en bred debatt om vår medlemstidning innan beslut fattas.

### Vi yrkar

- att beslutet om Tidningen Visions nedläggning rivs upp och nytt beslut fattas efter diskussion och beslut på förbundsmötet
- att förbundsstyrelsens förslag om ändringar avseende Tidningen Vision innefattar en noggrann konsekvensanalys utifrån demokratiska, journalistiska och ekonomiska aspekter samt en redovisning av medlemmarnas uppfattning
- att Tidningen Vision fortsätter att ges ut som medlemstidning i den form den har idag
- att uppdra åt Tidningen Visions redaktion och förbundsstyrelsen att se över utgivningsfrekvensen.

### Avdelningens yttrande

Solnaavdelningen har ställt sig bakom motionen.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen fick i uppdrag av förbundsmötet 2012 att se över förbundets tidningsverksamhet och medlemskommunikation. Utgångsläget för den stora utredningen som förbundsstyrelsen satte igång efter det var att översynen ska vara genomgripande och klargöra på vilket sätt Vision i framtiden bäst ska kommunicera med sina medlemmar och sina framtida medlemmar. Som grund låg också att medlemskommunikationen ska stödja och bidra till förbundet när de mål som medlemmarna, genom förbundsmötet sätter.

Efter en gedigen utredning, med ett antal medlemsundersökningar och fokusgrupper, stod det klart för förbundsstyrelsen att det är avgörande att Visions medlemskommunikation fungerar väl tillsammans och drar åt samma håll. Tiden är förbi då vi kunde bestämma hur och när vi skulle kommunicera med medlemmarna. Idag måste vi anpassa oss till medlemmarna och kommunicera på deras villkor. Det innebär att vi ska använda de kanaler som medlemmarna använder, och de kanalerna är idag i första hand digitala och föränderliga över tid. Därför behöver vi också skapa möjlighet till stor flexibilitet i organisationen så att vi kan förändra verksamheten löpande. De stora resurser som förbundet lägger ned på kommunikationsarbetet ska användas så effektivt som möjligt.

När vi nu gör en historisk satsning med inriktningen att skapa Sveriges bästa medlemskommunikation utgår vi alltså från de behov som våra medlemmar har, både när det gäller sättet de vill kommunicera och innehållet. Vi vet att medlemmarna vill ha stort fokus på att få stöd i viktiga frågor som handlar om deras arbetsliv och yrkeskarriär. Det här ska förbundet bli riktigt bra på. Navet blir vision.se. Vi ska också erbjuda en medlemstidning, som är en viktig del av förbundets kommunikation. Här kan våra medlemmar få fördjupade artiklar om de frågor som vi vet engagerar och stödjer dem yrkesrollen och arbetsvardagen.

Ytterligare en del i denna stora satsning är att förbundet ska leverera en modern medlemskommunikation som ger större utrymme för medlemmarnas åsikter än tidigare. Det handlar bland annat om tydligare närvaro i sociala medier, utökad omvärldsbevakning för villkorsfrågor kopplat till medlemmarnas yrkesroller och att öppna upp för mycket mer debatt. Medlemmar som är engagerade, har åsikter och vill få inflytande över sin organisation ska ha möjlighet att få det genom debatter och sociala medier i mycket större utsträckning än vad de har idag. Tillsammans med de grundläggande demokratiska vägarna våra medlemmar har för att få insyn och inflytande så blir det här ett mycket starkt tillägg. Förbundsstyrelsen vill verkligen understryka att vi är övertygade om att på detta sätt skapar större möjligheter för våra medlemmar att påverka och ha inflytande på det förbundet gör och hur vi gör det. Det är våra medlemmar som ska granska, bedöma och vara med och utveckla vårt förbund.

Som en del i vårt vässade kommunikationsarbete ska vi alltså ha en medlemstidning som ska vara en mycket bra journalistisk produkt, framtagen av en tidningsredaktion med en ansvarig utgivare.

Förbundsstyrelsen vill dock poängtera att det är avgörande för att nå så bra resultat som möjligt att våra resurskrävande kommunikationskanaler arbetar tillsammans. På det viset kommer vi att leverera relevant kommunikation till våra medlemmar och även hitta ännu mer effektiva sätt att nå resultat när det gäller att påverka beslutsfattare, opinionsbildare och media i frågor som rör våra medlemsgrupper.

Förbundsstyrelsen vill också markera att vi i första hand är ett fackförbund, inte tidningsutgivare. Och vårt ansvar gentemot våra medlemmar är med utgångsläge från att leverera bra villkor för våra medlemmar och arbeta för att de ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Förbundsstyrelsen har aldrig fattat beslut om att lägga ned Tidningen Vision. Beslutet att utveckla vision.se och tidningen, inklusive beslut om utgivningsfrekvensen, gjordes efter ett gediget utredningsarbete där i synnerhet medlemmarna kommit till tals.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmeetet**

- att avslå första och tredje att-satserna
- att anse andra och fjärde att-satserna besvarade

## 7. Ingen nedläggning av Tidningen VISION – vår medlemstidning!

**Motionär: Bitte Engzell, Botkyrka**

Det har kommit till vår kännedom att förbundsledningen beslutat om nedläggning av vår medlemstidning Tidningen Vision och att den ska ersättas av någon form av nyhetsblad via hemsidan som ska göras av kommunikationsavdelningen. Vi har också förstått att oavsett om tidningen läggs ned eller inte före sommaren, kommer vi att vara bundna av avtal för tryckkostnader under hela året. Det är inte ekonomiskt försvarbart!

Vi vill kraftfullt protestera mot alla planer på nedläggning av vår medlemstidning i pappersformat. Den är en produkt av hög journalistisk kvalitet med integritet och väldigt bra nyhetsmaterial som rör och berör oss medlemmar. Vi är inte intresserade av en megafon från förbundsledningens kansli. Information från förbundsledningen kommer ju redan idag via hemsidan och artiklar i medlemstidningen. Tidningen innehåller förutom det en omvärldsbevakning både nationellt och internationellt som vi inte vill vara utan.

Vi beklagar framför allt att förbundsledningen valt att inte gå ut brett bland medlemmarna för att diskutera denna viktiga fråga innan man fattar beslut. Beslut av denna kaliber ska förstås tas på ett förbundsmöte efter tydlig information och diskussion bland oss gräsrotter. Vi vill tillhöra ett förbund som är demokratiskt - Fackförbundet Vision är till för medlemmarna och inte tvärtom!

Vi kan dock tänka oss förändringar av vår tidning, t.ex. att man ser över utgivningsfrekvensen – gör om den till en månadstidning. Men låt oss få en bred debatt om vår medlemstidning innan beslut fattas.

### **Vi yrkar**

- att beslutet om Tidningen Visions nedläggning rivs upp och nytt beslut fattas efter diskussion och beslut på förbundsmötet
- att förbundsstyrelsens förslag om ändringar avseende Tidningen Vision innefattar en noggrann konsekvensanalys utifrån demokratiska, journalistiska och ekonomiska aspekter samt en redovisning av medlemmarnas uppfattning
- att Tidningen Vision fortsätter att ges ut som medlemstidning i den form den har idag
- att uppdra åt Tidningen Visions redaktion och förbundsstyrelsen att se över utgivningsfrekvensen.

### Avdelningens yttrande

Avdelningen har behandlat motionen och tillstyrker den

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Förbundsstyrelsen fick i uppdrag av förbundsmötet 2012 att se över förbundets tidningsverksamhet och medlemskommunikation. Utgångsläget för den stora utredningen som förbundsstyrelsen satte igång efter det var att översynen ska vara genomgripande och klargöra på vilket sätt Vision i framtiden bäst ska kommunicera med sina medlemmar och sina framtida medlemmar. Som grund låg också att medlemskommunikationen ska stödja och bidra till förbundet när de mål som medlemmarna, genom förbundsmötet sätter.



Efter en gedigen utredning, med ett antal medlemsundersökningar och fokusgrupper, stod det klart för förbundsstyrelsen att det är avgörande att Visions medlemskommunikation fungerar väl tillsammans och drar åt samma håll. Tiden är förbi då vi kunde bestämma hur och när vi skulle kommunicera med medlemmarna. Idag måste vi anpassa oss till medlemmarna och kommunicera på deras villkor. Det innebär att vi ska använda de kanaler som medlemmarna använder, och de kanalerna är idag i första hand digitala och föränderliga över tid. Därför behöver vi också skapa möjlighet till stor flexibilitet i organisationen så att vi kan förändra verksamheten löpande. De stora resurser som förbundet lägger ned på kommunikationsarbetet ska användas så effektivt som möjligt.

När vi nu gör en historisk satsning med inriktningen att skapa Sveriges bästa medlemskommunikation utgår vi alltså från de behov som våra medlemmar har, både när det gäller sättet de vill kommunicera och innehållet. Vi vet att medlemmarna vill ha stort fokus på att få stöd i viktiga frågor som handlar om deras arbetsliv och yrkeskarriär. Det här ska förbundet bli riktigt bra på. Navet blir vision.se. Vi ska också erbjuda en medlemstidning, som är en viktig del av förbundets kommunikation. Här kan våra medlemmar få fördjupade artiklar om de frågor som vi vet engagerar och stödjer dem yrkesrollen och arbetsvardagen.

Ytterligare en del i denna stora satsning är att förbundet ska leverera en modern medlemskommunikation som ger större utrymme för medlemmarnas åsikter än tidigare. Det handlar bland annat om tydligare närvaro i sociala medier, utökad omvärldsbevakning för villkorsfrågor kopplat till medlemmarnas yrkesroller och att öppna upp för mycket mer debatt. Medlemmar som är engagerade, har åsikter och vill få inflytande över sin organisation ska ha möjlighet att få det genom debatter och sociala medier i mycket större utsträckning än vad de har idag. Tillsammans med de grundläggande demokratiska vägarna våra medlemmar har för att få insyn och inflytande så blir det här ett mycket starkt tillägg. Förbundsstyrelsen vill verkligen understryka att vi är övertygade om att på detta sätt skapar större möjligheter för våra medlemmar att påverka och ha inflytande på det förbundet gör och hur vi gör det. Det är våra medlemmar som ska granska, bedöma och vara med och utveckla vårt förbund.

Som en del i vårt vässade kommunikationsarbete ska vi alltså ha en medlemstidning som ska vara en mycket bra journalistisk produkt, framtagen av en tidningsredaktion med en ansvarig utgivare.

Förbundsstyrelsen vill dock poängtera att det är avgörande för att nå så bra resultat som möjligt att våra resurskrävande kommunikationskanaler arbetar tillsammans. På det viset kommer vi att leverera relevant kommunikation till våra medlemmar och även hitta ännu mer effektiva sätt att nå resultat när det gäller att påverka beslutsfattare, opinionsbildare och media i frågor som rör våra medlemsgrupper.

Förbundsstyrelsen vill också markera att vi i första hand är ett fackförbund, inte tidningsutgivare. Och vårt ansvar gentemot våra medlemmar är med utgångsläge från att leverera bra villkor för våra medlemmar och arbeta för att de ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Förbundsstyrelsen har aldrig fattat beslut om att lägga ned Tidningen Vision. Beslutet att utveckla vision.se och tidningen, inklusive beslut om utgivningsfrekvensen, gjordes efter ett gediget utredningsarbete där i synnerhet medlemmarna kommit till tals.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmeetet**

- att avslå första och tredje att-satserna
- att anse andra och fjärde att-satserna besvarade

## 8. Pension för de som flyttar till Sverige

### Motionär: Vision Göteborg

För att få full garantipension i Sverige ska man ha arbetat i Sverige under minst 40år.

Många av våra medlemmar som flyttat till Sverige i vuxen ålder och börjat sitt yrkesliv i ett annat land, eller svenskar som arbetat en längre period utomlands kommer inte att ha arbetat här i 40 år och förlorar därmed i pension.

För varje saknat år tappar man 1/40 del av den allmänna pensionen.

Några kommer att få pension från det andra landet man jobbat, några kanske inte kommer att få någon pension mer än garantipensionen i Sverige (idag 7030: -/månad för den som är gift och 7881: -/månad för den som ogift). Frågan är hur det finns dokumentation från det land man arbetat i, och för några finns kanske det landet inte kvar utan har blivit flera länder istället.

Bland de som kommit till Sverige i vuxen ålder och mitt i arbetslivet finns en oro för att inte kunna leva på sin pension.

Det finns i denna grupp pensionärer som behöver försörjningsstöd då pensionen blir för låg.

Det är inte acceptabelt.

Vision bör arbeta med denna fråga. Det kan göras genom opinionsbildning och att påverka lagstiftaren.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att förbundsstyrelsen får i uppdrag att undersöka hur man kan motverka den ekonomiska förlust detta innebär. Till exempel – finns det möjlighet att teckna en försäkring som ger extra pension motsvarande den del man förlorar? Kan vi göra något TCO gemensamt?
- att Vision arbetar för att påverka lagstiftare och bilda opinion för att förbättra pensionerna för arbetstagare som kommit till Sverige mitt i arbetslivet.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Kungälv, Mariestad, Skövde, Skara samt Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Motionären lyfter en angelägen fråga och det finns tyvärr många grupper som med dagens pensionsystem får en låg pension, det gäller bland annat personer som kommit till Sverige i vuxen ålder.

Frågan om att räkna antal år i Sverige blir endast aktuell vid beräkning av garantipension, det vill säga när någon får en mycket låg allmän pension. Det krävs fyrtio år i Sverige för att få en full garantipension. Den som inte kan försörja sig på garantipensionen kan få bostadstillägg och/eller äldreförsörjningsstöd. Båda dessa betalas ut av Pensionsmyndigheten.

Vision har ett mycket begränsat inflytande när det gäller den allmänna pensionen, eftersom den regleras helt genom lagstiftning. Frågor om de svenska trygghetssystemen driver Vision inte enskilt, utan genom

TCO. Genom att samarbeta med TCO-förbunden blir vi starkare och kan påverka politiker och allmänhet. Inom TCO prioriteras just nu arbete kring sjukförsäkring och arbetslöshetsförsäkring.

Det Vision på egen hand kan göra är att fortsätta arbeta för en ökad förståelse för att mångfald berikar våra arbetsplatser, vilket i sin tur gör det lättare för personer som flyttat till Sverige att komma in på arbetsmarknaden. Genom arbete tjänas allmän pension, och även tjänstepension om arbetsgivaren har kollektivavtal, och detta stärker den ekonomiska situationen efter pensioneringen.

En full garantipension kräver fyrtio år i Sverige. För varje år som saknas minskas garantipensionen med en fyrtiondel. Denna minskning vill motionären att förbundsstyrelsen undersöker om det går att försäkra bort.

En försäkring bygger på att sprida risker. Med det menas att många personer tecknar försäkringen och betalar premier, men att få av dessa personer behöver använda försäkringen. Försäkringen är alltså beroende av att de allra flesta inte behöver försäkringsersättning, och därför är det viktigt att få dem som utgör minst risk att ändå vilja teckna försäkringen. För att få denna grupp att vilja göra det krävs dels att de anser att de skulle kunna drabbas, och dels att premien är så låg att de tycker att det är värt att försäkra sig. Om premien är för hög är det endast de som löper högst risk som är villiga att teckna försäkringen, och då brister ekonomin.

Risken att inte nå upp i 40 bosättningsår i Sverige är lätt att förutspå. Det är troligtvis endast de som redan vet att de inte når upp till detta som kommer vilja teckna en sådan försäkring. Premien skulle därmed hamna i samma nivå som den ersättning som betalas ut från försäkringen. Då talar vi inte längre om en försäkring, utan om ett sparande.

Visions medlemmar har möjlighet att teckna förmånligt privat pensionssparande hos SPP, KPA och Folksam. Medlemmarna kan få pensionsprognoser från Pensionsmyndigheten samt de bolag som förvaltar deras tjänstepension, för att avgöra om ett privat pensionssparande behövs.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att avslå motionen

## 9. Rätt till A-kassa efter 65

### Motionär: Sven Hellbom Vision avdelning 147 Härryda

Idag är det inte lika självklart att man skall gå i pension när man fyller 65 år som det var tidigare. Många s k experter vill ju att vi skall arbeta längre. Det är den allmänna åsikten att den enskilde själv skall få avgöra när han eller hon vill gå i pension. Låt oss säga att en person vill gå i pension vid 67 års ålder men blir arbetslös vid 65 år; då har inte personen rätt till A-kassa utan blir hänvisad till att börja ta ut sin pension trots att personen vill arbeta. Det är ett bevis på att olika delar av samhället arbetar med olika modeller. Det gäller att de olika delarna i samhället hänger ihop. Vill samhället att vi skall jobba längre då måste också A-kassan anpassas efter det. Att bara ha rätt till A-kassa upp till 65 år är ett omodernt tankesätt som inte har hängt med i den s k utvecklingen.

#### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision arbetar för att man skall ha rätt till A-kassa efter 65 år.

#### Avdelningens yttrande kring motionen

Vision Härryda avd 147 bifaller motionen.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Vi förväntas leva och arbeta längre i framtiden. Det är då, som motionären påpekar, rimligt att åldersgränserna i socialförsäkringarna följer utvecklingen i samhället. I dag kan man inte få a-kassa eller sjukersättning efter 65 år. Arbetskadeförmånen tar i princip slut vid 65 år och rätten till sjukpenning efter 65 år är begränsad.

När det gäller socialförsäkringarna, inklusive a-kasseersättningen, bedriver Vision mycket av sitt påverkansarbete via TCO. Tillsammans har TCO-förbunden en starkare röst. Frågan om taket för ersättningen, medlemsavgiften samt vissa frågor gällande kvalificeringskraven för att få a-kasseersättning är i nuläget det TCO-förbunden tillsammans bestämt sig för att prioritera.

A-kassan är en del av socialförsäkringssystemets helhet. Det innebär att förändringar i slutåldern för a-kassan inte är en fråga som enkelt kan särskiljas från frågan om pensioneringsåldern och rätten till övriga socialförsäkringsförmåner. Vision kommer att följa resultatet av pensionsåldersutredningen och socialförsäkringsutredningen samt fortsätta att driva frågan om en bättre försäkring tillsammans med TCO. Vision kommer att driva frågan om rätten till a-kassa efter 65 år i TCO-samarbetet.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen.

## 10. Yrkeskarriär och fackligt uppdrag

**Motionärer: Landstingsavdelningen Värmland, Kronobergs läns landsting, Uppsala läns landsting, Landstingsavdelningen i Östergötland, Jämtlands läns landstingsavdelning, Region Halland, Landstinget Gävleborg, landstingsavdelningen i Norrbotten, Landstingsavdelningen Västmanland, Blekinge läns landstingsavdelning, Region Skåne, Västernorrlands läns landstingsavdelning, Avd 182 Gottland, Landstingsavdelningen Stockholm, Örebro landstingsavdelning, Landstinget i Sörmland, Kalmar läns landsting, Västra Götalands regionen, Landstingsavdelningen Dalarna**

I dokumentet "Vi bygger Vision" står det bland annat att vi anpassar vårt arbetssätt i takt med en föränderlig omvärld. Därför kombinerar vi alltid yrkeskarriär och fackligt uppdrag.

I Visions framtidsidé och värdegrund står bland annat:

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

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."

Förutsättningar för att idé och värdegrund ska kunna uppfyllas ser mycket olika ut beroende på både vår egen organisation i avdelningar, geografiska förhållanden och arbetsgivarens organisationsuppbyggnad. Fackliga uppdrag kräver stor kompetens för att kunna utföras med hög kvalitet. Fackliga företrädare har utifrån uppdragets krav och omfattning olika förutsättningar för att kunna arbeta deltid.

Det är medlemmarna som väljer styrelsen. Varje avdelning är suverän att besluta över sin verksamhet och hur det fackliga arbetet organiseras.

### **Undertecknade föreslår förbundsmötet besluta**

att meningen "kombinerar vi alltid yrkeskarriär och fackligt uppdrag" i dokumentet "Vi bygger Vision" stryks

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Frågan om hur förtroendemannarollen i en modern facklig organisation ska utformas har varit ständigt närvarande sedan arbetet med de sk SKTF 2012-målen. Dessa beslutades vid förbundsmötet i Göteborg 2008 och la grunden till det omfattande förändringsarbete som skett inom organisationen och som också resulterat i att Vision nu är en organisation som växer. Den mest avgörande faktorn för att Vision växer är ett förändrat arbetssätt och en ny inställning till fackligt arbete som utvecklats. Att bli mer synliga på arbetsplatserna, att ställa frågan, att återerövra fikaborden och tillbringa mer tid bland medlemmarna samt att sätta yrkesfrågorna mer i fokus har varit framgångsfaktorer i vårt arbete.

Förändringen av förtroendemannarollen och strävan mot att kunna kombinera fackliga uppdrag med en yrkeskarriär är ett uttryck för en viljeinriktning som tydliggjordes av förbundsmötet 2010, som menade att från 2012 ska inga nya förtroendevalda ha uppdrag på heltid.

För Vision är det en uttalad målsättning att vara närvarande på arbetsplatserna. Utöver att vara rent fysiskt finnas till hands för medlemmar handlar det också om att det är på arbetsplatserna vi får koll på vilka frågor som upplevs som viktiga och som vi sedan tillsammans kan påverka. Att våra företrädare har en tydlig koppling till yrkeslivet och att det är möjligt att förena yrkeskarriär med ett fackligt uppdrag ser vi som en styrka för både individen och organisationen. Det gör att vi med trovärdighet kan uppfattas som den fackliga organisation som bäst kan medlemmarnas vardag i deras yrke och karriär.

Vi vet också att nya medlemmar som vill engagera sig fackligt inte vill välja bort sin yrkeskarriär och därför är det också en viktigt signalvärde att visa att det går alldeles utmärkt att kombinera ett framgångsrikt yrkesliv med ett fackligt uppdrag. Avslutningsvis är också signalvärdet i sig viktigt och pekar på att Vision förändras från en tidigare norm, där det fackliga uppdragen inte sällan koncentrerades till färre företrädare, vilka ägnade sig åt fackligt arbete på heltid, mot en organisation där fler involveras och deltar i det fackliga arbetet.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen**

att avslå motionen

# Utskott 2

Motionerna II-20

## II. Alkohol fria miljöer och tillställningar

### Motionär: Ronny Everth och Eva Dalerstedt, Vision Göteborg

Vi förtroendevalda som arbetar som ombud i klubbarna deltar ofta i rehabilitering där medlemmar har en alkoholdiagnos. Dessa medlemmar utesluts från flera aktiviteter. Vi motionerar därför om att alla aktiviteter som anordnas av Vision sker i drogfria miljöer utan alkohol.

#### Vi föreslår förbundsstyrelsen

att fatta beslut om att alla aktiviteter i Visions regi skall ske i drogfria miljöer och utan alkohol

#### Avdelningens yttrande

Vision Göteborgs styrelse har fattat beslut om att avstyrka motionen och skicka den vidare till förbundsstyrelsen.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen noterar att det är bra att vi diskuterar alkoholfrågor inom förbundet. Det tyder på en sund uppfattning att våra gemensamma resurser ska användas på ett ansvarsfullt sätt och ge mest möjliga nytta för förbundet.

Förbundsstyrelsen har, utifrån perspektivet att Vision är en Fair Union, fattat beslut om att Vision inte ska bjuda på alkoholhaltiga drycker för medlemmarnas pengar. Förbundsordförande kan bevilja undantag från detta i väldigt särskilda fall.

Det här innebär att de flesta av Visions aktiviteter redan hålls i drog- och alkoholfria miljöer. Tyvärr är det svårt att fullt ut kontrollera alla miljöer vi är i, även om vi själva inte bjuder på alkohol. Därför blir det svårt att leva upp till det motionären föreslår.

#### Förbundsstyrelsen föreslår därför förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen.



## 12. Bilda chefsförening

**Motionär: Jim-Alex M. Hirschi, Vision Göteborg**

### **Bakgrund**

Arbetsmiljön för första linjens chefer i välfärden har uppmärksammats allt mer, framför allt gällande chefer i äldreomsorgen. Vision har varit aktiv med att skriva debattartiklar och likaså andra fackliga organisationer såsom SSR, Kommunal och Ledarna. Många första linjens chefer har över 40 direktrapporterande medarbetare, lite eller obefintligt administrativt stöd och inte möjlighet att gå utbildning på sin arbetstid. Många chefer förväntas även vara tillgängliga dygnet runt sju dagar i veckan därför att det inte finns någon annan arbetsledare kvällar, nätter och helger. Det är inte särskilt rimligt och frågan är hur vi i framtiden ska kunna rekrytera nya chefer med de arbetsvillkoren?

Vision organiserar många chefer och ligger i förbundets intresse att bevaka och driva frågor som handlar om chefers arbetsmiljö och villkor. Emellertid har Vision ingen egen förening eller eget nationellt nätverk för första linjens chefer inom välfärden. Vision har däremot en chefsförening för medlemmar i Vision som har en företags-/förvaltningsledande ställning eller är verksamhetsansvariga med eget ansvar gentemot nämnd eller styrelse.

Vår syster/broderorganisation Lärarförbundet har en egen förening för sina skolledare, Skolledarföreningen med drygt 6 000 yrkesaktiva medlemmar. Akademikerförbundet SSR har Svensk chefsförening för sina medlemmar som är chefer på alla nivåer, inklusive första linjens chefer.

Det är dags att Vision kan erbjuda sina medlemmar som är första linjens chefer en egen förening för att driva chefs- och ledarskapsfrågor. Jag hade förmånen att delta i Förbundsmötet 2012 genom utbildningsprogrammet Ledare i Vision. Vi fick vid ett tillfälle nominera frågor att diskutera i seminarieform. Ingen nämnde chefsfrågan över huvud taget så jag gick fram och skrev det på ett block och fick ett rum tilldelat. Inte särskilt många personer kom till mitt seminarium. Dock var de som dök upp mycket intresserade av ledarskapsfrågorna. Endast en av de 122 motionerna till förbundsmötet 2012 berörde specifikt chefskapet, nämligen motion ”nr 115: Utbildning av blivande chefer” som Samuel Svan författat.

Ska chefsfrågorna drivas och bevakas systematiskt krävs också att fler chefer engagerar sig och tar på sig förtroendeuppdrag. Det är svårt att rekrytera chefer till förtroendeuppdrag. Flera chefer som är medlemmar i Vision har medarbetare som också är medlemmar och det är bra. Fast det kan av olika anledningar vara känsligt att diskutera sin egen arbetsmiljö och sina egna arbetsvillkor även i fackliga sammanhang där medarbetare och skyddsombud för medarbetare deltar. Chefer behöver egna forum och arenor för att diskutera och driva sina frågor på ett strukturerat och målmedvetet sätt.

I Göteborgsavdelningen har vi tagit ett steg fram genom bildandet av ett chefsnätverk och chefers arbetssituation har blivit alltmer uppmärksammas genom flera motioner till avdelningens representantskap 2013.

### Förslag

Vision bildar en underförening inom förbundet för medlemmar som arbetar som första linjens chefer. Föreningens namn kan förslagsvis vara Välfärdschefs-föreningen eller Välfärdsledarföreningen. Chefsföreningen bör få status som rådgivande organ inom förbundet och till förbundsstyrelsen liknande Skolledarföreningen inom Lärarförbundet.

Jag står själv som skrivit motionen och är engagerad i chefernas arbetsmiljö, till förfogande att dra mitt strå till stacken om en chefsförening skulle bildas.

### **Med hänvisning till ovanstående yrkar undertecknad att förbundsstyrelsen beslutar:**

- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att undersöka intresset och förutsättningarna för att bilda en chefsförening för första linjens chefer inom Vision.
- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag om intresse och förutsättningar finns enligt att-sats 1 att möjliggöra och aktivt stödja bildandet av en chefsförening för första linjens chefer inom Vision

#### Avdelningens yttrande

Vision Göteborgs styrelse har fattat beslut om att avstyrka motionen och skicka den vidare till förbundsstyrelsen

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

För Vision är chefens arbetsmiljö och arbetsvillkor mycket angelägna frågor. Chefer ska ha rätt förutsättningar. Chefer ägnar i dag allt mer tid åt ekonomi, planering, organisering, bemanning, administration med mera. Allt medan ledarskapet, det som handlar om att finna drivkrafter, engagemang, motivation och energi bland medarbetarna för att nå bästa möjliga resultat, tenderar att få stå tillbaka. Det kan Vision inte acceptera. Chefer som får tillräckliga förutsättningar hinner bättre med att se, stödja och bekräfta sina medarbetare och det vet vi bidrar till bättre arbetsresultat. För att påverka i dessa frågor medverkar Vision till exempel kontinuerligt till att undersökningar görs som tar in chefers syn och situation.

På ett individuellt plan har chefsmedlemmar ett bra stöd idag. Bland annat genom den personliga ombudsmannen på det regionala center som kan ge professionell rådgivning till chefer utifrån deras roll och situation. Samtidigt kan förbundsstyrelsen konstatera att vi inte fullt ut nyttjar dynamiken i att Vision i sig är ett nätverk fullt av erfarna medlemmar som själva varit eller är i chefsposition. Villkorsfrågor måste dessutom drivas lokalt och verksamhetsnära om de ska få genomslag.

Motionären lyfter fram sin egen avdelning som ett gott exempel. Genom ett medvetet arbete och med hjälp av ett chefsnätverk har avdelningen allt mer börjat uppmärksamma chefers arbetssituation och driver målgruppens frågor. Det finns också en del andra liknande exempel.

Förbundsstyrelsens anser att mer utbredd och utvecklad arbetssätt med flexibla nätverk är rätt väg att gå och föredra framför att inrätta en ny underförening. För att möjliggöra det har tjänsten Chef Direkt nyligen utvecklats till att vara en kvalificerad och snabb första väg in till Vision. Det innebär de regionala personliga ombudsmännen för chefer succesivt kommer få ett större handlingsutrymme. Ett utrymme som ombudsmännen bland annat kommer använda för att tillsammans med intresserade avdelningar/klubbar etablera arbetssätt som främjar och stimulerar nätverkande.

Ett annat initiativ med ett liknande syfte är Mentornätverket som är en plats för erfarenhetsutbyte och nya kontakter. En webbaserad tjänst där alla medlemmar kan hitta personer som de vill ha ett erfarenhetsutbyte med. Mentornätverket är jämlikt och bygger på att båda i relationen har ett utbyte av varandra.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att avslå motionen

# 13. Generella kompetenskrav för chefer

**Motionär: Jim-Alex M. Hirschi, Vision Göteborg**

## Bakgrund

Idag saknas en tydlig kravspecifikation för vad en chef i offentlig sektor ska kunna och det finns inte något allmänt något krav på genomgången chefsutbildning för den som ska börja en chefstjänst. Däremot kan vissa arbetsgivare ställa kravet och erbjuder introduktions-, och fördjupningsutbildningar för chefer.

Varje enskild arbetsgivare är ansvarig för att chefen har den kompetens som krävs och ansvar för fortbildning. Samtidigt borde generella krav lika för hela landet kunna ställas vad gäller gemensamma delar som arbetsmiljö, arbetsrätt, ekonomi, ledarskap, organisation, kvalitetsarbete och förvaltningskunskap. Ofta är arbetsgivaren noga med att chefen har de verksamhetsspecifika kunskaper som krävs, t.ex. kunskap om socialtjänstlag och hälso- och sjukvårdslag inom äldreomsorgen. Däremot ställs inte samma krav vad gäller andra delar av chefskapet.

Alla chefer bör ha en basutbildning inom framför allt HR-området eftersom personalansvaret utgör en mycket stor och viktig del i chefskapet. Andra delar av chefskapet som ofta missas eller underskattas och som arbetsgivaren sällan ställer tydliga krav på att kunna är mötesteknik. Stor del av chefers arbetstid utgörs av möten. De flesta chefer både ansvarar för och deltar i många möten såsom arbetsplatsträffar och ledningsgruppsmöten. Det bör ställas högre krav på att de som ansvarar för möten har tillräckliga kunskaper. Att chefer har den kompetens som krävs för sitt uppdrag underlättar även hens arbetsmiljö och trygghet i chefs- och ledarskapet. Det är till syvende och sist inte enbart en kompetensfråga utan i högsta grad en arbetsmiljöfråga. Både för chefen som har ett arbetsmiljöansvar för medarbetare och för chefen som själv är medarbetare utifrån sin egna arbetsmiljö.

En chef som inte har den kompetens som krävs riskerar att känna sig otillräcklig, fokusera på och prioritera fel saker och kan bli överarbetad, i värsta fall utbränd.

Själv har jag sett alltför många chefskollegor gå in i den berömda väggen på grund av bristande förutsättningar samt otillräckligt stöd och utbildning.

Arbetsgivaren har ett ansvar att försäkra sig om att cheferna har eller får den kompetens och de förutsättningar som behövs.

## Förslag

Vision driver frågan om att arbetsgivarna tar större ansvar för chefernas kompetens och att ställa vissa gemensamma krav på chefstjänster som handlar om arbetsmiljö, arbetsrätt, lönebildning, ekonomi, organisation och ledarskap. Saknar chefen delar i kompetenskravet bör arbetsgivaren upprätta en utbildningsplan så att berörd person får gå de utbildningarna. Dessa frågor bör även drivas på nationellt plan och inte enbart hänvisas ner till lokal nivå och enskilda chefsrekryteringar.

Exempel på gemensamma delar för chefskapet i offentlig sektor kan vara:

- Arbetsmiljö
- Arbetsrätt
- Lönebildning
- Ekonomi
- Ledarskap och organisation
- Mötesteknik
- Gruppsykologi
- Förvaltningskunskap

Således kan vi konstatera att en chef bör ha bred baskunskap inom många områden som är nödvändig för att på ett tryggt sätt klara chefsjobbet.

**Med hänvisning till ovanstående yrkar undertecknad att förbundsstyrelsen beslutar:**

- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram en strategi för vilka gemensamma och generella kompetenskrav för chefer i offentlig sektor.
- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att driva frågan om gemensamma kompetenskrav för chefer i kollektivavtalen.

Avdelningens yttrande

Vision Göteborgs styrelse har fattat beslut om att avstyrka motionen och skicka den vidare till förbundsstyrelsen

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Mariestad, Vision Skara, Vision Skövde, Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Chefsuppdraget är viktigt och arbetsgivaren har, precis som motionären skriver, ett ansvar att försäkra sig om att cheferna har eller får den kompetens och de förutsättningar som behövs. Brister i chefers kompetens och förutsättningar kan få allvarliga konsekvenser för organisationen, medarbetare och berörd chef.

Förbundsstyrelsen delar motionärens ambition i att Vision ska driva och lyfta frågan om arbetsgivarens ansvar för chefernas kompetens. Kompetensbehovet måste emellertid alltid identifieras med utgångspunkt från organisationens och individens nuvarande kompetensnivå och kommande behov. I samband med varje chefstillsättning bör därför en individuell kompetensutvecklingsplan upprättas.

**Förbundsstyrelsen föreslår därför förbundsstyrelsen besluta**

- att avslå motionen

## 14. Lottning vid val

### Motionär: Kathrine Löfgren, Vision avd 282, sektion 8 SkaS

Vid senaste representantskapsmötet för avdelning 282 fick två kandidater samma antal röster. Lotten fick då avgöra vem som blev vald. Ett omval mellan endast de två som fick samma antal röster skulle varit att föredra framför valet där slumpen fick avgöra.

#### Jag föreslår förbundsstyrelsen besluta om en stadgeförändring så

att vid tillfällena då två kandidater får samma antal röster, röstförfarandet sker genom en ny omröstning mellan enbart dessa båda kandidater.

#### Avdelningens yttrande

Vision avd 282 har behandlat motionen och tillstyrker den.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Visions stadgar syftar bland annat till att ge en trygg grund för avdelningar, klubbar och sektioner att förvalta, genomföra och utveckla det demokratiska lokala arbetet. Stadgarna kan ses som den stabila grund vi tillsammans bygger Vision på. För att stadgarna ska kunna stödja det lokala finns det en inbyggd flexibilitet i systemet. Det är därför redan idag fullt möjligt att besluta om undantag från normalstadgan. Förbundsstyrelsen ser därmed inget hinder för lokala variationer av normalstadgan för avdelningar. Inom ramen för det finns det möjligheter att förändra den lokala ordningen vid till exempelvis personval.

Förbundsstyrelsen ser att Visions stadgar kan behöva uppdateras inom de närmsta åren. I ett sådant arbete bör hela stadgan för Vision ses över. Allt för att göra stadgarna enklare, effektivare för att de bättre ska svara upp till organisationens höga krav och förväntningar. I det arbetet kan frågan om lottning vid personval komma att ses över.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

# 15. Nyhetsbrev kring arbetsmiljön

## Motionär: Vision Göteborg

Fackförbund har av tradition en informations och kommunikationslinje som följer ordförandeskapet, inte konstigt i sig. Ofta har ordförande ett huvudskyddsombud som ansvarar för arbetsmiljöfrågorna. Det som blir problematiskt är att ordförande ofta har ett arbetsrättsligt tänkande, och ofta informerar utifrån det arbetsrättsliga. Detta gör att informationen kring nyheter inom arbetsmiljöområdet inte riktigt får det fokus som skulle vara önskvärt. Vi skyddsombud och huvudskyddsombud saknar vår informationslinje där vi kan få nyheter kring arbetsmiljöfrågor (domar kring arbetsmiljön, evidensbase-rade metoder, ny forskning...)

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att det skapas ett nyhetsbrev eller annan form av information kring arbetsmiljö

### Följande avdelningar har meddelat att de stöttar motionen:

Vision Uddevalla, Mariestad, Skövde, Falköping, Skara samt Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen håller med motionären om att det är viktigt för skyddsombud och huvudskyddsombud att ha tillgång till aktuell information.

De informationslinjer som idag finns är dels arbetsmiljösidorna för medlemmar och förtroendevalda på vision.se, samt Aspekten, både som tryckt tidning som nyhetsbrev (mejl-aspekten) där nyheter inom arbetsmiljöfrågor lyfts.

Förutom Visions egna informationslinjer lyfter vision.se fram specifik partsgemensam arbetsmiljöinformation som suntarbetsliv.se och nyhetsbrevet suntliv.nu som riktar sig till chefer, skyddsombud och huvudskyddsombud med senaste nytt inom arbetsmiljöområdet.

Det finns alltså redan ett stort utbud av information som förbundet arbetar med och kontinuerligt uppdaterar.

Utöver detta finns också andra kostnadsfria nyhetsbrev som helt eller delvis bevakar arbetsmiljöfrågor och ges ut av andra aktörer, t ex Prevent och AFA Försäkring.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

## 16. Nätverksträffar för chefer

### **Motionärer: Elin Frank & Maria Lysegård, Vision avdelning 012, Örebro kommun**

Det pratas mycket om att chefer i många fall arbetar ensam. Inom Vision finns otroligt många chefer. Det är en resurs som vi tycker att vi bör utnyttja.

Vi önskar att Vision arrangerade nätverksträffar för chefer. Det kan vara träffar med olika målgrupper ex. nya/erfarna chefer och/eller med olika teman ex. konflikter, omorganisering, förhandlingar etc. Träffarna kan ägarum på olika platser ex. en konferenslokal, en pub, ett fik.

Målet med träffarna är att chefer får en plattform där de kan lära känna andra chefer, nätverka och utbyta erfarenheter.

#### **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

att Vision bjuder in chef-medlemmar till forum för nätverkande och erfarenhetsutbyte.

#### Avdelningens/Klubbstyrelsens yttrande kring motionen

Avdelningsstyrelsen bifaller motionen i dess helhet

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Nätverk efterfrågas ofta bland medlemmar i chefspositioner. Det har framkommit i både fokusgrupper och utvärderingar. I nätverk kan chefsmedlemmar enkelt själva sätta agendan och, precis som motionärerna skriver, fokusera på det som känns betydelsefullt med olika teman.

Vision ska bidra till att chefsmedlemmar som vill får möjlighet att träffas och få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Vision är i sig ett nätverk fullt av erfarna personer som själva varit eller är i chefsposition. Nätverk kan bli en kreativ mötesplats där chefsmedlemmar bollar idéer, diskuterar och ger varandra råd genom hela karriären oavsett om de befinner sig i starten eller har nått ända upp på toppnivå. Förbundsstyrelsen vill här också lyfta fram de lokala aktiviteter som genomförs för just chefer, vilka i många fall fungerar på det sätt som motionären efterfrågar.

Och även om det redan idag förekommer på en del ställen så har nätverkande potential att ske i betydligt större omfattning. För att möjliggöra det har tjänsten Chef Direkt utvecklats till att vara en kvalificerad och snabb första väg in till Vision. Det innebär de regionala personliga ombudsmännen för chefer succesivt kommer få ett större handlingsutrymme. Ett utrymme som ombudsmännen kommer använda för att ännu mer frekvent besöka chefer på deras arbetsplatser och tillsammans med intresserade avdelningar/klubbar etablera arbetssätt som främjar och stimulerar nätverkande mellan chefsmedlemmar.

För att ytterligare betona vikten av nätverk och kontakter så har Vision sedan hösten 2013 ett Mentornätverk där medlemmar oavsett position och yrke kan söka sin mentor och på det sättet utveckla sig och andra.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår därför förbundsstyrelsen besluta**

att bifalla motionen

## 17. Saxade mandat i förbundsstyrelsen

### Motionär: Vision Göteborg

Frågan om saxade mandat i förbundsstyrelsen har debatterats på många förbundsmöten. Argumentet mot saxade mandat brukar vara att förbundsstyrelsen behöver fyra år för att känna trygghet och för att kunna jobba ihop laget.

Vision Göteborg tycker det är viktigt att avdelningar, klubbar och medlemmar ges möjlighet att nominera kandidater till förbundsstyrelsen vid varje förbundsmöte. Ser vi att någon nödvändig kompetens saknas eller inte är nöjda med förbundsstyrelsens leverans så är det viktigt att vi har möjlighet att välja in nya ledamöter vartannat år.

Frågan om förbundsstyrelsen ska känna sig trygg och få möjlighet att jobba ihop laget är också intressant att diskutera. Vi anser att förbundsstyrelsen hela tiden ska vara på tå för att leverera tillbaka till organisationen som valt dem. Dessutom mår alla grupper bra av att få in nya kollegor och kompetenser kontinuerligt. Det är viktigt för dynamiken.

Sen är det ju faktiskt vanligt i vårt förbund att vi är nöjda med förbundsstyrelseledamöternas leverans och då väljer vi om ledamöterna...

#### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att Förbundsstyrelsens ledamöter fortsättningsvis väljs på 4 år växelvis
- att Stadgarna ändras så att detta kan gälla från Förbundsmötet 2016 där halva antalet ledamöter väljs på två år och halva antalet på fyra år.
- att Presidiet också väljs växelvis så att ordförande och 1:e vice ordförande väljs på fyra år och 2:e vice ordförande på två år 2016.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Kungälv, Vision Orust, Vision Stenungsund, Vision Trollhättan, Vision Skara Stift, Vision avd 282 Västra Götalandsregionen, Borås, Mariestad, Skövde, Skara och Vara

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Som motionärerna anger är frågan om saxade mandat inte ny utan har diskuterats ingående på en rad förbundsmöten och senast fattades beslut att ha kvar en sammanhållen mandatperiod på förbundsmötet 2012 i Norrköping. Ordningen med en sammanhållen mandatperiod är den över tiden mest vanliga ibland TCO-förbunden. Under en mandatperiod prövades att ha saxade mandat för att testa i praktiken hur det fungerade. Vid förbundsmötet 2003 beslutades att återgå till sammanhållna mandatperioder för att det bedömdes ge styrelsen bäst förutsättningar att nå resultat i sitt arbete.

Att arbeta tillsammans i en nationell styrelse och strategiskt hålla samman ett förbund är en annorlunda utmaning än att arbeta tillsammans i en lokal avdelning kopplad till en arbetsgivare. Förbundsstyrelsen ska nå resultat när det gäller att leda och offensivt utveckla förbundets verksamhet utifrån de beslut förbundsmötet fattar. Det handlar inte om styrelsens upplevda behov av trygghet utan det handlar om att ha fokus på att nå resultat. En styrelse som förnyas vartannat år leder tyvärr till en svagare förbundsstyrelse och det gynnar varesig förbundet, klubbar och avdelningar eller medlemmar.



När det gäller förbundsstyrelsens leverans, eller resultat, mellan valen så är det viktigt att det ständigt diskuteras i syfte att göra förbundsstyrelsen och förbundet bättre. Den viktiga diskussionen ska inte bara föras när det är dags för val utan här behövs en ständig diskussion om hur vi tillsammans kan utveckla förbundets verksamhet och leverera bättre resultat. Just för att inte denna diskussion bara ska föras på förbundsmöten infördes en möjlighet att motionera direkt till förbundsstyrelsen och på så vis ha en mer levande process och snabbare påverkan på förbundsstyrelsens arbete att leda förbundet.

Förbundet, på alla nivåer, befinner sig mitt i ett förändrings- och utvecklingsarbete i att bygga Vision. Att ta initiativ till ett förändringsarbete är förhållandevis enkelt, men att som ledning hålla i det arbetet för att nå verklig förändring ställer höga krav och kontinuitet. Förbundsstyrelsen anser därför sammantaget att en sammanhållen mandatperiod är att föredra.

Motionen har också skickats till det centrala valutskottet för yttrande. Valutskottet är medvetet om de problem som saxade mandat skulle innebära för styrelsens arbete. Därför föreslår också valutskottet 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 motionen

## 18. Sälja Visions förbundshus i Stockholm...

### Motionär: Urban Nilsson, Vision Landstinget Jönköpings län

Hej alla glada medlemmar i Vision... Nu är det dags att försöka igen. För några år sedan skrev jag en motion om att sälja vårt förbundshus i centrala STOCKHOLM, men jag motionen gick inte igenom. Men nu försöker jag igen...

LRF sålde sitt förbundshus i centrala Stockholm och hyr billiga lokaler i en annan del av Stockholm.

Nu vill jag att gör likadant och för att öka arbetstillfälle och att människor i förorterna är viktiga så vill jag att vi flyttar vårt huvudkontor till Tensta så fort som möjligt..

Ibland måste vi leva som vi lär i praktisk politik...

#### Jag yrkar

att förbundsstyrelsen får uppdraget att sälja vårt förbundshus i Stockholm och att vi stället hyr lokaler i Tensta.

#### Avdelningens yttrande och förslag

Vision Landstinget Jönköpings län anser att förbundshusets nuvarande centrala läge med närhet till allmänna kommunikationer fyller en större funktion än om det skulle flyttas till en förort då förbunds- huset idag används vid möten och konferenser med deltagare från hela landet.

Styrelseledamot Urban Nilsson meddelar avvikande mening och yrkar bifall på motionen.

Avdelningsstyrelsen för Vision Landstinget Jönköpings län föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Vision äger sedan 70-talet förbundshuset som en del av placeringen av förbundets konfliktfond. Lokalerna används för Visions verksamhet, men en del av lokalerna hyrs också ut till A-kassan Vision. Lokalhyran, som den fackliga verksamheten står för, kommer Vision tillgodo eftersom den ger ett överskott i Visions fastighetsförvaltning. Vi betalar alltså inte en vinst till en extern hyresvärd.

En försäljning av förbundshuset enligt förslaget skulle ge ett betydande överskott till konfliktfonden men vår bedömning är ändå att vinsterna med att behålla fastigheten och lokalerna överväger fördelarna av att flytta kansliet till en förort samt ett överskott vid en försäljning.

Detta eftersom fastigheten är en viktig del av förbundets kapitalplaceringar samt att vi ser ett stort verksamhetsmässigt värde med ett centralt placerat förbundskansli. Inte minst för våra medlemmar och andra besökare som deltar i Visions verksamhet och arrangemang.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

# 19. Vi vill bygga VIsion, inte DUsion

## Motionär: Vision Göteborg

Inför och på förbundsstyrelsen 2012 var diskussionerna heta kring förslagen i rapporten "Vi bygger Vision" och att förbundsstyrelsen föreslog att vi skulle anta en ny framtidsidé enligt formuleringen "du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv". Vi var många som inte kände oss bekväma med "du-tilltalet" och den känslan finns kvar fortfarande. Vi behöll ju vår nuvarande framtidsidé men fick istället ett medlemslöfte som förbundet i alla sammanhang väljer att lyfta fram framför både vår framtidsidé och vår värdegrund.

Vision är ett fackförbund och grunden för vår verksamhet är den fackliga idén som går ut på att vi kollegor tillsammans kämpar för ett bättre arbetsliv. "Du-fokuset" i förbundets kommunikation går stick i stäv med tanken om att vi alla måste bidra med det vi kan för att åstadkomma förbättringar för alla kollegor på våra arbetsplatser. I medlemslöftet framstår den som att Vision är en ren serviceorganisation där medlemmarna inte behöver lyfta ett finger för att få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Fokuseringen på "du-tilltalet" brukar motiveras med att Vision måste bli attraktivt för yngre personer och att denna grupp kräver ett "du-tilltal". Som en av de avdelningar som är mest framgångsrika i att rekrytera yngre personer, både som medlemmar och förtroendevalda, så vill vi uttrycka att vi inte håller med. Många yngre medlemmar i Göteborgsavdelningen framför att man tycker att medlemslöftet är ytligt och inte alls fokuserar på det som har fått vår avdelning att växa kraftigt: nämligen vår gemenskap som gör att vi tillsammans blir framgångsrika när vi driver våra medlemmars intressen. Dessutom känns medlemslöftet omodernt eftersom individualiseringen var något som var i ropet främst på 80- och 90-talet.

Vision har gjort en fantastisk förändringsresa under de senaste åren mot att bli ett mer modernt fackförbund. Men i förändringsresan får vi inte tappa bort vår själ och vårt hjärta som ju faktiskt handlar om att vi medlemmar gemensamt kämpar för ett bättre arbetsliv och liv. Som en klok ung förtroendevald i Vision Göteborg brukar uttrycka det: "Ska vi få ut så mycket som möjligt av våra arbetsliv ska vi inte fråga vad vårt fackförbund kan göra för oss utan vad vi kan göra för vårt fackförbund."

Låt oss bygga VIsion istället för DUsion!

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att medlemslöftet omgående skrotas

att Vision istället lyfter fram vår värdegrund i vår externa kommunikation

### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Kungälv, Vision Orust, Vision Stenungsund, Vision Trollhättan, Vision Skara Stift, Alingsås, Mariestad, Skövde, Lidköping, Skara, Vara och Vision Stockholm Stad

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Vår värdegrund, framtidsidé och medlemslöfte beskriver tillsammans hela meningen med föreningen! Styrkan i att så många som möjligt tillsammans i det kollektiva ska kunna åstadkomma förändring och förbättring i arbetslivet - för var och en som är medlem. Lika genialt idag som när vårt och andra fackförbund bildades.

Visions medlemslöfte är ett sätt att konkretisera vår värdegrund och framtidsidé. De hänger starkt ihop och det finns absolut ingen motsättning mellan dessa delar. Tvärtom förstärker medlemslöfte och värdegrund varandra och lägger tillsammans grunden för vår kommunikation. Tillsammans arbetar vi för att våra medlemmar, var och en, ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Det är vårt gemensamma mål och ett löfte till var och en. Med ett tydligt budskap, gemensamma krafter och ett fantastiskt engagemang attraherar vi fler och fler att gå med i vårt förbund. Och ju fler vi blir, desto starkare blir vår fackliga styrka och därmed ökar möjligheterna att få till stånd förbättringar på våra arbetsplatser. Och det är precis det som är den fackliga grundidén och som format vår ideologi.

Förbundsstyrelsen vill understryka att det är på värdegrunden som förbundet vilar och om man som avdelning eller klubb väljer att prata med den som utgångsläge och det fungerar och väcker engagemang så ska man göra det.

Vi bjuder in människor till vårt förbund på det sätt som passar bäst för sammanhanget. Att vi vänder oss till just till dig i förbundets kommunikation, för att få en möjlighet att presentera vilka vi är och vad du kan få ut av ett medlemskap, har visat sig vara mycket framgångsrikt. Att vi ser dig som individ, i ett kollektiv, har gjort att många fler har börjat lyssna på vad vi har att säga.

Att se våra medlemmar som individer är också en förutsättning för att kunna göra skillnad, inte minst när det gäller människor som av olika anledningar är utsatta för mobbing eller annat oschyst beteende.

Under väldigt många år förlorade vårt förbund, år efter år, vår fackliga styrka. En av anledningarna var att människor inte tyckte att vi var relevanta för dem. Många förstod inte vad man skulle betala en avgift till. "Facket talar inte till mig" "Facket är inte till för mig". Vi hade som organisation arbetat med utgångsläge från att kommunicera vår värdegrund och vision under många år. Och vi kunde konstatera att vi inte nådde fram till tillräckligt många på det viset. Vi var otydliga, vår organisation blödde och det var därför vi satte igång förbundets genomgripande förändringsarbete.

En del av det arbetet var att bli tydligare genom att tala direkt till människor i syfte att få deras uppmärksamhet. Att bli personliga, i både handling och tilltal var nödvändigt. Resultatet av den här förändringen är tydlig – vår fackliga styrka växer och har gjort så ända från starten av Vision.

Vi är överens om att vi tillsammans arbetar för att våra medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Vid förbundsmötet i Norrköping 2012 beslutade vi om Vi bygger Vision och ett tydligt löfte till våra medlemmar. Det var ett modigt och framåtsyftande beslut som också varit bidragande till de senaste årens medlemstillströmning.

När det gäller Visions externa kommunikation så lyfts värdegrunden i många olika sammanhang. Aktuella exempel är i förbundets ställningstagande angående politiska partier som inte står för allas lika värde eller i lanseringen av samarbetet kring mångfald i materialet En arbetsplats för alla.

Till sist, det finns ingen som helst motsättning i att vi i Vision ibland pratar med du-tilltal, ibland beskriver oss som en Fair Union, ibland talar med vi-tilltal. Istället är det en stor styrka att vi använder det sätt som i situationen passar bäst. Alla delar hänger ihop och tillsammans bygger jag, du och vi Vision.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att avslå förstå att-satsen.

att anse andra att-satsen besvarad.

## 20. Vision, ett fackförbund även för högre chefer

**Motionärer: Ann-Sofie Rundberg, Kristin Andersson, Lars-Sture Persson, Kerstin Wildt, Micael Nilsson, Mikael Lekfalk, Ola Brandell**

### **Motion angående tillvaratagande av högre chefers intressen och engagemang**

Högre chefer har ett mer omfattande inflytande och en större handlingsfrihet, men även ansvar i sina uppdrag än chefer/medarbetare på andra nivåer i organisationen. Mycket tyder på att dessa faktorer har en positiv effekt på hälsa och motivation. Högre chefer mår generellt sett bra och trivs i de allra flesta fall i sina roller och uppdrag. Samtidigt är vi, precis som alla andra medlemmar, anställda och vi vill få ut så mycket som möjligt av vårt medlemskap i Vision och vårt arbetsliv. Vi har valt att vara

medlemmar i Vision för att vi tilltalas av vertikaliteten. Vi vill utvecklas tillsammans med andra och ta vara på yrkesrollers olikheter. I rollen som arbetsgivarföreträdare glömmar både vi och andra ibland bort att vi också är anställda.

### **Tillsammans är vi varandras framgång**

Idag förväntas högre chefer, precis som alla andra medlemmar, vara med i närmaste lokala avdelning/klubb. Vi är medvetna om att SKTF tidigare övervägt att erbjuda chefsmedlemmar möjligheten om de så önskade - att vara med i den allmänna klubben inom sitt avtalsområde. Den här motionen handlar inte om organisatorisk samordning av högre chefer. Motionen handlar om högre chefers möjlighet att engagera sig i fackligt arbete. Den handlar även om Visions förutsättningar att företräda våra intressen och ambition att tillvarata vårt engagemang.

I lokala sammanhang uppfattas vi alltid som arbetsgivarens företrädare. Därför kan det vara svårt för högre chefer att vara med och utveckla Vision lokalt. Senare års konstruktion av löneavtal placerar dessutom chefer på alla nivåer i en allt tydligare roll som arbetsgivarföreträdare.

Kan Vision bli bättre på att tillvarata högre chefers intressen och skapa möjligheter till fackligt engagemang?

Vi är redan ganska många men kan bli fler medlemmar i Vision. Vision kan bli ett ännu mer attraktivt fackförbund för högre chefer. Ett tydligare engagemang för högre chefer ökar också attraktionskraften för andra chefer att söka medlemskap i Vision. Arbete måste ske lokalt men även förbundsstyrelsen behöver engagera sig.

### **Vi föreslår därför att förbundsmötet beslutar**

- att varje avdelning/klubb får i uppdrag att ta fram och anta en strategi för högre chefers medlemskap.
- att förbundsstyrelsen får i uppdrag att följa upp och komplettera med nationella strategier och åtgärder.
- att arbetet ska vara klart årsskiftet 2015/2016.

### Avdelningars yttrande

Vision Västra Götalandsregionen, avdelningen 282, har behandlat och tillstyrker motionen samt antar den som sin egen. Vision avd. 121 Järfälla har behandlat motionen och tillstyrker den. Vision avd 163 Region Halland har behandlat motionen och tillstyrker den

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Motionärerna lyfter det som är grunden i Vision, det vill säga att nästan alla en på arbetsplatsen kan vara medlemmar i samma förbund. Det betyder att vi idag representerar över 4000 yrken. Till exempel ingenjörer, personalvetare, socialsekreterare, ekonomer, präster, behandlingsassistenter, administratörer, medicinska sekreterare, tandsköterskor och chefer på alla nivåer.

Även om alla medlemmar i grunden har samma behov så går det inte komma ifrån att högre chefers särställning medför att en speciell situation ur ett fackligt perspektiv. För att särskilt tillvarata högre chefer intressen har förbundet därför en rikstäckande chefsförening. Medlem blir man automatiskt om man är chefsmedlem i Vision och arbetar på direkt uppdrag av politisk ledning, företagsstyrelse eller liknande. Genom chefsföreningen kan högre chefer få ett nätverk av kollegor i Vision. Föreningen har en ledningsgrupp som är sammansatt utifrån olika funktioner och för att åstadkomma geografisk spridning.

Motionärerna skriver att de alltid uppfattas som arbetsgivarens företrädare och att det är svårt att engagera sig lokalt i det fackliga arbetet. Det stämmer väl med hur också många andra högre chefer brukar beskriva sin situation. Utifrån det menar förbundsstyrelsen att det finns skäl att både lokalt och centralt fundera på hur vi bäst tillvaratar målgruppens intressen och lust att engagera sig.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att bifalla motionen

# Utskott 3

Motionerna 21-30

## 21. 30 procent i våra styrelser under 35 år

**Motionärer: Landstingsavdelningen Värmland, Kronobergs läns landsting, Uppsala läns landsting, Landstingsavdelningen i Östergötland, Jämtlands läns landstingsavdelning, Region Halland, Landstinget Gävleborg, landstingsavdelningen i Norrbotten, Landstingsavdelningen Västmanland, Blekinge läns landstingsavdelning, Region Skåne, Västernorrlands läns landstingsavdelning, Avd 182 Gottland, Landstingsavdelningen Stockholm, Örebro landstingsavdelning, Landstinget i Sörmland, Kalmar läns landsting, Västra Götalands regionen, Landstingsavdelningen Dalarna**

I dokumentet "Vi bygger Vision" står det bland annat att vi anpassar vårt arbetssätt i takt med en föränderlig omvärld. Därför vill vi att 30 procent i våra styrelser ska vara under 35 år.

I Visions framtidsidé och värdegrund står bland annat:

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

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."

Valutskottets uppdrag är att föreslå styrelsens sammansättning utifrån vertikaliteten och att personer med olika yrken och bakgrund nomineras till olika uppdrag.

Kompetens och engagemang är faktorer som måste påverka valet av facklig företrädare för att medlemservice ska bli maximal. Varken ålder eller kön garanterar att uppgifterna blir utförda på bästa sätt. Det är medlemmarna som väljer styrelsen. Varje avdelning är suverän att besluta över sin verksamhet och hur det fackliga arbetet organiseras.

Landstingsordförandegruppen anser inte att ålder ska vara styrande i valet till styrelsen då vi anser att detta är en diskriminerande faktor.

**Undertecknade föreslår förbundsmötet besluta:**

att meningen "Därför vill vi att 30 procent i våra styrelser ska vara under 35 år" tas bort i dokumentet "Vi bygger Vision"

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Att fylla på med yngre medlemmar är en överlevnadsfråga för Vision och därför är allt arbete kopplat till generationsskifte i förbundet mycket viktigt. Det handlar dels om att vi blir försvagade som facklig organisation om vi minskar i antal medlemmar och det handlar också om att säkra utvecklingen och vitaliseringen av vårt förbund på sikt. Det är ett ansvar vi som är engagerade i Vision måste ta nu.

För Vision är det en medveten strävan att få alla medlemskategorier representerade i våra olika beslutsföra och gällande ålder omnämns också det kriteriet särskilt i våra stadgar. I valordningen står det att särskild hänsyn ska tas till "behovet av en åldersmässigt jämn fördelning."



Frågan om generationsväxling har funnits med sedan arbetet med de sk SKTF 2012-målen som beslutades vid förbundsmötet i Göteborg 2008 och som lade grunden till ett omfattande förändringsarbete inom organisationen. Vid förbundsmötet i Stockholm 2010 utvärderades hur långt vi kommit och förbundsmötet konstaterade att det utöver 2012-målen också krävdes ett antal åtgärds punkter för att öka tempot.

En av de åtgärds punkter som beslutades handlade om att ta ansvar för vår interna generationsväxling och förbundsmötets rekommendation löd: ”Inriktningen är att 30 procent av styrelseledamöterna i styrelserna ska vara under 35 år från och med 2012.”

Två år senare, vid förbundsmötet i Norrköping 2012, var det dags att utvärdera arbetet med 2012-målen och i samband med nästa steg – att fortsätta bygget av Vision - var frågan kring generationsväxling uppe för diskussionen igen. Förbundsmötet konstaterade då att det fortfarande var långt kvar till målsättningen och att det var angeläget att fortsätta ett målmedvetet arbete i den riktningen. Inte minst med tanke på den stora generationsväxling vi ser på våra arbetsplatser där många går i pension och många nya kommer in i arbetslivet. För att ta ansvar för vårt eget generationsskifte och säkra den fackliga kompetensen beslutade förbundsmötet att tydliggöra skrivningen och beslutade att: ”Vi vill att 30 procent i våra styrelser ska vara under 35 år. För att stödja det och tillvarata erfarenhet utvecklar vi metoder för mentorskap och kunskapsöverföring.”

Då det fortfarande är långt kvar innan detta förverkligas anser förbundsstyrelsen det angeläget att denna målsättning kvarstår.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet**

att avslå motionen

## 22. AID-koder för tandköterskor och medicinska sekreterare

**Motionärer: Landstingsavdelningen Värmland, Kronobergs läns landsting, Uppsala läns landsting, Landstingsavdelningen i Östergötland, Jämtlands läns landstingsavdelning, Region Halland, Landstinget Gävleborg, landstingsavdelningen i Norrbotten, Landstingsavdelningen Västmanland, Blekinge läns landstingsavdelning, Region Skåne, Västernorrlands läns landstingsavdelning, Avd 182 Gotland, Landstingsavdelningen Stockholm, Örebro landstingsavdelning, Landstinget i Sörmland, Kalmar läns landsting, Landstinget Jönköpings län**

För tandköterskor och medicinska sekreterare finns endast en AID-kod (tandköterskor 252010 och medicinska sekreterare 152018).

I förhållande till de distinkta arbetsuppgifter dessa yrkeskategorier utför är grupperingen otydlig.

Lönestatistiken speglar inte de faktiska förhållandena inom grupperna eftersom det skiljer mycket i arbetsuppgifter, kompetens och ansvarsområden.

Exempelvis ingår i AID 252010 ortodontiassistenter som har en specifik yrkesutbildning - ortodontiassistentutbildning. Ortodontiassistenter bör inte ingå i gruppen tandköterskor därför att lönestatistiken och lönebildningen snedvrids. Samma sak gäller även 152018, men där är gränserna mer flytande.

### **Undertecknade föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att förbundsstyrelsen senast 2015-06-30 utarbetar ett förslag tillsammans med respektive nätverk för att uppnå en lösning på problemet

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Arbetsidentifikation kommuner och landsting, AID, är ett system för gruppering av arbetsuppgifter. AID är avsedd för att kunna analysera lönebildningen på central och lokal nivå samt för att ge underlag för viss planering. AID utgör grunden för den partsgemensamma lönestatistiken, vars främsta syfte är att förse parterna med ett gemensamt underlag till centrala och lokala förhandlingar. Därutöver ger statistiken allmän information om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning.

AID-koden för tandköterskor är 252010 samt för medicinska sekreterare 152018.

Förbundsstyrelsen håller med motionärerna att grupperingen blir otydlig i förhållande till de distinkta arbetsuppgifter som utförs av ex ortodontiassistenter. Liknande situation finns för medicinska sekreterare som utför distinkta arbetsuppgifter.

Offentliganställdas förhandlingsråd, OFR, företräder Vision i de förhandlingar som gäller AID-koder, varför nätverkens förslag på AID-koder får skickas vidare för beredning inför kommande avtalsförhandlingar.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att bifalla motionen och

att överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser och förhandlingar.

## 23. Visions rekryteringsprocess

### Motionär: Angelica Karlsson, Kungälv

Förtroendevald... Visst är det ett hedersamt uppdrag vi har!? Att få förtroendet från medlemmarna betyder mycket och vi gör det vi kan för dem. I många lägen är det svårt att kunna hjälpa någon för känslorna vill ta över och man känner att det är nog inte lämpligt att jag går in i detta ärende.

I dessa lägen är det otroligt viktigt att vi kan få hjälp från våra ombudsmän. På våra center runt omkring i Sverige finns dessa personer som skall hjälpa oss ute i verksamheterna och även se till att vi jobbar för de beslut vi tar på våra Förbundsmöten....och se till att vi rekryterar, naturligtvis.

Ombudsmännen är viktiga för oss förtroendevalda både på regioncentren men även på vårt resurscenter. En ombudsman har nästan samma situation som en enhetschef, det är många underifrån som ropar samtidigt som man har någon över sig som beslutar. Med tanke på detta så behöver vi som förtroendevalda kunna känna just förtroende och känna tillit till våra ombudsmän. En ombudsman skall inte bara passa in i gruppen med sina kollegor utan också kunna passa ute i verksamheten. Visst är det en knepig sits?

I Visions riktlinjer för rekryteringsprocessen står inget om att vi som förtroendevalda har möjlighet att vara med. Vi känner att vi skulle vilja vara med vid rekryteringen av personer som skall jobba ihop med oss. Det är viktigt att vi får vara med och se vilka de tilltänkta personerna är och att vi kan hjälpa till för vi har väldigt mycket kunskap ihop.

#### Förbundsmötet föreslås besluta

- att representanter från Samordningsgruppen får ta del av ansökningarna efter första gallringen.
- att representanter från Samordningsgruppen får intervjua när det återstår 2-3 kandidater

#### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen

Vision Kungälv, Vision Borås, Vision Orust, Vision avd 282, Vision Stenungsund, Vision Skara Stift, Vision Göteborg, Mariestad, Skövde, Skara, Niklas Pettersson o Linda Söderberg Vara

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsens och kansliorganisationen eftersträvar att alla processer ska vara så transparenta som möjligt och en stor delaktighet med förtroendevalda, medlemmar och anställda ska eftersträvas.

När de gäller anställning av personal till kansliorganisationen så är förbundsstyrelsens uppfattning att denna uppgift sköts bäst av kansliorganisationen och därför har förbundsstyrelsen delegerat anställningsfrågor med fullt förtroende till cheferna. När chefer i ledningsgruppen ska anställas är hanteringen att själva anställningsbeslutet fattas av presidiet men rekryteringsprocessen sköts av kansliet. Förbundsstyrelsens uppfattning är att ansvariga chefer tillsammans med medarbetarna är de som bäst kan se vilken kompetens som behövs på nya medarbetare för att nå de mål som förbundsmötet och förbundsstyrelsen har satt upp.

När det gäller personalens inflytande och delaktighet så har Vision och förbundsstyrelsen som arbetsgivare tecknat ett kollektivavtal enligt FAS 05 med vår personalklubb som ger de anställda inflytande och delaktighet på arbetsplatsnivå precis som för många av våra medlemmar. En självklar del av den lokala

samverkan är att personalen utser sina representanter för att vara delaktiga i anställningen av nya kollegor till sin arbetsgrupp.

När det gäller kansliorganisationens ansvar för att rekrytera nya medarbetare så sker detta arbete sedan hösten 2011 enligt en av förbundsstyrelsen fastställd rekryteringsprocess som bygger på TCOs rapport om att "Rekrytera utan att diskriminera". Kort kan man säga att processen innehåller 15 olika steg och den handlar om att genomföra mer strukturerade intervjuer som har en tydlig koppling till kravspecifikationen samt till de personliga egenskaperna som är viktiga i den aktuella rekryteringen.

Verksamhetscheferna på centren har en löpande dialog med samordningsgruppen angående centrets verksamhet och utveckling och i den dialogen ingår också att verksamhetschefen för en dialog kring personalsituationen på centret. En naturlig del av denna dialog är att föra en dialog om de eventuella nyanställningar som är aktuella.

När det gäller anställning av verksamhetschef på centern så har idag samordningsgruppen ett tydligt och direkt inflytande vid två tillfällen under rekryteringsprocessen. Dels genom att medverka till att ta fram kravprofil för den nya verksamhetschefen men också genom att intervjua den slutliga kandidaten innan anställning sker.

När det gäller anställning av övrig personal på centren gör verksamhetschefen vid varje rekrytering en inventering av den kompetens som behövs för att komplettera den befintliga kompetensen på centret. Vilken kompetens som behövs beror dels på vilken kompetens som man tappar om någon slutar men också på verksamhetens mål, utveckling och andra behov som finns i verksamheten.

I verksamhetscheferna uppdrag ingår självklart att också titta på kompetensen utifrån att de anställda på centren i mycket stor utsträckning arbetar ute i avdelningar och klubbar tillsammans med förtroendevalda och medlemmar.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen**

att avslå motionen

## 24. Jämställda styrelser

### **Motionär: Rigmor Persson, Vision Göteborg och Mari Liepins, Västra Göta-landsregionen**

I Visions valordning står det att särskild hänsyn ska tas till jämställdhet mellan kvinnor och män i våra styrelser, samt en åldersmässigt jämn fördelning. Där står också att hänsyn ska tas till bl.a mångfald.

Idag tolkas ofta jämställdhetsperspektivet så att könsfördelningen i en styrelse är 50 % kvinnor och 50 % män. Inom kommun och landsting det ofta fler kvinnor än män som jobbar och vi har ofta fler medlemmar som är kvinnor än män.

När det gäller etnisk mångfald finns sedan gammalt beslut om att vi ska vara representativa mot medlemskåren i våra styrelser.

Vi har tagit beslut om målet att ha 30 % under 35år i våra styrelser.

#### **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

att Vision ska verka för att jämställdheten i styrelser blir representativt mot medlemskåren (dvs samma antal procent som medlemskåren har)

#### Avdelningens yttrande

Vision Göteborgs styrelse har fattat beslut om att tillstyrka motionen och anta den som sin egen.

#### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Lidköping, Skara samt Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Det är i alla lägen viktigt att förbundet har med jämställdhetsperspektivet i det arbete som sker på lokal såväl som nationell nivå. Målsättningen är att det ska vara en fördelning i styrelserna där fördelningen av andelen kvinnor och män ska vara någonstans mellan 40 % och 60 %. Denna målsättning har exempelvis varit vägledande när det gäller valet av förbundsstyrelse. Här särskiljer sig jämställdhet från de mål som finns för de övriga diskrimineringsgrunderna där inte samma typ av vedertagna målsättningar finns.

Det är en ambition att de arbetsplatser där Vision finns representerade ska ha jämn könsfördelning och då är tanken att vi som fackförbund går före och visar vägen genom att sträva mot att styrelserna är jämnt könsfördelade. Det är därför inte rimligt att i jämställdhetsarbetet använda sig av strikt representation, dvs spegla medlemskårens sammansättning.

Enligt Visions valordning ska "Särskild hänsyn tas till: jämställdheten mellan män och kvinnor..". Eftersom det är valutskotten som bedömer vilket sammansättning av styrelser de vill föreslå är det också de som ytterst får ta ansvar för vilken tolkning av jämställdhetsmålet man väljer att använda sig av.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att avslå motionen

## 25. Motivera till mera fackligt engagemang

**Motionär: Christina Johansson, Vision Falun**

I många lokala avdelningar och klubbar finns det en tydlig problematik i att få medlemmar engagerade i det lokala fackliga arbetet. Problemen består ofta i att om den enskilde medlemmen väljer att aktivera sig fackligt, finns det ingen möjlighet att göra det lilla extra på den egna arbetsplatsen. Och det är där arbetsgivaren vanligtvis premierar medarbetaren med ett extra tillskott på den nya lönen vid revisionen. Många arbetsgivare ser inte att ett fackligt engagemang utvecklar och stimulerar medarbetaren på ett sätt som kan vara till nytta för den egna arbetsplatsen och utifrån detta riskerar medarbetaren att kanske tom förlora inkomst i ett längre perspektiv. Att vara fackligt aktiv får inte vara negativt för den enskildes löneutveckling, vilket vi ser tydliga tendenser till att så är fallet.

Dessutom så finns det väldig obalans i att som facklig part i en förhandling ha en lön på låt oss säga 25 tkr medan AG:s part ligger på det dubbla eller mer.

Vision är ett förbund med många fackligt förtroendevalda från låglönegrupper, det är vi vanliga medarbetare som tar på oss fackliga uppdrag för att vi brinner för rättvisa och en schyst arbetsplats. Det är vi som efter flera år av interna fackliga utbildningsinsatser driver den lokala verksamheten framåt. För att finansiera modellen behöver det räknas in i löneutrymmet tillsammans med SKL i förhandling och bekostas med statliga medel, annars riskerar den svenska modellen att falla. Det är oss ute i lokalavdelningar och klubbar som förbundet behöver satsa på!

Att som arbetsgivare gå in och ge ett extra lönetillägg under tiden en medarbetare har ett fackligt uppdrag är ingen lösning då det står i konflikt med den Mutlagstiftningen som råder. Det kan då tolkas som att den förtroendevalda arbetar på uppdrag av AG vilket inte är fallet, trots att AG betalar våra (normala) löner.

**För att stimulera till ett större engagemang och i ett rekryterande syfte föreslår Vision Falu avd. 041**

att Vision centralt ger ett procentuellt lönetillägg under den tid ett fackligt uppdrag pågår. Man ska inte göra administrationen för krånglig utan använda enkla schabloner – såsom i exemplet nedan.

Låt säga att en styrelsemedlem arbetar 5 % fackligt, Det innebär att man lägger till 0,05 \* antal % personen gör fackligt uppdrag på, då skulle den personen kunna få ett tillägg per månad på 250 kr. Och en annan styrelsemedlem som arbetar 50 % skulle kunna få ett påslag på 2500 kr per månad osv. Vi förstår att det såklart blir en stor kostnad för förbundet, men skall vi få våra verksamheter att fungera så måste vi använda ekonomiska medel centralt för som vi alla vet, money talks!

Avdelningens yttrande kring motionen

Den lokala styrelsen ställer sig bakom den lagda motionen.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Vision bjuder in människor till att engagera sig i vårt förbund på det sätt som passar bäst för sammanhanget och för dem själva. Det är genom våra förtroendevalda och medlemmars engagemang som vi bygger Vision ännu starkare och ännu mer handlingskraftiga för framtiden.

Att införa ett lönetillägg till de som engagerar sig fackligt anser förbundsstyrelsen inte är en god idé. Oavsett om tillägget kommer från förbundet centralt eller från den lokala avdelningen/klubben riskerar det att uppfattas som negativt av medlemmar och blivande medlemmar och skulle kosta förbundet och lokalavdelningen mycket pengar vilket gör att andra mer medlemsinriktade aktiviteter skulle få stryka på foten.

Valet att engagera sig i Vision måste grunda sig i det egna engagemanget t.ex. genom att brinna för rättvisa och en schyst arbetsplats precis som motionären beskriver.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen**

att avslå motionen



## 26. Riktlinjer för hållbara kollektivavtal

### Motionär: Vision Göteborg

För att locka unga att bli medlemmar i just Vision måste vi fokusera mer på det som gör att vi sticker ut som fackförbund. Fair Union har jag hört flera unga kommunanställda medlemmar säga är anledningen till att de är intresserade av Vision, då det är en tydlig markering att vi jobbar aktivt med internationella frågor och bryr oss om världen omkring oss och hur vi påverkar den som fackförbund. Frågor som är mycket viktiga för unga idag.

Vår omvärld förändras snabbt, och klimat- och miljöproblem kommer att påverka oss och vår arbetsmarknad på kort och lång sikt. Framtidens jobb måste vara energi- och resurssnåla, ha låg miljöpåverkan, och gärna dessutom utgöra en del av lösningen på världens tilltagande resurs-, energi-, och miljö-, och klimatutmaningar. Det är viktigt att Vision tar långsiktigt ansvar för samhället och för jobben. Då visar vi våra medlemmar att vi har fokus på framtiden.

Vi måste därför vara aktiva och föregångare i en hållbarhetsomställning och leda utvecklingen mot gröna jobb med goda arbetsvillkor. Att föra in en hållbarhetsdimension i kollektivavtalen är ett sätt för Vision att långsiktigt trygga arbetsmarknaden.

Riktlinjer för hur hållbarhet ska kunna föras in i kollektivavtalen på ett bra sätt behövs då området är nytt. Arbetet kan handla om att ta fram ekonomiska beskrivningar, konsekvensmodeller, bästa möjliga teknik, och annat underlag. Det behövs också en beskrivning av hur man kan arbeta med kollektivavtal på alla nivåer för att få in en tydligare grön eller ekologisk dimension i dem. Den ekologiska dimensionen behöver utredas ytterligare först.

#### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att arbeta med att ta fram verktyg för att skriva hållbara kollektivavtal – ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbara.
- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda den ekologiska dimensionen av hållbarhet och hur den kan formuleras i kollektivavtal, internationellt, nationellt och lokalt.

#### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Lidköping, Skara samt Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Klimat- och miljöarbete har länge varit en viktig del av Visions arbete med att vara en Fair Union. I detta arbete har det varit viktigt både att fundera över förbundets egen miljöpåverkan och att arbeta för att våra arbetsgivare tar steg framåt.

I avtalsrörelserna 2010 hade förbundet på några avtalsområden yrkanden om att nå klimatneutrala arbetsplatser, dock utan att det resulterade i några konkreta kollektivavtalsregleringar. Det finns dock exempel från andra förbunds avtal där hållbarhetsfrågorna inkluderats i kollektivavtal. I ett av Fackförbundet ST:s samverkansavtal diskuteras exempelvis verksamhetens effekt på den omkringliggande miljön som en del av arbetsmiljöarbetet.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på att Vision skulle kunna ta ytterligare steg för att se hur hållbarhetsperspektivet skulle gå att förena med kollektivavtalstecknande. Det vore ett sätt att ytterli-

gare stärka vår ställning som Fair Union och på så sätt både bli ett mer attraktivt förbund och även bidra till ett mer hållbart samhälle.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta:**

att bifalla motionen

## 27. Skadestånd

### Motionär: Visions Malmöavdelning

#### Bakgrund

Det förekommer allt för ofta att arbetsgivaren struntar i att följa samverkansavtal/MBL. Om detta beror på en medveten nonchalans eller ej går inte att säga. Konsekvensen är att vi som facklig organisation åsidosätts och ges inte möjlighet att bevaka våra intressen som arbetstagare.

Detta åsidosättande är på tok för billigt för arbetsgivaren då det oftast blir låga skadeståndsnivåer. En MBL fråga som t ex chefstillsättning kan hamna på en nivå på 7 500:- till 10 000:-. Detta är ett billigt pris för arbetsgivaren som åberopar dessa nivåer i liknande fall som är en 20-30 år gamla.

En lämplig nivå i detta fall skulle kunna vara 75 000 - 100 000:- per individ. Vid sådana nivåer så börjar nog arbetsgivaren att dra åt sig öronen. Detta är förvisso inget som sker över en natt men någon gång så måste processen sättas i gång.

Målet måste vara för visions del att det inte ska förekomma skadestånd för då visar detta på att vi har något som fungerar som det är tänkt.

Ja, skadestånd kan bli tveeggat i de fall vi som organisation blir drabbade.

#### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att förbundsstyrelsen i uppdrag att verka och arbeta målmedvetet för en förändring (höjning) av skadeståndsnivåerna så att de blir mer kännbara än idag

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen instämmer i att sanktionerna mot en arbetsgivare som bryter mot samverkansavtal/MBL ska vara kännbara och att skadeståndsnivåerna inte får vara för låga. Visions fokus ska alltid ligga på att uppnå ett resultat som gynnar våra medlemmar och som är framåtsyftande. Målet är att en arbetsgivare som brutit mot samverkansavtalet/MBL och som sedan tvistat om det med Vision inte ska göra det igen.

Sanktionen för ett sådant brott kan vara skadestånd, men inom ramen för Visions förhandlingsarbete kan en lösning också vara t ex en utbildningsinsats, där arbetsgivaren enskilt eller tillsammans med företrädare för Vision utbildas i och diskuterar samverkansavtalet och medbestämmandelagen. Varje avdelning/företrädare för Vision måste ha rätt att avgöra vad som är bäst för medlemmarna i det enskilda fallet.

I fall då tvister inte löses under lokal eller central tvisteförhandling har Vision givetvis en skyldighet att upprätthålla de skadeståndsnivåer som förekommer i Arbetsdomstolen. Det gör Vision genom att följa och även försöka utmana den praxis på skadeståndsnivåer som finns från Arbetsdomstolens praxis. Senast under hösten 2013 har Vision stämt en arbetsgivare för brott mot MBL och då begärt 100 000 kr i allmänt skadestånd. Att upprätthålla denna praxis i varje läge lokalt kan dock vara svårt då situationen kan se så olika ut från fall till fall, beroende på arbetsgivarens storlek och andra omständigheter i det enskilda fallet. Viktigast är att medlemmarnas bästa i det enskilda fallet alltid ska stå i fokus.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

## 28. Tjänstemannastyrning

### Motionär: Monika Hansson, Egil Krog, Leif Pettersson, Vision avd 282

Vi upplever en växande klyfta mellan tjänstemän och förtroendevalda. Tjänstemännen agerar och prioriterar utifrån agendor som vi upplever skiljer sig från de förtroendevaldas.

Som exempel är beredningsprocessen tjänstemannastyrd genom att ärenden som skickas till/från förbundsstyrelsen till/från avdelningar/klubbar/sektioner behandlas och bereds av tjänstemän som ett mellanled i det demokratiska(förtroendevalda) arbetet. De förtroendevaldas deltagande i detta mellanled upplever vi som minskande och detta kan i sin tur urholka det demokratiska inslaget i vår organisation.

Vi föreslår därför en utökad insyn och ett utökat medverkande från de förtroendevalda i tjänstemännens processer.

#### Förbundsstyrelsen föreslår besluta

- att förbundsstyrelsen får till uppdrag att tillsätta en arbetsgrupp som skall ta fram riktlinjer för att påtagligt öka det demokratiska inslaget i tjänstemännens processer.

#### Yttrande avd. 282

Vision avd 282 har behandlat motionen och tillstyrker den.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen vill först betona att det är oroväckande att motionärerna upplever att förtroendevalda och tjänstemän har olika agendor för sitt agerande. I förekommande fall är det förbundsstyrelsen uppfattning att man måste ha en dialog i anslutning till dessa händelser, för att reda ut vad det handlar om. Visions kansliorganisation ska självklart agera utifrån vad som lagts fast vid förbundsstyrelsens beslut, riktlinjer och prioriteringar.

Förbundsstyrelsen vill i sammanhanget också peka på möjligheterna av att använda andra tillgängliga vägar för att uppmärksamma händelser eller aktiviteter som man upplever står i strid med det som ska känneteckna Visions agerande. Om man inte upplever att det är möjligt eller fruktbart att upprätta en dialog direkt med berörda, finns det ett flertal kanaler som kan användas; däribland Vision Direkt, kontakt med kansli- och/eller personalchef eller förstås vända sig med frågor och synpunkter till förbundsstyrelsen.

När det sedan gäller kansliorganisationens roll i beredningsprocessen har förbundsstyrelsen svårt att se hur ett effektivt styrelsearbete skulle organiseras om inte inkomna ärenden hanterades via kansliorganisationen, vilken i den mening förstås blir ett ”mellanled”. Som en jämförelse fungerar i stort alla övriga organisationer inom vår sektor på detta vis och Visions medlemmar är ju i sitt yrkesutövande inte sällan en del av beredningsprocessen när det gäller både verksamhetsfrågor och beslutsärenden. Och att professionellt kunna utöva den rollen och fungera som tjänsteman i en politikerstyrd verksamhet, är en förutsättning för alla arbetsgivare inom vårt organisationsområde.

På samma vis behöver förbundsstyrelsen kansliorganisationen för att kanalisera beslut, ställningstaganden och insatser som ska genomföras.

Med det sagt ska självklart alla processer vara så transparenta som möjligt och en stor delaktighet med förtroendevalda och medlemmar ska eftersträvas. Vision vill öka det demokratiska inslaget på alla nivåer och skapa ännu bättre förutsättningar för medlemmar att påverka Visions strävanden och ställningstaganden. Det är ett arbete som hela tiden ska utvecklas och olika metoder behöver prövas och omprövas. Processen under de senaste åren med att utveckla och besluta om Visions lönepolitik bedrevs utifrån dessa principer och arbetet med att se över Visions värdegrund har också haft som målsättning att involvera många medlemmar och förtroendevalda under arbetets gång.

Vision ska vara en medlemsnära organisation, där förtroendevalda och kansliorganisation arbetar tillsammans med samma mål – att bygga ett modernt, framgångsrikt och växande Vision.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen**

att avslå motionen

## 29. Verka för att morgondagens sociala arbete blir en del av vårt avtalsområde!

### Motionär: Framtidsgruppen, Vision Stockholms stad

I takt med att arbetets innehåll och kompetenskrav har förändrats över tid ser vi att yrkeskategorier som tillhör andra fackliga organisationers avtalsområden men vars arbetsinnehåll är närmare Visions avtalsområde ofta ansluter sig till Vision. Dessa grupper utsätts för en ständig förändringsprocess och till största del används arbetstiden till administrativt arbete och/eller socialt arbete.

Exempel på detta är vårdare/arbetsinstruktör/boendestödjare/skötare/boendehandledare inom LSS och Socialpsykiatri. Vissa samordnartjänster ligger också på annat avtalsområde än vårt vilket är inte alltid helt logiskt. Numer är ovan nämnda yrken inte vård- och omsorgsarbete utan pedagogiskt, stötande, motiverande och framförallt ett socialt och administrativt arbete.

I samband med Forum Carpe, ett EU-finansierat kompetensutvecklingsprojekt för Stockholmsregionen inom LSS och Socialpsykiatri, har titelfrågan blivit en stor fråga för chefer och medarbetare. I Göteborgsregionen har flera kommuner lyckats med att byta titlar från vårdare, omsorgsassistent, boendehandledare, arbetshandledare och boendestödjare till stödassistent och stödpedagog. Dessa grupper är inlagda på Visions hemsida som presumtiva medlemmar trots att arbetets innehåll inte är någon skillnad från vårdare och boendestödjare.

Vi bör se över våra samarbetsavtal med övriga fackliga organisationer så att det möjliggör att fler som vill kan ansluta sig till Vision och att det är arbetets innehåll som ska styra vilket fackförbund man ska tillhöra.

### Framtidsgruppen i Vision Stockholms Stad föreslår

- att förbundsstyrelsen i uppdrag att väcka diskussionen med SKL så arbetsgiversidan stödjer vårt förslag i att erkänna dessa grupper till vårt avtalsområde.
- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att se över samarbetsavtalen med andra fackliga organisationer vad gäller schysst rekrytering i enlighet med den förändringen som faktiskt pågår i svenskt arbetsliv.

Vision Stockholms stads representantskap ställde sig bakom denna motion på årsmötet den 19 mars 2014.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Mariestad, Vision Skara, Vision Skövde, Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Vision har inte möjlighet eller ambition att utvidga vårt organisationsområde på egen hand. Det kan endast ske i samverkan med andra organisationer. Begreppet organisationsområde börjar också få en annan innebörd än den gängse då det fanns tydliga gränser mellan olika förbund som innebar att vi hade organisationsrätt för vissa yrken och t ex Kommunal hade organisationsrätt för andra yrken.

I dag då vi inte längre har gränsavtal med Kommunal anser vi, även om saken är juridiskt omtvistad, att vårt organisationsområde utgörs av de medlemmar som vi har, oavsett vad de arbetar med.

Styrelsen tror på den anställdes rätt att själv välja facklig tillhörighet. Det betyder att vi idag har fler yrken representerade i vår medlemskår, samtidigt som vi inte längre kan hävda att vi har ensamrätt på vissa specifika yrken. Det är också så att vi tillerkänner även medlemmar i andra förbund rätten att utvecklas i sina yrken utan att utvecklingen i sig skulle tvinga dem att byta förbund.

Styrelsen vill dock tydligt säga att om yrken utvecklas så att de t ex får ett tydligare pedagogiskt, kurativt eller behandlande innehåll, anser vi det vara självklart att vi har rätt att organisera dem. Vi anser också att det är innehållet i arbetsuppgifterna och inte tjänstetiteln som avgör om vi har rätt att organisera den anställde.

Styrelsen vill i detta sammanhang konstatera att den stora potentialen att öka vårt medlemsantal ligger i att organisera de ca 20 procent oorganiserade som är anställda i kommuner och landsting.

Diskussioner om organisationsrätten pågår löpande med alla våra fackliga samarbetspartners och vi kommer att fortsätta hävda vår syn på organisering och organisationsområde.

När det gäller arbetsgivarsidan har de alltid förhållit sig mycket passiva i diskussioner som dessa och alltid funnit sig i det som berörda fackliga organisationer kommit överens om. De vill inte bli delaktiga i organisationsstrider mellan facken. Vi ska givetvis ändå resonera med dem och försöka få dem att förstå och acceptera vår syn på hur vi definierar begreppet organisationsområde på den moderna arbetsmarknaden.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att anse motion besvarad

## 30. Vision lever som det lär, fair

### Motionärer: Vision avdelning, Kalmar kommun

Att vara en Fair Union innebär att vi vill leva som vi lär. Genom att göra medvetna val kan vi minska vår miljöpåverkan och förbättra människors livsvillkor, genom medlemskap i Vision och därmed bidra till en hållbar utveckling.

Hållbarhet med etisk och miljömässig hänsyn är en naturlig del av det fackliga engagemanget. Som förbund väljer Vision att handla av företag med kollektivavtal och som har ett aktivt miljö arbete. Vi vill att det vi köper är schysst tillverkat både med tanke på arbetsvillkor och miljö.

Därför anser jag att de gåvor Vision ger för att visa uppskattning vara av sådan art att det genererar glädje till fler och under lång tid. Som Visions solidaritetsfond eller att. ex plantera träd, ge bort skolpaket eller filter till de som drabbats av naturkatastrof.

#### Vi föreslår förbundsstyrelsen besluta

att Vision arbetar för att det ska vara självklart och enkelt att ge uppskattnings gåvor som ger dubbel glädje. Gåvor som är långsiktiga och fair.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Att vi lever som vi lär är en viktig utgångspunkt i att vara en Fair Union. Det gäller vilka företag vi samarbetar med, hur vi arbetar för att minska vår klimatpåverkan och hur vi tar ansvar för producenternas arbetsvillkor. Och det gäller förstås också de gåvor Vision ger. Alla produkter som säljs i Visions profilbutik på vision.se är fair: de är antingen rättvisemärkta, närproducerade, biologiskt nedbrytbara, tillverkade i återvunnet material, bättre miljöval eller sparar energi. I profilbutiken finns också gåvoprodukter med extra schysta aspekter, till exempel en lykta som medför ett bidrag till Hjärt- och lungfonden.

Vision på central nivå har till exempel valt att ge bort Fairtrade-märkta presentlådor som beställts via Visions leverantör Wackes, eller skänkt gåvor till Rädda Barnen eller Visions solidaritetsfond.

För att förenkla för förtroendevalda att ge den typen av gåvor som motionären efterfrågar, skulle vi på förtroendevaldas sidor på vision.se kunna ha en enkel tipslista för schysta gåvor.

#### Förbundsstyrelsen föreslår besluta

att bifalla motionen.



# **Utskott 4**

**Motionerna 31-40**

## 31. HBTQ-personers situation i världen

### Motionär: Vision Göteborg

Situationen för HBTQ-personer i Sverige har förbättrats under de senare åren, mycket tack vare att lagstiftningen stärkts på flera viktiga områden. Det är också glädjande att Vision profilerar sig i dessa frågor genom att vi tydligt visar att HBTQ-personers rättigheter också handlar om fackliga rättigheter.

Runt om i världen pågår det dock systematiska kränkningar av HBTQ-personer dagligen och i vissa länder är det t.o.m. förenat med dödsstraff om man öppet visar sin kärlek för en person av samma kön som en själv. Vi behöver inte titta så långt utanför Sveriges gränser för att se kränkningar av HBTQ-personers rättigheter, Rysslands antihomo-lagar är bara ett av många exempel.

Vi ser att Vision kan bidra även internationellt genom att påverka i de internationella fackliga organisationer och forum där vi är representerade.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att Förbundsstyrelsen får i uppdrag att i varje internationellt forum där Vision är representerade lyfta frågan om att HBTQ-personer ska ha samma rättigheter och möjligheter som heterosexuella

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Stockholm Stad, Lidköping, Skara samt Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Ambitionen med Visions internationella arbete är att "...de principer, krav och prioriteringar som Vision beslutar ska gälla nationellt ska även gälla i nordiska, europeiska och globala sammanhang." vilket har till följd att även HBTQ-frågorna lyfts vid de tillfällen där det bedömts ha varit av strategisk vikt att föra fram Visions position. Förbundet har bland annat lyft frågan på en kongress som Visions globala organisation PSI har genomfört (PSI – Public Services International).

Frågan om diskriminering av HBTQ-personer är en viktig del av Visions likabehandlingsarbete. Det är inte minst i det förebyggande lokala arbetet vi kan göra skillnad, men även när det gäller att driva ärenden där medlemmar blivit utsatta för direkt eller indirekt diskriminering. Vision vill bidra genom det förebyggande lokalfackliga arbetet, men också genom påverkans- och förhandlingsarbete på nationell nivå. Ett sätt att lyfta frågan har exempelvis varit att delta i Pride-arrangemang runtom i landet och på alla tänkbara sätt sprida de informations- och utbildningsmaterial som förbundet tagit fram vad gäller HBTQ.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att bifalla motionen

## 32. Höja statusen på facklig utbildning

**Motionär: Rickard Johansson, Vision Malmöavdelning**

### **Bakgrund**

För att höja statusen på fackliga förtroendevaldas utbildning i fackligt förekommande frågor är det bra om Visions kurser, förutom god utbildning, även ger deltagarna reella högskolepoäng.

Rätt eller fel, men det skulle innebära att förtroendevalda får en utbildning som får en högre status sett från omgivningens perspektiv

Kurserna ska kanske 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.

För de som är fackligt aktiva skulle också kunna ges möjlighet att tenta av sina kunskaper.

Anser också att detta är en fråga av största vikt då arbetsgivaren mer eller mindre kräver högskoleutbildning vid nyanställningar.

Förutom att detta måste vara ett led i det fackliga arbetet med att utbilda medlemmarna så har vi som organisation även som målsättning att värva akademiker. Vad kan då vara bättre än att de fackliga företrädarna har "akademisk" utbildning.

### **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

- att förbundsstyrelsen får i uppdrag att påbörja arbete med att se över möjligheterna för
- att Visions egna utbildningar ska kunna tillgodo räknas som högskoleutbildning och därigenom ge högskolepoäng till deltagarna. Detta genom ett fördjupat samarbete med lokala högskolor.

### Avdelningens/Klubbstyrelsens yttrande kring motionen

Visions Malmöavdelning tillstyrker motionen.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

TCOs fackliga akademi erbjuder kurser med högskolepoäng. Vision är en del av TCO och kan påverka ett utökat utbud där om det finns behov. Förbundsstyrelsen kan konstatera att Vision i dagsläget har relativt få sökande till fackliga akademien. 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 gör bedömningen att TCOs fackliga akademi och de öppna utbudet på högskolorna väl fyller de behov som finns.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att avslå motionen

## 33. Lokalt företräderskap

**Motionär: Ann-Britt Klemensson, Uddevalla och Angelica Karlsson, Kungälv**

Tiderna förändras och vi med dem, ibland.

Den stora förändring vi nu mer och mer får se i våra kommuner är bolagiseringar, gemensamma nämnder och kommunalförbund.

Fler och fler av avdelningarnas medlemmar försvinner in i dessa konstellationer och landar under annat avtal och annat företräderskap i Vision.

Antal medlemmar som nu sorterar direkt under våra regioncentra ökar och medlemmarna med lokala förtroendevalda minskar.

Tidigare organisation, där den lokala avdelningen organiserade samtliga medlemmar i förbundet, oavsett arbetsplats och avtal, ansågs ha spelat ut sin roll och fokus lades mera på avtalsområden.

Samtidigt var det en organisation där det gamla uttrycket "Nära SKTF" spelade en stor roll. Idag är vi inte längre nära utan fler och fler medlemmar kommer längre och längre bort. Vi skall "samarbetsexplodera" men kanske inte detta är lösningen. Alltfler avdelningar märker ett tapp i det fackliga intresset när verksamheterna försvinner från en arbetsplats till en annan och det nära företräderskapet försvunnit.

Kyrkans medlemmar har fått sina stiftsavdelningar vilket varit en vinst för dem med en sammanhållen avdelning trots stora geografiska avstånd. Andra medlemmar som landat i bolag och förbund hålls inte samman på motsvarande sätt.

Som facklig organisation måste vi kanske också vara följsamma vad gäller arbetsgivarnas organisation. Det borde rimligen inte finnas några hinder för att vi, precis som andra förbund, kan företräda medlemmar oavsett om de finns inom kommunen, ett kommunalt bolag eller förbund och därmed upprätthålla den kunskap som finns vad gäller medlemmar och lokala förhållande. Att upprätthålla kunskap om olika avtal var ingen omöjlighet tidigare och bör inte vara det nu med stöd från våra regioncentra.

Det är även svårt för mindre kommuner idag att få ihop sin fackliga verksamhet. Det beror bland annat på att verksamheter i närliggande kommuner slås ihop men medlemmarna sitter kvar i respektive kommun. Detta gör att en del finns placerade i en kommun men deras fackliga tillhörighet finns i en annan kommun. Tänk om man hade kunnat ha en gemensam avdelning i dessa fall med förtroendevalda i bägge kommuner som har möjlighet att företräda alla medlemmar. Små kommuner har idag svårt att få ihop en styrelse och då behöver vi ha ett annat tänk och en annan lösning. De medlemmar som på ett eller annat sätt försvinner från våra avdelningar har fortfarande behov av hjälp i många frågor, alla kan inte hamna under våra regioncenter...

### **Förbundsåret föreslås besluta:**

- att förbundets organisation i större utsträckning anpassas efter arbetsgivarens organisation
- att medlemmarna i kommunala bolag och förbund kan organiseras i kommunens lokalavdelning OM detta är de berörda medlemmarnas önskemål
- att förtroendevald i en kommun även kan företräda Vision i andra kommuner

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Uddevalla, Vision Kungälv, Vision Stockholm, Öckerö avd 245, Vision Munkedal, Vision Orust, Vision Alingsås, Vision Borås, Vision avd 282, Vision Stenungsund, Vision Trollhättan, Vision Sotenäs, Vision Tjörn, Vision Skara Stift, Vision Lysekil, Vision Dals-Ed, Vision Göteborg, Mariestad, Skövde, Lidköping, Skara, Niklas Pettersson o Linda Söderberg Vara

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Efter att ha diskuterat problem och utvecklingsmöjligheter för förbundet och förbundets förtroendevalda så landade man i att vi behövde göra en större organisationsförändring. Diskussionen fördes på ett extra förbunds möte 2001 samt två idékonferenser i februari 2002.

Fram till 2002 bestod förbundet i stort sett bara av kommun- och landstingsavdelningar. I dem fanns svenska kyrkan, kommunala och landstingskommunala bolag, privata vårdföretag osv osv.

De upplevda problemen var:

- Genom att blanda olika avtalsområden i våra lokala kommun- och landstingsavdelningar så var kopplingen från den enskilde medlemmen i olika avtalsområden till förbundets beslutsfattande och förhandlande svag.
- Förtroendevaldas arbetsituation hade diskuterats alltmer intensivt de senaste åren. Många upplevde dåligt samvete över att inte hinna med alla medlemsgruppen och de olika avtalen i avdelningen.
- Avdelningen som enda form för den lokala verksamheten var begränsande. Vi behövde öppna upp för klubbar med ett mer begränsat ansvarsområde.
- I våra demokratiska strukturer var det nästan bara förtroendevalda från kommuner och landsting och andra medlemsgrupper (som stod för drygt 20 % av medlemmarna) var i princip osynliggjorda.

Förbunds mötet 2002 fattade beslutet om ny organisation och 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 bildade vi fler än 250 nya klubbar och avdelningar och fick över 1000 nya förtroendevalda. Den förändringen innebar just att bättre anpassa oss till arbetsgivarens organisation som motionärerna berör. 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 förbunds möte, 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.

När vi ändrade organisationen fanns under en begränsad tid möjlighet att söka ett permanent undantag. Det gör att vi nu har ett fåtal avdelningar som inte följer den lokala organisationsprincipen och flera kommuner kan tillhöra en gemensam avdelning. Några av dessa samarbeten har under åren också utvecklats när medlemmarna hellre bildat en egen klubb än tillhört en avdelning med en annan kommun.

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 arbetsökande 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.

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. Några 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 åtgärds punkten 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 vill under de kommande åren utveckla möjligheten till samarbetsexplosioner. Vi behöver tydliggöra vilket stöd avdelningar och klubbar kan förvänta sig från förbundet när de gör gemensamma aktiviteter och till vilka slags aktiviteter stöd kan förväntas. Det ska finnas så lite hinder som möjligt för ökat samarbete över våra interna gränser i Vision

För att stärka klubbarnas möjlighet att samarbeta inom en koncern inför Förbundsmötet 2012 en undantagshandling. Den innebär att framför allt de mindre klubbarna i kommunala bolagskoncerner inom samma avtalsområde, att kunna verka inom ramen för en gemensam klubb. Nu finns den lösningen hos ett 40-tal koncerner framförallt vad gäller klubbar inom energibranschen.

De förslag som finns i motionen skulle innebära att vi 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 företrädskapet vi hade tidigare. Vi skulle också förlora möjligheten att faktiskt kunna beskriva hur vi förbundet är organiserade eftersom det skulle vara en lokal fråga.

Det är ingen önskvärd väg. Med de utvärderingar och utredningar som är gjorda under åren och med besluten på förbundsmötet 2010 om samarbetsexplosionen och med undantagshandlingen för de kommunala och landstingskommunala bolagen i stort bra förutsättningar för att organisera oss lokalt.

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. Därför vill förbundsstyrelsen sätta ett särskilt fokus på att underlätta samarbetsexplosionerna de kommande åren.

Så vi har redan exempel på avtal hur till exempel kommuner och kommunala bolag kan samverka för ökad styrka genom ett lokalt företräderskap och det går att göra utan att bryta upp förbundets organisationsprinciper. De avdelningar som vill upprätta den formen av samarbeten ska få stöd av förbundet i det arbetet.

När det gäller motionärens krav om att en förtroendevald ska kunna företräda medlemmar hos andra arbetsgivare så är det komplicerat. Dels handlade en av grunderna i organisationsförändringen 2002 om att öka medlemmarnas inflytande just på den arbetsplats, hos den arbetsgivare och inom det avtalsområde man var anställd. Förtroendemannalagen förutsätter ett förhållande mellan den lokala arbetsgivaren och det lokala facket och att ombud för facket är anställda där. Det är inte möjligt för en förtroendevald hos en viss arbetsgivare att vara förtroendevald även hos en annan arbetsgivare där ombudet inte är anställd. Rätten till facklig ledighet för att vara ombud hos en annan arbetsgivare finns inte.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att avslå motionen

att ge förbundsstyrelsen ett fortsatt uppdrag att utveckla formerna för stöd till samarbetsexplosioner och ökat lokalt samarbete

## 34. Lokal representation = starkare organisation

### Motionär: Hultsfredsavdelningen

Våra arbetsgivare möter i allt större utsträckning sina utmaningar på hushållnings-, effektivitets- och rekryteringsproblematiken genom att bilda egenägda bolag, samarbeta med varandra i gemensamma bolag och genom att bilda gemensamma förbund över kommungränserna. Trenden går mot ekonomisk effektivitet genom samarbete.

Detta blir problematiskt för Visions avdelningar och klubbar.

Befintliga lokala Visionsavdelningar och klubbar utarmas och har inte möjlighet att företräda alla medlemmar på det lokala planet. Många medlemmar hamnar i ett utanförskap då deras medlemskap förs över till de allmänna klubbarna eftersom de nya organisationerna inte har tillräckligt många medlemmar för att skapa en ny klubb eller avdelning. Ofta frågar sig dessa medlemmar vad Vision-medlemskapet är värt när det inte finns lokal representation.

På lokal nivå ser vi denna situation accelerera, och den kommande tioårsperioden kommer troligen att föra med sig en mängd sådana här verksamhetsförändringar. Om inte Vision följer med i den utveckling arbetsgivarorganisationerna driver på, riskerar fackförbundet att försvagas först lokalt och sedermera också centralt. Vill vi vara det stora och självklara valet för den kommun- eller landstingsanställda akademikern måste vi också möta dennes behov på det lokala planet. Det är i dag inte självklart att vi gör det.

Vi har nu medlemmar som vänder sig till oss lokala företrädare och undrar varför de ska vara medlemmar i Vision, när de inte har möjlighet att bli lokalt företrädda. Det finns till exempel i Hultsfred ett kommunalteknikförbund, med vilka vi delar personalfunktion, ekonomifunktion, fikarum och lokaler, och som vi arbetar tillsammans med för kommuninnevånarnas bästa, men vi kan inte företräda dessa Visionsmedlemmar lokalt och de får ingen lokal tillhörighet. Vi har också kommunala helägda bolag där samma problematik råder.

Att möjligheten till samarbete finns är bra men inte tillräckligt. Det finns andra fackförbund som är frånvarande lokalt, medan en av Visions styrkor är just den utbredda representationen på arbetsplatserna och det värde för medlemmarna det ger med lokal tillhörighet. Vi anser att det nuvarande scenariot där medlemmar lämnas till sitt öde går direkt emot en Visions hjärtefrågor; nämligen att varje medlem ska få ut så mycket som möjligt av sitt medlemskap.

Vision menar också att "alla ska få frågan".

Vem ställer frågan till nyanställda i dessa bolag och förbund?

I Visions nuvarande organisationsuppbyggnad bildas avdelning eller klubb enligt huvudmannaskap och avtalstillhörighet. Detta är även fortsättningsvis den rimliga principen att utgå från. Det måste trots detta ges möjlighet att företräda medlemmar under andra former även över avtalsgränserna. Se till exempel likheterna i HÖK och Pacta-avtalen; för att möjliggöra att medlemmar anställda i lokala kommunala bolag och förbund har möjlighet att tillhöra en existerande lokal avdelning eller klubb och inte med automatik överförs till det regionala centret, och för att göra det möjligt för medlemmarna att få lokal representation.



### **Motionärerna föreslår därför att förbundsmötet beslutar**

- att medge att undantag från organisationsprincipen kan göras för Visionsmedlemmar i kommunala bolag och kommunala förbund så att dessa medlemmar i högre grad kan få en lokal representation,
- att bifalla motionen i sin helhet.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Det principiella resonemanget om lokal representation finns i svar till motionen ”Lokalt företräds-  
skap”.

För Hultsfredsavdelningen och övriga intresserade som vill utveckla samarbetet är det enklast att kontakta ert center för att diskutera hur ni lokalt kan samverka på ett ännu bättre sätt och säkra den lokala representationen. Det finns lokala exempel på avtal för att göra den samverkan möjlig utan att bryta upp förbundets organisationsprinciper. Förbundsstyrelsen säkerställer att avdelningen får det stöd den behöver för att utveckla det lokala samarbetet.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

- att avslå motionen

## 35. Psykisk ohälsa och uppmärksamhetsstörning är stigmatiserande i arbetslivet

**Motionär: Kaisa Blank Nordmark och Jennie Andersson, Vision Härryda avd 147**

Begreppet handikappad har ersatts med ordet funktionshindrad; man har lyft nivån så att det är den fysiska miljön som är hindret för den enskilde och inte den enskilde som är ”problemet”. Ett annat begrepp är inkludering i vårt samhälle, begreppet är mest använt inom skolans värld och det används för att markera en ny syn på elever i behov av särskilt stöd. Vi lär våra barn att alla är lika mycket värda, att det inte är något konstigt med att vara olika utan det är i stället en tillgång.

Men när man sedan kommer ut i arbetslivet vänds allt ihop på ända. Den förståelse och respekt för individen som inpräntats i våra barn och unga är som bortblåst. Trots att forskningen idag gjort framsteg, så är neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och psykisk sjukdom ofta en skammens stämpel för allt för många. Det finns också många negativa föreställningar kopplade till människor som lever med en psykisk sjukdom.

Vision har under många år, på ett mycket systematiskt sätt, arbetat med respekten för allas lika värde när det gäller HBTQ. Ett arbete som rönt uppskattning och visat på strukturell diskriminering utifrån sexuell läggning. Men nu är det dags att ta tag i ett annat område där negativ särbehandling förekommer

Medlemmar i Vision har berättat om hur de av hälso- och sjukvården avrått från att informera sin arbetsgivare om att de har psykisk ohälsa. Väljer man ändå att vara öppen om sina funktionsnedsättningar så har de upplevt att de blivit negativt särbehandlade efter ”avslöjandet”. Det är också vanligt att händelser på arbetsplatsen, t ex en långvarig känsla av att inte räkna till eller kritik av ens person, kan leda till ett skov eller en långvarig depression. Ibland hade det kanske hjälpt att försöka anpassa arbetsplatsen, med målet att eliminera onödiga störningsmoment och att ha rimliga förväntningar på medarbetaren. Generellt, vågar vi oss på att säga; har människor med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning och/eller psykisk sjukdom inte en stark ställning på arbetsmarknaden och inte heller en stark röst i debatten om diskriminering i samhället och på arbetsmarknaden. Ett tungt ansvar för att göra den funktionshindrades röst hörd vilar därför ofta på anhöriga. Men man kan inte räkna med att anhörigas ork och kraft skall räcka till att försöka påverka arbetsgivares attityd – det är där Vision bör komma in.

### **Med hänvisning till ovanstående föreslår vi**

- att Förbundsstyrelsen beslutar att Vision, på ett tydligt och systematiskt sätt, börjar arbetet med att öka kunskapen och på så sätt förhindra negativa föreställningarna om personer med neuropsykiatrisk och/eller psykisk ohälsa.

### Avdelningens yttrande kring motionen

Vision Härryda avd 147 bifaller motionen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Psykisk ohälsa är idag en av de mest förekommande sjukskrivningsorsakerna enligt Försäkringskassan. Socialstyrelsen beräknar att mellan 20 och 40 procent av Sveriges befolkning lever med psykisk ohälsa. Trots det är kunskapen låg om vad psykisk ohälsa är och hur man kan förena psykisk ohälsa med ett

väl fungerande arbetsliv. Det framkom inte minst i den chefsundersökning som genomfördes 2013 av Hjärnkoll ([www.hjarnkoll.se](http://www.hjarnkoll.se)) Resultatet visar att drygt hälften av cheferna med personalansvar är osäkra på hur de ska agera när en anställd får problem med sin psykiska hälsa. Undersökningen visar också på ett tydligt samband att i de kommuner där man utbildat chefer om psykisk ohälsa, är man även bättre på att ha riktlinjer och rutiner för att fånga upp tidiga signaler på psykisk ohälsa bland personalen. Där personalchefen är utbildad visade det sig att kommunen har högre ambitioner i arbetet mot psykisk ohälsa. Mer än varannan chef underskattade hur vanligt det är med psykisk ohälsa. De flesta tänkte att det inte gäller den egna arbetsplatsen. Det här är en bild som sannolikt är applicerbar inom alla organisationer, avsett kommun, landsting, trossamfund eller företag. Undersökningens resultat visar tydligt att det är mycket relevant för Vision att arbeta för att kunskapen om psykisk ohälsa och arbetslivet, ökar hos chefer och medarbetare.

Vid förbundsmötet 2012 bifölls motionen Insatser för att öka kunskapen och förbättra attityderna till psykisk ohälsa. Det beslutades att Vision skulle ta fram en strategi om insatser för att förbättra chefers kunskap och attityd till psykisk sjukdom, och att förbundsstyrelsen uttalar att personer med psykisk ohälsa och sjukdom ska behandlas likvärdigt och ej diskrimineras i arbetslivet. Det beslutades även att förbundet ska verka för att det i avtal och överenskommelser ska finnas tydliga krav på policys och riktlinjer för bemötande av personer med psykisk ohälsa och sjukdom. Som en effekt av besluten har Vision startat ett samarbete med Hjärnkoll. Genom samarbetet erbjuder Vision kunskapshöjande seminarier inom chefsnätverk, men även lämpliga för medlemsmöten. Hjärnkoll har även tagit fram användbara kostnadsfria handledningar för såväl chefer som kollegor. Handledningarna ger praktiska råd om hur man kan få en arbetsplats att fungera väl, för alla, oavsett funktionssätt. Genom att erbjuda kunskapshöjande seminarium för Vision en normgivande dialog med chefsgrupper och på arbetsplatser om våra olika psykiska funktionssätt. Seminarierna bidrar till minskade fördomar av personer med psykisk ohälsa eller uppmärksamhetsstörningar som neuropsykiatriska diagnoser

I det normgivande arbetet har Vision en tydlig roll. Ett verktyg i arbetet, förutom kunskapshöjande seminarium, är även att driva intresseförhandlingar med syfte att få till stånd ökad kompetens, tydliga krav för policys och riktlinjer för hur arbetsgivaren ska agera när psykisk ohälsa uppstår bland medarbetare eller vid återgång till arbete efter sjukskrivning.

Det är viktigt att Vision fortsätter att arbeta med en ökad kunskap hos medlemmar och arbetsgivare, för att krossa fördomar och öka medvetenheten om olika anpassningsmöjligheter som gör att fler kompetenser och erfarenheter tas tillvara i arbetslivet.

Förbundsstyrelsen tycker att Vision ska fortsätta på den inslagna vägen och att alla ska ha samma rättigheter och möjligheter att delta i arbetslivet oavsett psykiskt funktionssätt. Till förbundsmötesbeslutet från 2012, kan läggas att beslutspunkterna även gäller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att bifalla motionen

## 36. Stipendiefond

**Motionär: Camilla Schüler, Mariette Jakobsson, Carina Johansson, Camilla Johansson, Gunilla Flodin och Helene Hansson, avdelning 282**

Inom Vision finns stipendier att söka om man är studerande vilket är bra. Det borde finnas möjlighet att söka stipendier för enskilda medlemmar eller nätverk inom Vision som har idéer och tankar som man skulle vilja studera närmare men inte har möjlighet att göra pga. ekonomi.

Det kan handla om stipendier som kan bekosta studieresor, logi, litteratur för enskilda medlemmar eller grupp med personer som ingår i ett nätverk.

### **Vi föreslår förbundsmeetet**

att inrättar en s.k. stipendiefond som man kan söka pengar från för speciella ändamål enligt ovan

### Avdelningens yttrande

Avd 282 Västra Götalandsregionen ställer sig bakom denna motion.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Visions befintliga stipendier, vilka delas ut från två studiestiftelser samt direkt från Vision, har som syfte att bidra till ökade kunskaper genom studier, litteratur samt studieresor för att studera facklig verksamhet ur ett internationellt perspektiv. Förbundsstyrelsen ser utifrån Visions hjärtefrågor och mål inte att det är aktuellt att utvidga kriterierna för stipendier genom att inrätta en ny stipendiefond.

En möjlighet att stötta lokala initiativ, t.ex. studieresor och liknande, kan också vara att avdelningen beviljar ersättning för detta.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmeetet besluta**

att avslå motionen

## 37. Stressen en hjärtefråga

### Motionär: Vision Göteborg

För flera av våra medlemsgrupper ökar stressen i arbetet. Vi blir oftare kontaktade av medlemmar med orimlig arbetsbelastning samt orimliga krav på prestation. TCO stressbarometer visar på mångas upplevelse av stress och otillräcklighet.

#### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att stressen och arbetet för att motverka stress i arbetslivet blir en hjärtefråga, då frågan behöver bli extra uppmärksammas.

#### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision avd 282 Västra Götalandsregionen, Mariestad, Skövde, Falköping, Lidköping, Skara samt Niklas Petterson och Linda Söderberg Vision Vara

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Medlemmar kontaktar Vision allt oftare med anledning av stress. Det är en trend som märks på flera olika sätt och som motionären påtalar visar även TCOs stressbarometer 2013 att många upplever stress och otillräcklighet i arbetslivet.

Förbundsstyrelsen 2012 beslutade om ett antal hjärtefrågor. Hjärtefrågorna är ett sätt att göra Visions arbete med viktiga frågor tydligt. Frågan om god arbetsmiljö ryms på olika sätt i flera av våra hjärtefrågor men det är framför allt inom ”Du tjänar på ett schyst arbetsliv” och ”Du som jobbar med en välfärd i världsklass ska kunna göra det med fokus på kvalitet”. Inom dessa områden ryms en mängd viktiga områden som tar fokus på det schysta arbetslivet, kvalitet och vad som gör arbetslivet bra. Klart är att en arbetssituation där du är utsatt för långvarig stress inte är ett schyst arbetsliv och leder inte till en välfärd med kvalitet.

Vision tycker att vad som är karaktäristiskt för bra och schysta arbetsplatser är att det där finns ett löpande arbete och en medvetenhet om vilka faktorer som behöver motverkas eller främjas för att arbetsbelastningen ska vara hälsosam. En viktig del i arbetet med att minska stressen är bland annat att titta närmare på den digitala arbetsmiljön. Detta har Vision uppmärksammat på flera olika sätt. Genom att arbeta med en bra digital arbetsmiljö kommer även frågor som ergonomi, organisation och ledarskapets förutsättningar upp som en följd på dagordningen.

Det finns många andra viktiga faktorer som påverkar stress och arbetsmiljön i stort och som Vision uppmärksammat och arbetat med på flera olika sätt. Som ovan nämnt så spelar ledarskapet en stor roll och då främst frågor om närvaro, rimligt antal underställa. Vidare så har kompetens och kompetensutveckling betydelse liksom ökad kunskap om psykisk ohälsa och förebyggandet av psykisk ohälsa. I de sämsta fallen kan vardaglig stress och samarbetsproblem eskalera till exempelvis mobbningsituation. Vision arbetar med att öka kunskapen om bakomliggande faktorer till mobbning, där förebyggande av stressiga arbetsmiljöer är en mycket viktig faktor. Förbundsstyrelsen anser att det strategiska arbetet för att motverka stress ska fortsätta att drivas inom ramen för hjärtefrågan Du tjänar på ett schyst arbetsliv och inom övriga områden med beröringspunkter.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

## 38. Tillsättning av regionala ombudsmän

**Motionär: Lars Möllberg och Marie Östangård, sektion 2 avd 282 VGR**

Vi upplever att det finns en del problem angående arbetsförhållandet mellan fackligt förtroendevalda och ombudsmännen. Syftet med vår motion är att via ökad rekrytering av ombudsmän som kommer från förtroendemannaledet kan det skapas en ökad förståelse rörande förtroendevaldas och ombudsmännens respektive roller.

**Vi föreslår därför förbundsmötet fatta beslut om**

att i högre grad än nuvarande rekrytera ombudsmän via förtroendemannaledet

### Avdelningens yttrande

Avd 282 Västra Götalandsregionen står bakom denna motion.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Redan idag har många anställda en bakgrund som förtroendevalda både i Vision men också från andra fackförbund eller andra idéburna organisationer. Denna erfarenhet bidrar på sitt sätt till att få en mångfald av kompetenser inom kansliet som gör att vi på ett effektivt och professionellt sätt kan arbeta mot förbundets mål.

Vid varje rekrytering gör chefen tillsammans med arbetsplatsombuden en inventering av den kompetens som behövs för att komplettera den befintliga kompetensen på arbetsplatsen. Vilken kompetens som behövs beror dels på vilken kompetens som man tappar om någon t.ex. slutar men också på verksamhetens mål, utveckling och andra behov som finns i verksamheten. Det sker också en kontinuerlig dialog med personalfunktionen och den expertis som finns där för att säkerställa att den nya rekryteringen bidrar till att nå förbundsmötets och förbundsstyrelsens beslut, riktlinjer och prioriteringar.

I chefernas uppdrag ingår självklart också att titta på kompetensen utifrån att de anställda på centren i mycket stor utsträckning arbetar ute i avdelningar och klubbar tillsammans med förtroendevalda och medlemmar.

Förbundsstyrelsen anser således att det är verksamhetens krav på bakgrund, utbildningar, erfarenheter och kompetenser i en tydlig kravprofil som även fortsättningsvis måste vara avgörande för vem som anställs.

Förbundsstyrelsen ser gärna att förtroendevalda söker lediga tjänster som finns tillgängliga på vår hemsida eftersom ett större urval av sökande ger bättre valmöjligheter.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet**

att avslå motionen

## 39. Utbyggnad mentornätverk

**Motionärer: Susanne Andersen, Susanne Martinsson, Ann-Gerd Cardin , Anders Paulsson, Pia Fältmars, Marita Granström, Susanne Kuci, Mariette Jakobsson, Camilla Schüler, Gudrun Kornijenko, Ulrika Sigvardsson**

### **Utbyggnad av mentornätverket på Visions hemsida.**

Vi ser ett behov av att bygga ut befintligt mentornätverk på hemsidan. Vi förtroendevalda med lokala styrelseuppdrag behöver på ett lätt sätt ta del av varandras kunskaper och erfarenheter.

### **Vi föreslår därför att förbundsstyrelsen beslutar**

- att skyndsamt sätta igång arbete med att bygga ut detta nätverk även för alla förtroendevalda med styrelseuppdrag.
- att nätverket utvidgas med val av öppen eller sluten chattfunktion.

### Avdelningens yttrande

Avdelningsstyrelsen Landstingsavdelningen i Norrbotten instämmer med motionärerna och ger bifall till motionen.

Motionen skickas vidare till förbundsstyrelsen 2014.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Visions medlemmar utgör ett fantastiskt nätverk. Genom Mentornätverket möjliggör Vision för medlemmar och förtroendevalda att kunna skapa nya kontakter, hitta bollplank samt utbyta och dela med sig av sina erfarenheter.

Som förtroendevald kan du redan idag använda dig av Mentornätverket för att utbyta kunskaper och erfarenheter med andra förtroendevalda. Mentornätverket bygger på att du själv söker upp personer som du vill komma i kontakt med. Genom sökfunktionen kan du bland annat leta efter användare med hjälp av frisöksrutan och skriva in de nyckelord du är intresserad av. I det här fallet kan det till exempel vara att skriva in "förtroendevald" eller "facklig". Då får du upp de användare där sökorden återfinns i profilen. I användarnas personliga profiler kan du sedan läsa om vad just hen söker för erfarenhetsutbyte. Eftersom det är upp till var och en att använda Mentornätverket som hen vill, utifrån sina behov och förutsättningar är tanken inte att förutbestämma åt användarna vad för kontakt som efterfrågas.

Mentornätverket är inte byggt för att du som användare ska befinna dig där hela tiden, utan du kommer själv överens med din mentorrelation om hur ni ska sköta kontakten. Idag finns det många möjligheter för hur du kan hålla kontakten med din mentor, såväl fysiskt som genom exempelvis e-post, telefon och sociala medier. Att använda en chattfunktion är också ett bra alternativ. Vision uppmuntrar gärna till att hålla kontakten med hjälp av digitala möjligheterna som finns idag, vilket möjliggör att du kan ha kontakt med personer runt om i hela landet. Med tanke på att det finns en mängd bra och kostnadsfria plattformar för detta ändamål ser vi dock inte ett behov av att bygga ut Mentornätverket med detta.

Förbundsstyrelsen vill också lyfta fram att det nu även finns en mentorutbildning som är tillgänglig för de avdelningar och klubbar som vill utbilda egna mentorer. Med stöd av den kan man själv starta ett mentorprogram och sätta sina egna mål och syften med det. Mentorutbildningen finns tillgänglig på

vision.se/utbildning. Som exempel kan nämnas att Vision Stockholm Stad arbetar med ett mentorprogram som en del i sin utveckling av verksamheten.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen**

att anse första att-satsen besvarad.

att avslå andra att-satsen.



## 40. Utred framtiden för Vision

### Motionär: Jan Andersson, Örebroavdelningen

Vision är en framgångssaga. Vi växer så det knakar. Det är då lätt att bli fartblind. För dörren att börja gå i pension står, i den offentliga sektorn stora gruppen, 50-talisterna. Vi är idag ett attraktivt förbund. Det är då det är läge att söka samarbetspartner för framtida facklig organisering. Vem vill gå ihop med ett förbund på tillbakagång?

#### Vi föreslår:

- att förbundsmötet ger förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda frågan om framtiden på längre sikt för Vision. Utredningen ska vara förutsättningslös men ändå beröra frågan om hopslagning med ett eller flera förbund kan vara ett alternativ.
- att förbundsstyrelsen till förbundsmöte 2016 ska avge en skriftlig utredningsrapport gällande Visionens långsiktiga framtid

#### Avdelningens yttrande kring motionen

Örebroavdelningens styrelse bifaller motionen i dess helhet. Flera andra stora kommunavdelningar i storstadsnätverket i Västeråsregionen ställer sig också bakom motionen

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Motionären berör frågan om organisationspolitik och hur den kartan ska se ut i framtiden. Idag finns tre centralorganisationer med totalt fler än 50 förbund. Låt oss konstatera att skulle vi byggt upp svensk fackföreningsrörelse från början så hade vi aldrig landat i dagens strukturer. För att förhålla oss till detta så har vi ett nära samarbete med flera av våra systerorganisationer både direkt mellan enskilda förbund och i andra konstellationer. Vårt fokus är att nå resultat för våra medlemmar och det kräver att vi ser över vårt eget förbunds gränser när det är nödvändigt.

Diskussionen om framtida fackliga strukturer är en spännande och levande diskussion men att nu lägga fokus på att utreda frågan som enskilt förbund är förbundsstyrelsen tveksam till.

Förbundsmötet i Norrköping fattade beslut om "Vi bygger Vision" och vi är nu mitt i arbetet av med vår fackliga förnyelse och att forma det nya förbundet. Det jobbet kommer att vara vårt framtidsarbete under överskådlig tid.

Precis som motionären pekar på så är vi ett växande förbund och ökar i styrka och det arbetet måste naturligtvis fortsätta under de kommande åren.

Förbundsstyrelsen vill därför inte nu tillsätta en utredning som tydligt signalerar att vi själva inte tror att det relativt nybildade Vision kan klara sig på egen hand och genom egen kraft nå bästa resultat för våra medlemmar. Samtidigt så är det självklart att vi under vårt fortsatta förändringsarbete måste ha ett starkt omvärldsfokus och våga se och diskutera de strukturella förändringar som kan behövas.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att avslå motionen

# Utskott 5

Motionerna 41-50

## 41. Demokratin i Vision

### Motionär: Marcus Gustavsson, Vision Göteborg och Håkan Gerenmark, Vision Skara Stift

Vision har gjort en fantastisk förändringsresa de senaste åren som vi är väldigt stolta över. Vi har klarat av att hålla ett högt tempo i förändringsarbetet vilket varit nödvändigt. Men ibland känns det som att vi har blivit lite fartblinda och att en del förändringsbeslut inte varit tillräckligt förankrade i organisationen. Förslagen i rapporten "Vi bygger Vision" är ett exempel. Förändringar i utbildningsverksamheten ett annat.

Det är en utmaning att i en så stor förening få hela organisationen med på banan och många frågor behöver diskuteras. Hur använder vi samordningsgrupperna på bästa sätt? Regionkonferenserna och de regionala förbundskonferenserna? Behöver våra stadgar förändras på något sätt? Vilket mandat ska förbundsstyrelsen ha? Vilka beslut kan kansliorganisationen fatta? Varför ges avdelningar och klubbar inget inflytande över regioncentrens prioriteringar utifrån det behov av stöd som förtroendevalda har?

Utifrån dessa frågeställningar ser vi att ett helhetsgrepp behöver tas över hur vi ska stärka den interna demokratin i Vision. Därför föreslår vi på ett hederligt gammalt fackligt vis att förbundsmötet tillsätter en utredning.

#### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att förbundsmötet tillsätter en utredning med uppdrag att ta fram förslag på hur den interna demokratin i Vision kan stärkas
- att representanter från samtliga samordningsgrupper ingår i utredningen
- att utredningen får i uppdrag att diskutera samtliga frågeställningar i brödtexten plus ytterligare frågeställningar som förbundsstyrelsen vill belysa
- att utredningen presenterar en rapport och förslag till beslut på Förbundsmötet 2016

#### Avdelningens yttrande

Vision Göteborgs styrelse har beslutat att tillstyrka motionen och anta den som sin egen

#### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Kungälv, Vision Orust, Vision Stenungsund, Vision Skara Stift, Vision avd 282 Västra Götalandsregionen, Vision Stockholm Stad, Borås, Mariestad, Skövde, Lidköping, Skara och Vara

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Att, som motionärerna säger, Vision, och innan dess SKTF, gjort en fantastisk förändringsresa de senaste åren, vilken vi alla ska vara stolta över håller förbundsstyrelsen helt med om. Men vi har inte på långa vägar kommit till något slutmål – förändringen till att utveckla Vision till den bästa och modernaste fackliga organisationen kommer att behöva fortsätta och att det finns skäl att se över alla delar i vår organisation – och en del av det arbetet har redan påbörjats.

Att vi kommit så långt vi gjort beror dock inte på att vi hastat igenom några beslut och förändringar, utan verkligheten är snarast det omvända. Visions (och SKTFs) förändring och besluten kopplat till Vi bygger Vision, är en i organisationen väl genomdiskuterad förändring.

Grunden till organisationens förändring bottnar i det arbete som påbörjades åren efter att den sk Trio-processen (ett långtgående arbete kring ett samgående mellan de dåvarande förbunden SKTF, ST och HTF) gick i stå. SKTF hade då under en lång tid tappat medlemmar och organisationens utmaningar upplevdes som omfattande. Vid förbundsmötet 2004 beslutades om förbundets framtidsidé och värdegrund.

Några år senare, vid förbundskonferenserna 2007, började formerna för ett mer grundläggande förändringsarbete ta form och i början av 2008 samlade den dåvarande förbundsledningen ett stort antal ledande förtroendevalda för att diskutera vilka förändringar som skulle krävas för att möta de utmaningar vår fackliga organisation stod inför. Mötet benämndes Framtidskonferens. Resultatet blev utgångspunkten för 2008 års förbundsmöte i Göteborg då målen för SKTF 2012 beslutades. Två år senare, på våren 2010, samlades på nytt ledande förtroendevalda för en ny Framtidskonferens och de diskussionerna denna gång ledde fram till förslag till konkreta åtgärder som förbundsmötet i Stockholm samma år beslutade om. Hösten 2011 bytte förbundet namn till Vision och i början av 2012 skedde en tredje framtidskonferens där innehållet i det som blev sedan rapporten Vi bygger Vision diskuterades. Under dessa år och inför samtliga framtidskonferenser och förbundsmöten genomfördes omfattande medlemsundersökningar, intervjuer, fokusgrupper och arbetsplatsdiskussioner för att få en god bild av vad såväl våra befintliga som framtida medlemmar ansåg att man ville få ut av en modern facklig organisation.

På hösten 2012 ägde förbundsmötet rum i Norrköping och där man tog beslut om rapporten Vi bygger Vision, vårt medlemslöfte och hjärtefrågorna.

Med det sagt vill förbundsstyrelsen återvända till dagsläget och behovet att fortsätta arbetet med att bygga ett starkt och handlingskraftigt Vision som kan påverka och göra reell skillnad för medlemmarna. I det arbetet behöver vi titta på alla delar i organisationen. Och att se över beslutsvägar, påverkansmöjligheter och våra demokratiska processer är i det sammanhanget självklart.

För även om mycket har förändrats de senaste åren och vi till exempel beslutat om ny lönepolitik och vid årets möte ska formulera Visions värdegrund, har vi fortfarande SKTFs stadgar, SKTFs sätt att organisera den parlamentariska verksamheten och SKTFs uppdragsbeskrivningar för att nämna några delar. Så det är klart att vi också måste fortsätta och se över och utveckla vår verksamhet och våra egna spelregler för att skapa ett förbund som på bästa sätt kan svara upp mot våra medlemmars behov och förväntningar.

Förbundsstyrelsen vill utveckla ett förbund som lyfter sina medlemmar och erbjuder dem ett ökat direktinflytande. Och i det perspektivet är det viktigt att vi blickar framåt och tar sikte på vad som kommer att fungera för våra framtida förtroendevalda och medlemmar. Ett modernt förbund med en organisation som tar en tydlig utgångspunkt från, och kan svara upp mot, sina medlemmars behov.

Det ställer med största säkerhet delvis andra krav än idag och det är många aspekter som behöver belysas. Bland annat frågor som motionärerna ställer: Hur ska stadgar i en sådan organisation utformas? Hur ser förbundsstyrelsens, de förtroendevaldas och kansliorganisationens roller ut i en modern facklig organisation? Vilka typer av beslutsföra behövs? Hur ofta ska man ha förbundsmöten? På vilka mandat-tider ska styrelserepresentanter väljas? Etc.

Och, inte minst, hur ska ett sådant förändringsarbete bedrivas?

Till alla dessa frågor finns inga självklara svar, men för att kunna bygga något nytt och delvis annorlunda, bör man undvika att fastna i gamla strukturer och arbetsformer. Eller ännu värre – att behålla de gamla och tillföra ytterligare strukturer i tron att det skapar en mer effektiv organisation.

När det gäller arbetsformer är det förbundsstyrelsens absoluta övertygelse att det är bred medlemsförankring som är vägen framåt. Erfarenheterna från de senaste årens arbete med att utforma Visions lönepolitik har varit odelat positiva och arbetsmetodiken lade också grunden för konstruktiva och ef-

fektiva möten när de formella besluten slutligen fastställdes. Att i frågor som dessa utveckla arbetsformer som involverar medlemmarna, organisationens grundförutsättning, anser förbundsstyrelsen är fullkomligt självklart. Att vi också sedan några år också byggt upp en egen studerandeverksamhet som kan involveras i ett sådant arbete är också en styrka där vi kan få viktiga svar kring vad våra framtida medlemmar förväntar sig och värdesätter av en facklig organisation.

Avslutningsvis menar förbundsstyrelsen att det i ett pågående förändringsarbete kan framkomma förslag till åtgärder som kan realiseras utan att formella beslut av ett förbundsmöte och att man därför inte ska låsa sig till ett fast datum.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

- att avslå motionen samt
- att förbundsstyrelsen får i uppdrag att utifrån motionssvaret påbörja ett arbete med ta fram förslag på hur en modern organisation ska fungera utifrån våra framtida utmaningar
- att arbetet ska genomföras genom att involvera ett stort antal medlemmar och förtroendevalda från alla delar av organisationen
- att ett första resultat av arbetet och förslag till beslut presenteras senast på Förbundsmötet 2016

## 42. En gång Vision alltid Vision

**Motionär: Rickard Johansson, Vision Malmöavdelning**

### **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. Framförallt då vi lägger ned stora resurser på medlemsrekrytering.

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.

Arbetsmarknaden ser inte längre ut som det gjorde när överenskommelser gjordes med andra förbund inom TCO. På den tiden så var dåvarande SKTF den dominerande parten på tjänstemannasidan. Övertiden så har arbetsgivaren målmedvetet anställt personal med högre utbildning. Dessa går med i sina respektive fackliga intresseorganisationer inom SACO kollektivet.

De överenskommelser som har gjorts en gång i tiden med andra fackliga organisationer måste ses över. De är gjorda i en förgångentid som inte stämmer med dagens situation på arbetsmarknaden.

Det borde inte vara omöjligt för vision att ge sig in, samt ansluter sig, på andra kollektiv-avtalsområde i likhet med att andra organisationer är inne på vårt kollektivavtalsområde. Då behåller vi ordning och reda och det inte kan uppstå tvivel om vilka villkor som gäller för de anställda.

Med andra ord vidga vårt organisationsområde inom tjänstemannasektorn.

### **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

- att förbundsstyrelsen får i uppdrag att skyndsammast förändra gjorda överenskommelser inom TCO så att man som tjänsteman och medlem kan tillhöra vision oavsett om man arbetar inom kommunal eller privat sektor,

### Avdelningens yttrande kring motionen

Visions Malmöavdelning tillstyrker motionen.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Vision har inte möjlighet eller ambition att göra Vision till ett förbund för hela arbetsmarknaden. Vårt organisationsområde begränsas av vårt åtagande inom TCO. Vision organiserar all administrativ, ledande, planerande och handläggande personal inom kommuner, landsting och kommunala bolag samt, inom privata verksamheter, all sådan personal inom vård- och omsorg, sjukvård, skola och kyrklig verksamhet.

Vi begränsas också av vårt åtagande att inte teckna kollektivavtal på de delar av arbetsmarknaden där Unionen eller ST, som organiserar samma personalkategorier, redan har kollektivavtal. Dessa förhållanden har sitt ursprung i att försöka undvika konkurrens, i att det ska finnas ett tydligt arbetstagaransvar och för att det endast ska finnas en arbetstagarpart så att arbetsgivarna inte ska ha möjlighet välja motpart i ett avtalsförhållande.

Vision kan inte ensidigt utöka sitt organisationsområde. En sådan åtgärd kan endast ske genom överenskommelser med andra organisationer.

Visions organisationspolitiska ambition är att öka samarbetet mellan olika organisationer, och att medlemsperspektivet ska diktera det gemensamma agerandet. Vi önskar ett större gemensamt ansvarstagande för medlemmarna t ex vid en verksamhetsövergång så att övergången kan bli så smidig som möjligt för medlemmarna och så att den fackliga kompetensen kan behållas i den berörda verksamheten hos den nya arbetsgivaren. När det gäller sådant samarbete finns mycket att göra och styrelsen vill gärna att Vision blir än mer aktivt i att ta initiativ till sådant samarbete och att ha största möjliga medlemsnytta som målsättning i det arbetet.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att avslå motionen

## 43. Centrala avtalsgruppen

### Motionär: Lasse Svensson, Vision Borlängeavdelningen

Vid förbundsmötet 2012 beslöt vi att centrala avtalsgruppen skulle ha en betydligt tydligare och starkare roll. Utifrån det så kan det anses rimligt att den valda avtalsgruppen fortsätter sitt arbete hela avtalstiden ut och då som en avtalsvårdande grupp. Även de regionala avtalsgrupperna skall bestå som regionalt avtalsvårdande grupp med syfte att fånga upp och till den centrala avtalsgruppen konkretisera de skiftande behoven inom varje avtal. Samt kunna fungera som tankesmedja kring de krav på förändrade arbetssätt som krävs ute i avdelningar/klubbar.

Genom att involvera fler förtroendevalda över hela landet skapas mer förförståelse för det tecknade avtalet och en starkare känsla av att kunna påverka tillämpningen av avtalet.

Sannolikheten att vi tillsammans ska hitta möjligheter att påverka arbetsgivaren ökar också genom en bred delaktighet inom förbundet.

Hur hanterar avtal utan angivna nivåer?

Hur hantera skillnaden mellan den lilla arbetsgivaren, den stora arbetsgivaren, den utspridda arbetsgivaren?

Hur hantera att chefer inte får de möjligheter till delaktighet i löne- och budgetprocess som avtalen många gånger kräver?

Genom att tillsammans arbeta i hela förbundet såväl tjänstemän som förtroendevald på olika nivåer kan vi nå långt.

#### Jag vill att förbundsmötet beslutar:

- att sittande vald central avtalsgrupp efter avtalstecknandet övergår till avtalsvårdande grupp och lämnar sitt uppdrag i samband med att innevarande avtal avslutas.  
Gruppens uppdrag ska vara att verka rådande samt vara ett bollplank till Förbundsstyrelsen och att detta bör ske med en regelbundenhet under hela avtalstidens gång.
- att regionala avtalsgrupperna efter avtalstecknandet övergår avtalsvårdande grupper och lämnar sitt uppdrag i samband med att innevarande avtal avslutas.

#### Motionen stöds av:

Vision Stockholms stad, Vision Kalmar, Vision Eskilstuna, Vision Ludvika, Vision Lund, Vision Nora, Vision Borlänge, Visionsklubben Jönköpings Energi

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

På vissa avtalsområden, KFS, Almega Tjänsteföretagen och KFO, har Vision tecknat avtal som löper tillsvidare. I sådana avtal är avtalsvård ett mycket betydelsefullt inslag. Parterna är där överens om att genomföra årliga avstämningar och översyner av avtalen och i samband därmed, under löpande avtal, göra de förändringar av avtalen som det finns behov av. Detta känns som ett naturligt sätt att löpande, utifrån ett ömsesidigt ansvarstagande, utveckla avtalens innehåll och tillämpning utan att säga upp avtalen och utan att genomföra regelrätta avtalsrörelser.



På vårt stora avtalsområde, kommuner, landsting och Pactaföretag är förutsättningarna emellertid helt annorlunda. Här finns ett avtal som löper till 2017 och förbundsstyrelsen bär det avgörande ansvaret för hur vi under perioden ser på avtalet och dess tillämpning. I detta avtal finns centrala partsgemensamma pågående arbeten som syftar till att utveckla den lokala tillämpningen av såväl löne- som villkorsavtalen. Dessa arbeten kommer att pågå tom 2016 och vi vet i dag ingenting om hur de kommer att avlöpa.

Det vi vet är att det runt i landet, i de flesta avdelningar och på forum för avtalsområdet pågår mycket arbete för att förbättra tillämpningen av löneavtalet så att vi uppnår högre kvalitet i lönesättningsarbetet och så att våra medlemmar verkligen kan uppleva att de kan påverka sin lön genom sitt arbete. Detta arbete pågår över hela landet dagligen och stundligen. Det är i detta viktiga arbete som våra förtroendevalda lägger ned som den största nyttan görs, snarare än i central samverkan, och det är där det avgörs om medlemmarna kan komma att tycka att löneavtalet fungerar tillfredsställande.

Vi vet också att vi kommer att genomföra en helt gängse avtalsrörelse 2017. Den kommer att genomföras utifrån vad vi kommer att erfara om förhandlingsresultat och avtalstillämpning under 2015 och 2016. Det finns idag därför ingen anledning i att spekulera i om vi då kommer att träffa avtal som avviker från de vi är vana vid och därför inte heller anledning att diskutera om någon annan uppgift för den centrala avtalsgruppen än den som fastslogs innan avtalsrörelsen 2013.

Vi kommer att, på sedvanligt sätt, ha breda diskussioner på forum etc, om målsättningar med nästa avtalsrörelse där avtalsguppens uppgift kan diskuteras om det finns behov av det. Vi kommer även att genomföra ytterligare ett förbundsmöte innan nästa avtalsrörelse där diskussioner om avtalsrörelsen 2017 kan genomföras med mycket större aktualitet än i år.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att avslå motionen

## 44. Ett schyst matbord

### Motionär: Kerstin Gerdin Mann, Vision avdelning 012, Örebro kommun

Förbundsstyrelsen har tidigare fattat beslut om att en av måltiderna är av klimatskäl vegetarisk, det vill säga utan fågel, fisk eller kött, om aktiviteten varar mer än en dag.

Vi arbetar med mänskliga rättigheter, vi värnar om individen men ändå styr förbundet vilken typ av mat som ska serveras. Då borde det vara en rättighet som medlem att få äta den mat som man vanligtvis äter och inte bli tvingad till något.

#### Vi föreslår

- att det inte ska vara ett tvång att äta vegetariskt utan det ska vara ett schyst matbord för alla. Kött/fisk/fågel ska finnas som ett alternativ dag två för de medlemmar som så önskar.

#### Avdelningens yttrande

Avdelning 012 har tillstyrkt motionen

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Vision är en Fair Union sedan ett antal år tillbaka. Vi kräver kollektivavtal av alla våra samarbetspartners, vi ställer krav på konferensanläggningarna vi använder och vi ser till att hålla nere energiförbrukningen i Visions kansli. Tillsammans bygger vi upp trovärdigheten i att vi inte bara pratar om Fair Union som ett begrepp, utan också lever som vi lär. Det är då vi kan göra skillnad. Till exempel har Vision genom sina krav på konferensanläggningar fått flera att sluta servera jätteräkor, vars produktion förstör ekosystemen.

Många utbildningar och konferenser arrangeras av Vision. Om de varar i minst två dagar är en av måltiderna vegetarisk, av klimatskäl. Den vegetariska maträtten är en av åtgärderna som ingår i att Vision är ett miljödiplomerat fackförbund. Att välja vegetariskt är enligt Naturskyddsföreningen det viktigaste man kan göra för att äta miljösmart, och enligt FN är djurhållning för köttproduktion den mänskliga aktivitet som har störst miljö- och klimatpåverkan. Därför ser vi det som en åtgärd att vara stolta över.

Men det är inte ett tvång att äta den vegetariska måltiden på Visions utbildningar och konferenser, även om vi vill uppmuntra till det så mycket som möjligt. Den som inte vill äta kött, eller har andra matönskemål och behov än de som är norm i Sverige idag, får till alla andra måltider fylla i på anmälningsblanketten att de önskar specialkost. För den klimatsmarta måltiden gäller samma sak: det går att fylla i önskemål om något annat än det klimatsmarta valet.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att anse motionen besvarad

## 45. Fair Trade

**Motionär: Anders Paulsson, Pia Fältmars, Marita Granström, Susanne Kuci, Mariette Jakobsson, Anders P Paulsson, Ulrika Sigvardsson, Hanna Älgekrans**

Vision är ett fair förbund som arbetar för att man ska kunna trivas och utvecklas i en bra arbetsmiljö med schyssta villkor.

Vore det inte dags nu att vi även arbetar mer aktivt för att vårt synsätt även fokuseras mer mot vår omvärld. Att stödja utvecklingsländerens små producenter till att få en bättre livssituation. Svaret är givetvis JA.

### Vi vill att förbundsstyrelsen beslutar

- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att driva frågan om upphandling av Fair Trade-producerade produkter, t ex arbetskläder, gentemot SKL.
- att Vision som ett fair förbund skall driva frågan om att Fair Trade-märkta produkter används inom kommun och landsting.

### Avdelningens yttrande

Avdelningsstyrelsen Landstingsavdelningen i Norrbotten instämmer med motionärerna och ger bifall till motionen. Motionen skickas vidare till förbundsstyrelsen 2014.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Vision driver att sociala såväl som miljömässiga krav ska vara en självklarhet i offentliga upphandlingar. Därför är det viktigt att ställa krav på Fairtrade-producerade produkter.

Påverkansarbetet måste bedrivas kontinuerligt. Varje upphandling är ett tillfälle att uppmuntra och driva schyssta arbetsvillkor och Fairtrade-producerade produkter. Genom medvetna val kan offentlig upphandling bidra till minskad miljöpåverkan och bidra till en hållbar utveckling. Vision vill att det som upphandlas är schyst tillverkat utifrån arbetsvillkor och miljö.

Det finns idag 62 Fairtrade Citys runt om i Sverige (april 2014).

Fairtrade City är en diplomering till kommuner som engagerar sig för rättvis handel och etisk konsumtion. Diplomeringen innebär att kommunen lever upp till kriterier som rör rättvis handel-krav i offentlig upphandling, ett aktivt informationsarbete samt ett utbud av Fair Trade-märkta produkter i butik, på serveringsställen och på arbetsplatser. Arbetet leds av en styrgrupp som ska representera hela lokalsamhället. Här är fackliga organisationer ofta involverade. Vision har varit med på många orter och drivit på sin kommun att bli en Fairtrade City. Eskilstuna är en av dessa kommuner. Vision sitter med i styrgruppen för Fairtrade City i Eskilstuna. Vision var också medarrangör, genomförde ett seminarie om Fair Union och schyst upphandling samt hade en monter på den årligen återkommande Fair Trade Forum som genomfördes i Eskilstuna i oktober 2013. Forum växlar ort var je år.

World Fair Trade Day är en dag som firas varje år över hela världen för att uppmärksamma rättvis handel. Det är organisationen Fairtrade Sverige som står bakom firandet i vårt land. Vision uppmärksam-

mar allas rätt till drägliga arbetsvillkor genom att vara med i en kampanj för schyst producerade varor på arbetsplatserna. Kampanjen sker i anslutning till dagen genom webben, sociala medier, nyhetsbrev och genom att kampanja ihop med Fairtrade för schysta varor i fikarummet på alla arbetsplatser. Den 10 maj 2014 inträffade World Trade Day.

Vision är medlem i Föreningen för Fairtrade Sverige. Det är en del av Visions Fair Union-arbete. Medlemsorganisationerna äger tillsammans föreningen och har därmed möjlighet att påverka verksamhet och framtid.

Förbundsstyrelsen har ambitionen att fortsätta påverkansarbetet i olika forum då offentlig upphandling är en högprioriterad fråga för Vision.

Mer information finns på <http://vision.se/Medlem/Fair-Union/Fairtrade/> och [www.fairtrade.se](http://www.fairtrade.se)

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att bifalla motionen

## 46. Karriärcoachningen ska vara ett rekryteringsargument som vi kan stå för!

### Motionär: Framtidsgruppen, Vision Stockholms Stad

Med tanke på den stora kommande generationsväxlingen inom våra avtalsområden behöver våra medlemmar och presumtiva medlemmar kunna få chansen att få utökat stöd av Vision i sitt arbetssökande. Detta har gjort att karriärcoachning blivit ett viktigt rekryteringsargument till varför man ska bli medlem i Vision.

Information har framkommit att karriärcoachningen är begränsad till en coachning per telefon per medlem under hela medlemskapet, enligt riktlinjer inom Vision. Det är inte ett hållbart rekryteringsargument för att få nya medlemmar utan det måste bli en slagkraftig medlemsförmån.

Som ett led i att medlemmarna ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv rimmar det illa att karriärpaketet är begränsat till enstaka coachningar. Vill man att karriärpaketet ska vara ett bärande rekryteringsargument måste resurser tillsättas så att det också blir så.

Vi ska ha en förmån som är värd namnet och som det ser ut idag är den bristfällig.

### Framtidsgruppen Vision Stockholms Stad föreslår

att förbundsstyrelsen beslutar att förbundsstyrelsen utvecklar och tilldelar mer resurser för denna viktiga medlemsförmån.

#### Avdelningens yttrande

Vision Stockholms stads representantskap ställde sig bakom denna motion på årsmötet den 19 mars 2014. AVD 282 har meddelat att de ställer sig bakom motionen.

#### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Mariestad, Vision Skara, Vision Skövde, Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Visions karriärtjänster är som motionären framhåller ett viktigt rekryteringsargument. Många är intresserade av dessa tjänster, som ingår i medlemskapet. Kansliet har inga riktlinjer som begränsar antalet karriärcoachningar. De flesta coachningar brukar bli ett samtal, men man är alltså välkommen att återkomma.

Som karriärtjänster erbjuder förbundet också CV-granskning, intervjuträning och granskning av anställningsavtal. Under våren 2014 har även kansliet lanserat Jobbarometern på [vision.se](http://vision.se/Din-utveckling/Jobbarometern/) som har blivit en uppskattad metod för att få inspiration. <http://vision.se/Din-utveckling/Jobbarometern/> Den tjänst som används mest och som i undersökningar har visat sig vara mest rekryterande av karriärtjänsterna är CV-granskningen.

Vision gör regelbundna mätningar av nöjdheten bland de medlemmar som använt karriärtjänsterna. Under 2010-2013 anser mellan 80-90 % medlemmarna att CV-granskningen är mycket bra eller bra. Även karriärcoachningen har av medlemmarna uppfattas generellt positivt och ligger på samma nivå.

Det är förbundsstyrelsens uppfattning att kansliet har goda resurser för att ta emot önskemål till samtliga karriärtjänster och ser därför att de är tillräckliga för att ge medlemmarna en bra medlemsförmån som samtidigt är rekryterande.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen att besluta:**

att avslå motionen.

## 47. Mandatfördelning regionala förbundsmöten

**Motionärer: Landstingsavd Värmland, Kronobergs läns landsting, Uppsala läns landsting, Landstingsavd i Östergötland, Jämtlands läns landstingsavd, Region Halland, Landstinget Gävleborg, landstingsavd i Norrbotten, Landstingsavd Västmanland, Blekinge läns landstingsavd, Region Skåne, Västernorrlands läns landstingsavd, Avd 182 Gottland, Landstingsavd Stockholm, Örebro landstingsavd, Landstinget i Sörmland, Kalmar läns landsting, Landstinget Jönköpings län, Landstingsavd Dalarna, Västra Götalandsregionen**

I Visions stadgar anges inte hur mandatfördelningen till regionala förbundsmöten ska ske. Landstingsordförandegruppen efterlyser stadgar där det tydligt framgår hur mandaten till regionala förbundsmöten fördelas enligt medlemsstrukturen i regionerna.

### Undertecknade föreslår förbundsmötet besluta

att förbundsmötet beslutar att en utredning tillsätts för att se över mandatfördelningen med syfte att uppnå en rättvis mandatfördelning

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

I Vision är det bara förbundsmötet som är ett stadgereglerat beslutsforum. Det är förbundets högsta beslutande organ och äger rum vart annat år. Däremellan är förbundsstyrelsen högsta beslutande organ. Vidare stadgas att man en gång per år inom varje region inrättar avdelnings- och klubbforum normalt inom respektive avtalsområde för att kunna diskutera frågor av gemensamt intresse. Hur medverkan på dessa forum ska se ut är inte stadgereglerat.

De regionala förbundskonferenserna infördes i samband med att man övergick till att ha förbundsmöten vartannat år, vilket beslutades 2006. Syftet med förbundskonferenserna var att svara upp mot "behovet i organisationen av att kunna fokusera på att omsätta de beslut som fattats av förbundsmötet" samt att "skapa former för möten av annan karaktär än förbundsmöten". Förtroendevalda som inför beslutet diskuterat frågan var eniga om att det fanns ett behov av tid för uppföljning av förbundsmötesbesluten, att stämma av var man befann sig och vad som behövde göras inför nästa förbundsmöte. De regionala förbundskonferenserna sågs också som ett möjligt forum för ideologiska diskussioner och kunskapspåfyllnad.

På de regionala förbundskonferenserna kan också fler förtroendevalda ges möjlighet att delta än vad som är fallet vid förbundsmöten. Dessa möten, som vanligtvis äger rum vart annat år, är inte något beslutande organ och därmed är inte heller medverkan på dessa stadgereglerade och förbundsstyrelsen ser inte att denna ordning behöver förändras.

Hur man har organiserat deltagande vid olika möten som inte är stadgebundna har skiljt sig åt beroende behov och förutsättningar inom respektive region och förbundsstyrelsen tycker att man genom en dialog i respektive samordningsgrupp mellan förtroendevalda och centret ska hantera hur man vill organisera deltagande vid olika sammankomster.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen.

## 48. Strukturell lönesättning

**Motionär: Irene Petersson, Marita Granström, Pia Fältmars, Susanne Kuci, Mariette Jakobsson, Gudrun Kornijenko, Anders P Paulsson, Lotta Eriksson, Ulrika Sigvardsson**

Vi upplever att Vision inte arbetar för en lönesättning på ett strukturellt sätt för vår yrkesgrupp, medicinska sekreterare. Utbildning och efterfrågan styr strukturellt i samhällets lönesättning. Vi upplever att vi är en grupp som har svårt/kommer att ha svårt att rekrytera framöver. Vi har 1 – 2-års eftergymnasial utbildning. Vi har ett stort ansvar för patientsäker dokumentation. Dock är våra löner inte konkurrenskraftiga och attraktiva. T ex IT-tekniker med kortare utbildning och som sägs vara en yrkesgrupp svår att rekrytera, har en betydligt högre lön än vi sekreterare.

### För att ändra detta vill vi

- att Vision lyfter yrkesgruppen med tanke på utbildning och ansvar.
- att vår utbildning/kunskap ska jämföras/likställas med den privata marknaden och dess lönesättning.

### Avdelningens yttrande

Avdelningsstyrelsen Landstingsavdelningen i Norrbotten anser att motionen kan vara applicerbar på andra yrkesgruppers situation. Motionen skickas vidare till förbundsmötet 2014.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Vision har en viktig uppgift i att arbeta för att försöka förbättra de medicinska sekreterarnas löner. Det finns åtminstone två viktiga uppgifter som vi behöver ta itu med.

Den första är att se till att det individuella lönesystemet verkligen tillämpas dvs att var och en lönesätts efter sina egna arbetsuppgifter och sin egen arbetsinsats och inte bara för att man tillhör en viss yrkeskategori. Det ska vara möjligt för alla att påverka sin lön genom sitt arbete.

Den andra är att försöka skapa bra möjligheter till god löneutveckling för medicinska sekreterare. I dag kan en medicinsk sekreterare endast räkna med att få en relativ löneutveckling på ca 2000 kronor under ett helt yrkesliv. Detta är orimligt lite.

Medicinska sekreterare har helt enkelt inte betalt för det de utträttar på jobbet. Det lönar sig alldeles för lite att ta på sig mer avancerade arbetsuppgifter och att bli skickligare, lönen blir ändå ungefär densamma för alla.

Detta är saker som Vision vill arbeta hårt för att förändra. Styrelsen har samma ambition som motionärerna i att förbättra lönerna för de medicinska sekreterarna. Styrelsen tror att den stora möjligheten att förbättra de medicinska sekreterarnas löner ligger i att förändra och höja kvaliteten i landstingens arbete med att sätta löner för denna yrkeskategori, inte i att göra jämförelser med andra yrken. Därmed inte sagt att adekvata jämförelser inte behöver göras. När vi jämför löneskillnader mellan offentligt och privat anställda medicinska sekreterare finner vi en medianlöneskillnad på ca 300 kronor till de privatanställdas fördel. Lönespridningen för de privat anställda är dock betydligt större än för de offentligt anställda vilket innebär att det finns betydligt bättre löneutvecklingsmöjligheter inom yrket för de som är privat anställda under deras yrkesliv.



Det finns allt för mycket ogjort i landstingens lönesättningsarbete för förbundets stora medlemskategorier. Det vill förbundet ändra på och vi har runt i landet, hos de enskilda landstingen, många idéer om vilka åtgärder som skulle behöva vidtas.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsområdet besluta**

att bifalla första att-satsen samt

att avslå den andra att-satsen

## 49. Vem vågar bli gammal?

### **Motionär: Gunilla Wikman, Visions pensionärssektion 91, Landstinget i Stockholm.**

Ett seminarium om finansieringen av vår välfärd, om äldreomsorg- och boende och om urholkningen av pensionerna med broms och skatt. En intressant eftermiddag i mars 2014 diskuterades dessa frågor med Agneta Stark, ekonom, Daniel Suhonen, chef för tankesmedjan Katalys och TCOs samhällspolitiska chef Roger Mörtvik. Ett mycket välbesökt medlemsmöte anordnat av nätverket för de fyra pensionärssektionerna i Stockholm.

Vem vågar bli gammal är frågor som många äldre, våra egna pensionärsmedlemmar och Visions aktiva medlemmar över generationer ställer sig. Debatten om dessa frågor har stått på dagordningen de senaste åren med en hårt kritiserad äldreomsorg och äldreboenden, vinsterna i välfärden, underbemanning i äldreomsorgen och urholkade pensioner.

Vi ser ingen uttalad politik och diskussion i Vision för äldrefrågorna som kan beröra och intressera både våra äldre medlemmar och de aktiva medlemmarna, där många arbetar med välfärdens tjänster. Därför behöver vi diskutera finansieringen av välfärden, äldreomsorg- och boendefrågorna och pensionerna som har betydelse, berör och involvera våra medlemmar.

Pensionärernas antal i Vision är cirka 35 000 medlemmar, av dessa är hälften medlemmar i någon av de 60 sektionerna i förbundet. Vi anser att det är ett stort ansvar att förvalta en gammal tradition i SKTF/Vision att alltid finnas i framkant i de samhällspolitiska frågorna.

Pensionärssektionerna arbetar i den nya organisationen med många av äldrefrågorna på basplanet men det behövs en för förbundet gemensam politik för äldrefrågorna.

Vi vill att våra pensionärssektioner i landet samlas till ett samråd/rådslag för politiken kring äldrefrågorna i förbundet.

Vi behöver utveckla hjälp för att få igång kontakter mellan pensionärssektionerna i landet och en fortsatt utveckling av hemsidorna för kontakter och diskussioner också på nätet i olika frågor och i synnerhet kring äldrefrågorna.

Vi håller förbundsmötet kort efter valet och får därmed förhoppningsvis en bra plattform att starta arbetet med ett program för en politik kring äldrefrågorna i Vision.

#### **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

- att ge Vision i uppdrag att initiera och samordna en bred diskussion och debatt om välfärdens finansiering för pensionärerna, om kvalitet och valfrihet i äldreomsorg- och boendefrågorna och om pensionerna i framtiden.
- att arbetet bedrivs i form av samråd/rådslag med intresserade pensionärssektioner och dess medlemmar, med avdelningar och klubbar bland intresserade aktiva, med stöd av förbundets ledning och med en gemensam diskussionsplattform. Möjligheter ska finnas att koppla in resurspersoner för att vidga debatten och inhämta kunskaper. Arbetet bedrivs i sektionerna och i nätverken som samtalsforum och på nätet.
- att arbetet startar 2015 och redovisas vid förbundsmötet 2017.

### Sektionens yttrande kring motionen

Styrelsen för Visions pensionärssektion, Landstinget Stockholm, sektion 91, ställer sig bakom motionen.

### Övriga pensionärsektioners yttrande

Styrelsen för Visions pensionärssektion Stockholm, sektion 99, ställer sig bakom motionen. Styrelsen för Visions pensionärssektion Stockholm Norr, sektion 77, ställer sig bakom motionen. Styrelsen för Visions pensionärssektion Stockholm Söder, sektion 57, ställer sig bakom motionen.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Välfärden är en av Visions hjärtefrågor. Välfärdens finansiering, styrning, uppföljning och insyn ska stå under demokratisk kontroll. Välfärden ska komma alla till del oavsett ålder och finansieras gemensamt och solidariskt. Ett tydligt medlemsperspektiv ska utgå när Vision driver välfärdsfrågor.

Kvaliteten i välfärden är viktigt. Kvalitet i verksamhet kan identifieras utifrån krav i lagar och föreskrifter, verksamhetens egna definierade kvalitetskrav och kvalitet utifrån patient och brukare. Vision vill bredda perspektivet och ta med medlems-/medarbetarperspektivet på kvalitet. Kvalitet är att det finns personella resurser, tid och handlingsutrymme för medarbetare. Medarbetarna är nyckeln till framgång inom välfärdstjänsterna.

Vision arbetar på olika plan med kvalitetsfrågan. Dels genom att driva att upphandlande enheter ska ställa sociala och miljömässiga krav vid upphandling, dels genom att vara med i utarbetandet av kvalitetsstandarder för äldreomsorg.

Vision är också drivande i arbetet med utformandet av en Etisk plattform, där alla utförare, offentliga, privata eller idéburna, kan ansluta sig. Plattformen ska ge medborgarna ökad öppenhet och insyn i vården och omsorgens kvalitet.

Vision menar att en mångfald av aktörer i konkurrens på lika villkor ger ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Vision har varit remissinstans till den statliga utredningen ”Framtidens valfrihetssystem – inom socialtjänsten” SOU 2014:2. Även under utredningens arbete har Vision delgivit utredaren synpunkter.

Fokus för Visions arbete är arbetslivet och våra medlemmar som arbetar inom välfärden. Därför uppmuntrar styrelsen att pensionärssektioner själva är aktiva och anordnar samråd och rådslag. Det är viktigt att all erfarenhet och kunskap tas tillvara. Sektionerna kan erbjuda och skapa en efterfrågan på denna kunskap lokalt. Visions experter och strateger ställer sin kunskap och erfarenhet till förfogade, i mån av tid, till samråd eller rådslag som pensionärssektionerna anordnar.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen**

att avslå motionen

## 50. Utred möjligheten för Visions medlemmar att fortsätta vara Visionsmedlemmar i samband med verksamhetsövergång från offentlig sektor till privat aktör.

### Motionär: Vision avdelning 011, Uppsala kommunavdelning

Vision medlemmar påverkas hårt när kommuner och landsting tar beslut att upphandla sina verksamheter. I och med en verksamhetsövergång tvingas medlemmarna inte bara att byta arbetsgivare utan de tvingas även att byta fackförbund. Att tillhöra en organisation är ett aktivt val man som medlem gjort och det ligger ofta ideologiska skäl bakom beslutet.

När verksamheter säljs ut/upphandlas är byte av fackförbund ett bekymmer och vi anser att Vision har en skyldighet att säkerställa medlemskapet. Idag tvingas Visionsmedlemmar byta facklig organisation trots att det inte byter arbetsuppgifter och yrke medan deras kollegor som tillhör olika Saco-förbund kan behålla sitt medlemskap.

Att tvingas byta organisationstillhörighet gagnar ingen, Visionsmedlemmar tappar styrkan i sitt medlemskap och Vision som organisation tappar medlemmar och därmed styrka.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda frågan om Visionsmedlemmars möjlighet att bibehålla sitt medlemskap när de i och med verksamhetsövergång byter från offentlig arbetsgivare till skattefinansierad verksamhet hos privat aktör.
- att förbundsstyrelsen till förbundsstämma 2016 ska avge en skriftlig utredningsrapport gällande ovanstående att-sats med förslag till beslut.

### Avdelningens yttrande kring motionen

Styrelsen i Vision 011 är eniga om att det är en mycket viktig fråga för så väl medlemmar som förbund och anser att det är av högsta vikt att förbundet utreder och tar beslut i frågan.

Även följande avdelningar stödjer motionen: Vision 012, Örebro kommunavdelning, Vision 025, Karlstad kommunavdelning, Vision 029, Eskilstuna kommunavdelning, Vision 065, Västerås kommunavdelning.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Vision har inte möjlighet eller ambition att göra Vision till ett förbund för hela arbetsmarknaden. Vårt organisationsområde begränsas av vårt åtagande inom TCO.

Vision organiserar all administrativ, ledande, planerande och handläggande personal inom kommuner, landsting och kommunala bolag samt, inom privata verksamheter, all sådan personal inom vård- och omsorg, sjukvård, skola och kyrklig verksamhet. Vi begränsas också av vårt åtagande att inte teckna kollektivavtal på de delar av arbetsmarknaden där Unionen eller ST, som organiserar samma personalkategorier, redan har kollektivavtal.

Dessa förhållanden har sitt ursprung i att försöka undvika konkurrens, i att det ska finnas ett tydligt arbetstagaransvar och för att det endast ska finnas en arbetstagarpart så att arbetsgivarna inte ska ha möjlighet välja motpart i ett avtalsförhållande.

Vision kan inte ensidigt utöka vårt organisationsområde. En sådan åtgärd kan endast ske genom överenskommelser med andra organisationer.

Visions organisationspolitiska ambition är att öka samarbetet mellan olika organisationer, och att medlemsperspektivet ska diktera det gemensamma agerandet. Vi önskar ett större gemensamt ansvarstagande för medlemmarna t ex vid en verksamhetsövergång så att övergången kan bli så smidig som möjligt för medlemmarna och så att den fackliga kompetensen kan bibehållas i den berörda verksamheten hos den nya arbetsgivaren. När det gäller sådant samarbete finns mycket att göra och Förbundsstyrelsen vill gärna att Vision blir än mer aktivt i att ta initiativ till sådant samarbete och att ha största möjliga medlemsnytta som målsättning i det arbetet.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att avslå motionen

# Utskott 6

Motionerna 51-60

# 51. Lika förutsättningar för lokala RIM

## Motionär: Nils F Cidh, Östhammar avd 226

I dag har de regionala RIM grupperna olika förutsättningar i form av att de olika Centrena ger olika budget och stöd till RIM grupperna.

### Vi föreslår därför

att förbundet säkerställer att alla regionala RIM grupper får lika förutsättning för sitt arbete.

### Avdelningens yttrande kring motionen

Östhammar avd 226 ställer sig bakom motionen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Alla center har i uppdrag att stödja det regionala/lokala arbetet med likabehandling/RIM och detta är en del i arbetet med att säkerställa att hela organisationen blir en del av att förverkliga hjärtefrågan ”Du tjänar på ett schyst arbetsliv”. Hur Visions olika regioner sedan väljer att arbeta med frågan beror lite på vilka förutsättningar som finns. Dock ses det som en självklarhet att likabehandlingsfrågorna får en framskjuten plats i det fackliga arbetet olika sammanhang. Exempelvis har en del regioner av detta skäl valt att ha med en representant på samordningsgruppens möten.

Det är i övrigt viktigt att framhålla att mångfaldsfrågorna inte bara är en angelägenhet för RIM. Det är förbundsstyrelsen som är ytterst ansvarig för likabehandlingsarbetet och har ansvar att lyfta frågorna i olika strategiska sammanhang.

Den inriktning som finns beskriven i hjärtefrågan ”Du tjänar på ett schyst arbetsliv” är den som vägleder oss i vårt arbete framåt. Hur vi omsätter andemeningen i den hjärtefrågan är något vi gemensamt har som uppgift; medlem och förtroendevald såväl som kansliorganisation och förbundsstyrelse.

Förbundsstyrelsen har dessutom, enligt förslag i en inkommen skrivelse tagit beslut om ”att förbundet, i den ordinarie verksamhetsuppföljning, följer upp mångfaldsarbete och hur den har genomsyrat all vår verksamhet.” Att integrera frågan om mångfald i det löpande arbetet är ett strategiskt vägval som vi alla blir en del av att förverkliga.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen

## 52. Förbundets pensionärsverksamhet

### Motionär: Mats Gustavsson sektion 57 Storstockholm Söder

Förbundets pensionärer som stannar i förbundet är antingen medlemmar i en sektion eller också är de endast förbundsmedlemmar. Medlemsavgiften för de sistnämnda är 100 kronor/år och för de som är medlemmar i en sektion tillkommer en sektionsavgift som sektionens medlemmar bestämmer över. I mitt fall är den avgiften 90 kronor årligen och det här är inte några jättesummor enligt min uppfattning.

Nu till problemen som fått mig att skriva några rader. Vi skall få hjälp av förbundet i den mån vi behöver och det är väl bra men vem skall vi vända oss till som tar sig tid med oss och våra problem, de anställda på centren och i förbundshuset har naturligtvis i första hand sina vanliga jobb att sköta. Det här gör att våra pensionärssektioner hamnar i ett vakuum och vet inte vem de har möjlighet att vända sig till för att få stöd, råd och hjälp, det blir som ett rop i öknen.

Förbundets värdegrund är väldigt bra och borde ju därför följas även i vardagslivet och där står bland annat "Vision har likabehandling och respekt för den enskilde som ledstjärna. Alla former av diskriminering och godtycke måste motverkas." Vi måste hjälpas åt och dra åt samma håll oavsett om vi är aktiva i arbetslivet eller har avslutat densamme.

#### På grund av ovanstående föreslås förbundsmötet besluta

- att förbundet utser en kontaktperson på sina center så att pensionärssektionerna vet vem de kan vända sig till och därigenom får stöd och hjälp.
- att pensionärernas resurser tas till vara på ett bättre sätt än idag genom att en representant för pensionärssektionerna adjungeras till förbundsstyrelsen i frågor som rör äldre.

Styrelsen för sektion 57 Storstockholm söder bifaller motionen.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Visions pensionärsverksamhet förändrades efter beslut på förbundsmötet 2010. En övergångsgrupp tillsattes för att stödja övergången till den nya verksamheten. Övergångsgruppen bestod av sex stycken representanter från pensionärsverksamheten samt två tjänstemän från Vision. Övergångsgruppen redogjorde i sin slutrapport till förbundsstyrelsen om pensionärsverksamhetens behov av stöd samt representation och inflytande.

Förbundsstyrelsen anser inte att en adjungering är nödvändig för att bevaka och hantera eventuella frågor som berör pensionärsverksamheten. Vision direkt är förbundets mest flexibla och tillgängliga kontaktkanal och pensionärsverksamheten kan, som alla medlemmar och förtroendevalda, alltid kontakta Vision direkt för stöd och hjälp. De eventuella ärenden som Vision direkt inte kan hantera hänvisas till Visions resurscenter.

Övergångsgruppen lyfte vidare nätverk som en förutsättning för utveckling och stöd där tanken är att pensionärssektionerna kan samarbeta, inspirera och stödja varandra. Att vara med i ett dylikt nätverk är frivilligt för sektionerna men förbundsstyrelsen hoppas att fler sektioner vill testa metoden.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att avslå motionen



## 53. Medlemskap och rätten att bli företrädd vid bristande betalning

**Motionär: Rickard Johansson, Vision Malmöavdelning**

### **Bakgrund**

Alla kan råka ut för att man glömmer att betala sina räkningar, det är inget konstigt med det. Det är dock inte rimligt att man kan glömma, trots påminnelser, flera månader på rad. Som det är idag så ska man enligt uppgift företräddas i fem (5) månader utan att man trots påminnelser inte erlagt sin medlemsavgift. Detta är inte rimligt och försvarbart. Glömmer man en månad så får man en påminnelse. Då borde man rimligen betala den omgående samt inte glömma bort kommande räkning. Detta skulle innebära att man kan bli företrädd i högst två månader efter utebliven betalning.

Ja, det kan finnas fall då situation som ovan kan uppkomma. Exempelvis vid sjukdom. Vid dessa tillfällen får man göra en bedömning i det enskilda fallet. Är man i arbete så finns där inga undantag.

### **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

- att förbundsstyrelsen får i uppdrag att reglerar den tid man kan bli företrädd då man inte betalar sin medlemsavgift
- att denna tid får uppgå till högst 2 månader

### Avdelningens yttrande kring motionen

Visions Malmöavdelning tillstyrker motionen.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

En medlem har enligt stadgarna en grundläggande rätt att bli företrädd så länge som personen är medlem. I Visions stadgar (§ 3 mom 5) står det att en medlem kan bli utesluten om han eller hon inte betalar sina avgifter inom två månader efter det att den skulle varit betald. Det gäller dock inte om medlemmen meddelat en godtagbar anledning.

Idag avslutar Vision medlemskapet när en person inte betalar av på en skuld trots fyra påminnelser. Från det att en första påminnelse går ut till det att vi faktiskt avslutar ett medlemskap så har antalet medlemmar som berörs minskat med drygt 90 procent.

För att minska problemen med bristande betalningar arbetar Visions medlemsenhet för att få in så många avgifter som möjligt via löneavdrag. Ibland fungerar inte löneavdraget och vi kontaktar då medlemmen för att få reda på orsaken, vilken ofta beror på föräldraledighet, sjukdom eller att medlemmen har bytt arbete. Allt sker i syfte med att vi vill att medlemmarna ska behålla sitt medlemskap.

Skulle vi avsluta medlemskapet efter två månader ser vi en risk för ett ökat antal utträden och att medlemmen också riskerar att stå utan de medlemsförsäkringar som med automatik avslutas när medlemskapet upphör. Detta kan få stora personliga konsekvenser om medlemmen legat på löneavdrag som inte fungerat pga sjukdom.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att avslå motionen

## 54. MR-inspiratörer i framtiden

### Motionär: Vision Göteborg

På förbundsmötet 2008 togs beslut om uppdraget MR-inspiratör, förbundsmötet avslög däremot motionärens förslag kring utbildning av MR-inspiratörer.

Idag kraftsamlar de främlingsfientliga i samhället. Tonen mot svenskar med annan etnisk bakgrund hårdnar, liksom mot HBTQ personer m fl. som uppfattas som "annorlunda". Näthat, hot och våld har blivit ett ovälkommet inslag i samhället.

Som fackförbund har vi under många år varit i framkant i arbetet för mångfald och Mänskliga Rättigheter. För att fortsätta vara i framkant behöver vi ta ännu ett steg.

Våra MR-inspiratörer borde vara ett naturligt led i detta steg framåt, men de har blivit en "osynlig" del av våra ombud. Många känner sig bortglömda och utan anknytning till Visions arbete med MR-frågor (Mänskliga Rättigheter)

#### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad till.

- att förbundsmötet beslutar om utbildning för MR-inspiratörer
- att MR-inspiratörer blir en naturlig del av Visions arbete med mångfald och MR-frågor.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Kungälv, Vision avd 282 Västra Götalandsregionen, Mariestad, Skövde, Lidköping, Skara samt Niklas Petterson och Linda Söderberg Vision Vara

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Det kan konstateras att resultatet av förbundsmötesbeslutet inte fallit ut riktigt som det var tänkt. Beslutet från 2008 var att "rekommendera avdelningar/sektioner/klubbar att utse mr-inspiratörer på arbetsplatserna med årlig rapportskyldighet till styrelse och/eller årsmöte". Hittills har 17 stycken MR-inspiratörer utsetts och samtliga är i Göteborgsregionen. Förhoppningen är att fler använder sig av denna möjlighet för att stärka det lokala arbetet med frågorna om mänskliga rättigheter.

Det är viktigt att engagemanget hos de personer som vill vara en del av MR-arbetet tas tillvara regionalt. Vidare ska arbetet med att hitta former för de som vill vara en del av det fackliga arbetet utan att ha traditionella uppdrag utvecklas, så att de som vill kan ha möjligheten och få en bra stöttning från organisationen. Tanken om att kunna vara ambassadör för en fråga, som beskrivs i "Vi bygger Vision", är ett upplägg som till stora delar kan användas i arbetet med MR-inspiratörer. Lärdomar och utbyte med ambassadörsverksamheten bör vara en del av det löpande utvecklingsarbetet.

De är också angeläget att de personer som på olika sätt är knutna till RIM bör fylla funktionen av att föra ut frågorna utifrån ett MR-perspektiv och på så sätt vara motorn i förbundets lokala arbete med likabehandling.

Under 2014 lanseras engagemangskiosken, en plats på vision.se, som inspirerar till att ordna aktiviteter på arbetsplatserna och dela med sig av bra aktiviteter som anordnats. Mångfald och HBTQ är två äm-

nen som kommer att finnas med. På så sätt kommer det att bli synligt hur Vision är aktiva och påverkar i MR-frågorna, och det går att knyta kontakt med andra som jobbar med samma sak.

Dessutom ska förbundet centralt stötta upp med relevanta utbildningar och kompetensförsörjning för de som valt att engagera sig i specifika frågor.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsområdet besluta**

att avslå motionen

# 55. Revidera Visions program för mänskliga rättigheter och likabehandling

## Motionär: Vision Stockholms stad

Visions ambitioner att motverka alla former av diskriminering och främja likabehandling går inte att ta miste på när man betraktar de olika viljeyttringar som finns både centralt och lokalt i förbundet. Vi har en hel del skriftligt material i form av information på webben, broschyrer, verksamhetsplaner och målbeskrivningar. Alla dessa har sin grund i vår värdegrund och vårt program för mänskliga rättigheter och likabehandling.

Under de senaste åren har vi bekymrat sett hur främlingsfientliga politiska grupper har fått fotfäste bland våra politiska beslutsfattare och att stödet för dessa i samhället ökar. Vi ser även hur löneklyftorna ökar mellan män och kvinnor (ett område som vi kan mäta och följa upp) och i det hårdare anställningsklimatet är sökanden som faller utanför samhällsnormen förlorarna.

I vår fackliga verksamhet saknar vi tydlig konkretisering om hur vi ska bemöta detta och vi känner oss många gånger frustrerade och maktlösa inför arbetsgivaren trots Diskrimineringslagen, Arbetsmiljölagen, kollektivavtal om både anställningsvillkor och samverkan.

Inom organisationen pågår samtal om att se över vår värdegrund för att den blir ”enig med ett modernt och modigt fackförbund” i enlighet med motion 59 som Förbundsmötet 2012 biföll. Om man läser motionen handlar det om att förtydliga vad vi menar med solidaritet och i praktiken sticka ut näsan mot de exkluderande åsikterna både i vårt samhälle och utanför.

Genom att bifalla motion 59 har Förbundsmötet indirekt även uppmanat att se över programmet för Mänskliga rättigheter och likabehandling. Programmet i sig är högaktuellt och relevant men det finns en del även i dess retorik som kräver en djupare fundering. Vad menar vi med ”underrepresenterade grupper”? Vem i ”Vision ska utveckla ett tydligt arbete mot rasism och främlingsfientlighet”? Vad pratar vi om när vi ”ska i den egna organisationen identifiera, tydliggöra, lokalisera samt lösa de direkta eller indirekta problem som förbundet har”!

Som organisation bör vi sträva efter att våra egna dokument inte ska bli föremål för alldeles spretiga tolkningar utan att de ska verkligen fungera som facit så att ”allt arbete kan prövas mot...” Som lokal företrädare för organisationen ska man kunna känna sig trygg i att våra utgångspunkter, mål och verktyg kan omsättas i vars och ens verklighet och förutsättningar.

### Vision Stockholms stads avdelningsstyrelse föreslår förbundsmötet att besluta

- att Visions program för Mänskliga rättigheter och likabehandling ses över i enlighet med motionens innehåll.
- att förbundsstyrelsen får i uppdrag att utveckla ett tydligt arbete (handlingsplan, guide) mot rasism och främlingsfientlighet för att användas som stöd för det lokala arbetet.

Vision Stockholms stads representantskap ställde sig bakom denna motion på årsmötet den 19 mars 2014.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Mariestad, Skövde, Skara samt Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Utgångspunkten för Visions uppdrag är att medlemmen ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv enligt det medlemslöfte som vi formulerat. För att detta ska bli sant för varje enskild medlem måste arbetslivet vara fritt från diskriminering och här spelar det lokala fackliga arbetet en avgörande roll.

För att skapa ytterligare tryck i frågan om likabehandling har Vision, inom ramen för det nya samarbetsavtalet med Kommunal, valt att lansera ett arbete som handlar om att föra ut frågan om mångfald och likabehandling på arbetsplatserna. Arbetet tar inte minst sikte på frågan om främlingsfientlighet och allas lika värde. Bedömningen är att det kan vara läge att Vision även utformar ett eget material i enlighet med det förslag som finns i motionen. I det arbetet bör de lokala exempel, t ex från Stockholmsavdelningen, användas som referensmaterial.

De program som antagits av tidigare förbundsmöten ligger fast som en bakgrund till den politik som formulerats i "Vi bygger Vision" och hjärtefrågorna. Och det är dessa dokument som slår fast förbundets hållning på mångfalds- och jämställdhetsområdet, vilket följer den ordning som beslutades på förbundsmötet 2012.

Den gemensamma utmaning som organisationen nu står inför är att omsätta den befintliga fackliga politiken i handling. Arbetet är påbörjat men måste, för att ge tydligt resultat, hållas i och ytterligare förstärkas. Det handlar om att hitta de vägar som ger mesta möjliga effekt och där vi drar nytta av organisationens alla delar.

I övrigt har förbundsstyrelsen, enligt förslag i en inkommen skrivelse, tagit beslut om "att förbundet, i den ordinarie verksamhetsuppföljning, följer upp mångfaldsarbete och hur den har genomsyrat all vår verksamhet." Att integrera frågan om mångfald i det löpande arbetet är ett strategiskt vägval som vi alla blir en del av att förverkliga.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionens första att-sats

att bifalla motionens andra att-sats

## 56. RIM:s uppdrag – att alla diskrimineringsgrunder kan ingå men huvuddelen ägnas åt den etniska

### Motionär: Sven Hellbom Vision avdelning 147 Härryda

På förbundsmötet 2012 var det en mycket bra diskussion om RIM skulle ägna sig åt alla diskrimineringsorsaker eller endast ägna sig åt den etniska. Beslutet blev att RIM skulle ägna sig åt den etniska diskrimineringen för att denna är särskilt viktig och att diskrimineringen där är så påtaglig.

Vi var alla överens om att denna diskriminering var extra viktig att arbeta med. Flera på förbundsmötet tyckte dock att det ändå vore bra om uppdraget innefattade alla diskrimineringsorsaker.

Det viktigaste med motionen denna gång är att vi även på detta förbundsmöte tänker till och diskuterar frågan så att vi kan fatta ett genomtänkt beslut. Det är det viktigaste. Personligen tycker jag att det vore bra om RIM:s uppdrag kan innefatta alla diskrimineringsgrunder men med tillägget att huvuddelen av tiden ägnas åt den etniska diskrimineringen. Att huvuddelen ägnas åt den etniska diskrimineringen gör att denna fråga inte glöms bort av Vision men uppdraget blir lite större. Det skall inte vara något tvång utan varje region får prioritera efter sin förutsättning och hur det ser ut inom sitt område.

Det viktiga dock är att huvuddelen av tiden ägnas åt den etniska frågan. En region kan således om det vill endast ägna sig åt den etniska frågan. Motionen skall ses som en möjlighet att vidga uppdraget utan att glömma vårt ursprungliga uppdrag. Det är ju så att ledamöterna i RIM både nationellt och regionalt brinner för uppdraget och har tagit på sig uppdraget på grund av den etniska diskriminering som finns så risken är i princip noll att frågan om den etniska diskrimineringen glöms bort. Detta hindrar inte att det kan vara bra att vidga uppdraget för de centra som vill detta.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att RIM skall ges möjlighet att arbeta med alla diskrimineringsgrunderna men att huvuddelen av uppdraget ägnas åt den etniska diskrimineringen.

### Avdelningens yttrande kring motionen:

Vision Härryda avd 147 bifaller motionen.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Området mångfald är angeläget för förbundet och ambitionsnivån hålls även fortsättningsvis på en hög nivå. Frågan om etnisk mångfald är även fortsättningsvis prioriterad och därför breddas inte RIM:s uppdrag i nuläget, men även andra diskrimineringsgrunder ska självklart uppmärksammas i förbundets sammanlagda arbete mot diskriminering. I många fall sammanfaller arbetssätt och inriktning i arbetet med de olika diskrimineringsgrunderna, till exempel finns många lärdomar och analyser att dra mellan arbetet med kön, etnicitet och sexuell läggning. Inte sällan finns det likheter i det organiserade motståndet mot dessa tre diskrimineringsgrunder. Visions uppgift blir att argumentera mot de krafter inom samhället som arbetar med att pressa tillbaka de framgångar som uppnåtts inom dessa områden.

De personer som på olika sätt är knutna till RIM bör fylla funktionen av att föra ut frågorna utifrån ett MR-perspektiv och på så sätt vara motorn i förbundets arbete med likabehandling. Engagemanget hos de personer som vill vara en del av MR-arbetet måste absolut tas tillvara regionalt. Arbetet med att hitta former för de som vill vara en del av det fackliga arbetet utan att ha traditionella uppdrag ska utvecklas, så att de som vill kan ha möjligheten och få en bra stöttning från organisationen.

Det är viktigt att framhålla att mångfaldsfrågorna inte bara är en angelägenhet för RIM. Det är förbundsstyrelsen som är ytterst ansvarig för arbetet med alla diskrimineringsgrunder. Den inriktning som beskrivs i hjärtefrågan "Du tjänar på ett schyst arbetsliv" är det som vägleder oss i vårt arbete framåt. Hur vi omsätter andemeningen i den hjärtefrågan är något vi gemensamt har som uppgift; medlem och förtroendevald såväl som kansliorganisation och förbundsstyrelse. Förbundsstyrelsen har, enligt förslag i en inkommen skrivelse, tagit beslut om "att förbundet, i den ordinarie verksamhetsuppföljning, följer upp mångfaldsarbete och hur den har genomsyrat all vår verksamhet." Att integrera frågan om mångfald i det löpande arbetet är ett strategiskt vägval som vi alla blir en del av att förverkliga.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att avslå motionen

## 57. Utveckla RIM till MR-råd

### Motionär: Vision Stockholms stad

Vision har tydligt visat att etnisk mångfald är ett prioriterat område inom förbundet genom bildandet av Rådet för integration och etnisk mångfald. Och det finns ingen tvekan om att frågan är lika, om inte mer, aktuell idag än när RIM startade sin verksamhet. Främlingsfientliga politiska grupperns stöd i samhället ökar och det behövs motvikt och krafter för att stå emot.

Som prioritering är etnisk mångfald viktig men om vi pratar i termer om antidiskriminering och missgynnande får vi nog allt ta hänsyn till även andra diskrimineringsgrunderna samt trakasserier och sexuella trakasserier. Det pågår en statlig utredning om krav på aktiva åtgärder mot diskriminering som mycket väl belyser mångfaldsfrågornas komplexitet och svårigheterna på att skilja en grund från en annan, orsak och verkan, vad kan hanteras inom lagens ram och vad faller under t.ex. Arbetsmiljölagen.

Vision Stockholms stads uppfattning är att mångfaldsfrågorna ska omfatta alla diskrimineringsgrunderna i enlighet med FN:s konventioner om mänskliga rättigheter, diskrimineringslagen och Arbetsmiljölagen och att RIM som förbundsorgan ska få äga hela frågan. Att skilja frågorna åt skapar gränsdragningar som enligt vår mening försvårar mångfalds- och jämställdhetsarbetet samt skapar otydlighet kring vad vi som förtroendevalda ska verka för.

Att äga hela mångfaldsfrågan utesluter ju inte prioriteringen av ett visst område under en viss period eller tills en uttalad målsättning är nådd. Tvärtom ger det en möjlighet att vid oklara gränser eller flerbottnad problematik belysa alla delar genom att en är prioriterad. På så sätt skapar vi legitimitet och ger lika vikt för alla frågor. Enligt principen ”en för alla, alla för en”.

Intolerans och diskriminering föds ur fördomar och attityder som formar våra normer och befäster dessa i oskrivna regler alldeles oavsett diskrimineringsgrunder. Diskriminering och exkluderande förekommer dessutom bland alla människor. En frånskild, arbetslös, kurdisk trebarnsmamma möter sannolikt diskriminering från både det egna samhällets normer som från vårt – och båda verkar i vårt samhälle!

Alla ska ha samma rätt och möjligheter till anställning och utveckling i arbetslivet. ”Vision arbetar aktivt för att motverka alla former av diskriminering och andra former av intolerans. Principen om mänskliga rättigheter och likabehandling ska genomsyra Visions verksamhet på alla nivåer och inom alla verksamhetsgrenar.”

Låt oss visa att vi står bakom vår värdegrund.

### Vision Stockholms stads avdelningsstyrelse föreslår förbundsmötet att besluta

- att RIM (Rådet för integration och etnisk mångfald) ändrar namn till MR-råd.
- att MR-rådets uppdrag får en tydlig koppling med Visions värdegrund och hjärtefrågor.

Vision Stockholms stads representantskap ställde sig bakom denna motion på årsmötet den 19 mars 2014.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Mariestad, Skövde, Lidköping, Skara samt Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara



## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Området mångfald är angeläget för förbundet och ambitionsnivån hålls även fortsättningsvis på en hög nivå. Frågan om etnisk mångfald är även fortsättningsvis prioriterad och därför breddas inte RIM:s uppdrag i nuläget, men även andra diskrimineringsgrunder ska självklart uppmärksammas i förbundets sammanlagda arbete mot diskriminering. I många fall sammanfaller arbetsätt och inriktning i arbetet med de olika diskrimineringsgrunderna, till exempel finns många lärdomar och analyser att dra mellan arbetet med kön, etnicitet och sexuell läggning. Inte sällan finns det likheter i det organiserade motståndet mot dessa tre diskrimineringsgrunder. Visions uppgift blir att argumentera mot de krafter inom samhället som arbetar med att pressa tillbaka de framgångar som uppnåtts inom dessa områden. Vision följer även den statliga utredningen om aktiva åtgärder, i samarbete TCO, och arbetar för att alla diskrimineringsgrunder tas med i den lagstiftningen.

De personer som på olika sätt är knutna till RIM bör fylla funktionen av att föra ut frågorna utifrån ett MR-perspektiv och på så sätt vara motorn i förbundets arbete med likabehandling. Engagemanget hos de personer som vill vara en del av MR-arbetet måste absolut tas tillvara regionalt. Arbetet med att hitta former för de som vill vara en del av det fackliga arbetet utan att ha traditionella uppdrag bör utvecklas, så att de som vill kan ha möjligheten och få en bra stöttning från organisationen.

Den formulering som finns under hjärtefrågan ”Du tjänar på ett schyst arbetsliv” är det som vägleder oss i vårt arbete framåt. Hur vi omsätter andemeningen i den hjärtefrågan är något vi gemensamt har som uppgift; medlem och förtroendevald såväl som kansliorganisation och förbundsstyrelse.

Förbundsstyrelsen har, enligt förslag i en inkommen skrivelse, tagit beslut om ”att förbundet, i den ordinarie verksamhetsuppföljning, följer upp mångfaldsarbete och hur den har genomfört all vår verksamhet.” Att integrera frågan om mångfald i det löpande arbetet är ett strategiskt vägval som vi alla blir en del av att förverkliga.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

## 58. Vem ansvarar för arbetsmiljön?

### Motionär: avd 025 Karlstad

Vad har Vision för ansvar för arbetsmiljön? För den fackliga tiden deltid heltid?

Arbetsgivaren eller förbundet?

Vart vänder man sig om man blir sjuk pga det fackliga uppdraget

### Förbundsstyrelsen föreslås besluta

- att Vision som facklig organisation skall vara tydlig med vem som bär ansvaret i dessa situationer.
- att ge förbundet i uppdrag att arbeta fram riktlinjer för förtroendevalda hur man hanterar sin egen sjukskrivning eller arbetsskada som man har förvärvat under sitt fackliga uppdrag.

### Avdelningens yttrande

Styrelsen i Vision 025 är eniga om att det är en viktig fråga för våra förtroendevalda och anser att det är av högsta vikt att förbundet tar ett beslut i frågan då det handlar om vem som bär ansvaret.

### Följande avdelningar står bakom motionen:

012 Örebro, 065 Västerås, 011Uppsala, 029 Eskilstuna

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, LFF ger rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för det fackliga arbetet som berör den egna arbetsplatsen. Skyddsombud ska enligt arbetsmiljölagen (AML) ha möjlighet att gå ifrån sitt ordinarie arbete vid akuta situationer, och få utrymme för övrigt arbete i den mån uppdraget kräver. Arbetsgivaren får inte hindra skyddsombudet från att fullgöra sitt uppdrag eller ge försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor i förhållande till det som skulle ha rått utan skyddsombudsuppdraget.

Arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar för sina anställda. För den som utför arbete med stöd av LFF eller AML innebär det bland annat att arbetsgivaren har ansvar för att arbetsbelastningen i tjänsten är rimlig i förhållande till den tid som överenskommit för det fackliga uppdraget. Även för den som har ett fackligt heltidsuppdrag med bibehållna anställningsförmåner gäller arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

Den som skadat sig eller blivit sjuk på grund av det fackliga arbetet som man med bibehållen lön utfört enligt LFF eller AML, ska hantera arbetsskada och sjukdom på samma sätt som alla andra anställda. Det innebär att arbetsgivaren ska göra anmälan till Försäkringskassan och att den anställde gör anmälan till AFA Försäkring. Vanligtvis hjälper arbetsgivaren också till med anmälan till AFA Försäkring.

Skada som har samband med utförandet av ett förtroendeuppdrag utan bibehållen lön från arbetsgivaren omfattas normalt inte av arbetsskadestiftningen, arbetsskadeförsäkringen hos AFA Försäkring eller arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Undantagsvis, om man kan hävda att uppdraget har en stark arbetsanknytning och utförs i arbetsgivarens intresse, kan skadan omfattas. För den förtroendevalde som skadar sig då denne uppbär lön från Vision eller blir sjuk av ett sådant uppdrag hanteras anmälan till Försäkringskassan och AFA Försäkring av ansvarig chef på förbundet eller ordföranden i avdelningen. För den som uppbär lön från Vision har förbundet arbetsmiljöansvaret. Skador som man får i det

fackliga uppdraget anmäls även till Trygg Hansa där Vision har en kollektiv olycksfallsförsäkring och en tjänstereseförsäkring för förtroendevalda.

Om man får ett avslag från Försäkringskassan eller AFA Försäkring gällande arbetsskada bistår förbundet centralt med rättshjälp för att driva frågan, förutsatt att det finns en rimlig chans att nå framgång i ärendet.

Många förtroendevalda har en svår uppgift både utifrån belastningen i uppdraget och arbetsmängden i anställningen. Ett stöd för att underlätta, och för att förebygga emotionell press för de fackliga förtroendevalda är även det kostnadsfria professionella samtalsstöd Vision erbjuder medlemmarna, dygnet runt, årets alla dagar. Arbetsgivarens ansvar för förtroendevalda enligt LFF och AML kan inte nog betonas. Att intressera fler personer för det fackliga arbetet är viktigt för att uppdragen ska kunna fördelas på flera och för att vi ska kunna bygga ett starkare Vision. Motionären visar på att det finns osäkerhet om hur eventuella skador ska hanteras. Vision centralt ska därför se till att försäkringsinformationen på [vision.se](http://vision.se) för förtroendevalda utvecklas och förtydligas.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att bifalla motionens första att-sats
- att i övrigt anse motionen besvarad

## 59. Vision behöver en mångfalds- och jämställdhetsstrategi!

### Motionär: Vision Stockholms stad

Alla ska ha samma rätt och möjligheter till anställning och utveckling i arbetslivet. Det är utgångspunkten i Visions program för mänskliga rättigheter och likabehandling. "Vision arbetar aktivt för att motverka alla former av diskriminering och andra former av intolerans. Principen om mänskliga rättigheter och likabehandling ska genomsyra Visions verksamhet på alla nivåer och inom alla verksamhetsgrenar."

Vision Stockholms stad har under tre års tid fördjupat sig i frågan om hur mångfald kan genomsyra all vår fackliga verksamhet. Bakgrunden till detta arbete har varit en frustration över att mångfaldsfrågorna lokalt tenderar alltid att få låg prioritet och mer eller mindre sporadiskt uppmärksammas när det passar för övrig verksamhet. Genom denna fördjupning har vi diskuterat orsakerna till varför det verkar vara så svårt att lyfta fram mångfaldsfrågorna lokalt och upptäckt att det inte är helt lätt att konkretisera vad denna "genomsyrande" innebär.

Trots att Vision har mycket material om jämställdhet och mångfald och trots att det finns utbildningar om detta saknar vi en tydligt uttalad strategi, konkret målsättning eller handlingsplan för att arbeta med mångfalds- och jämställdhetsfrågor. Vision har, genom våra program för "Jämställdhet" och för 'Mänskliga rättigheter och likabehandling', en idé om vad vi ska verka för men de verktygen som finns ger ganska lite stöd för HUR detta ska kunna ske. Etnisk mångfald prioriteras genom RIM samt jämställda löner genom avtalsprocessen men vi anser att det behövs en strategi som omfattar all mångfalds- och jämställdhetsarbete,

Vision Stockholms stad har tagit fram en jämställdhets- och mångfaldsstrategi för den egna avdelningen i syfte att konkretisera vad detta arbete innebär för oss, vad vi har för mål och hur vi ska gå till väga för att nå våra mål. Till vår strategi har vi kopplat en handlingsplan som anger den årliga prioriteringen till vad som faktiskt ska göras.

Vårt arbete hittills har visat att det finns ett stort intresse att mera konkret ta tag i frågorna samt att det finns ett stort behov av användbart material som ger konkret stöd i HUR vi ska verka för jämställdhet och mångfald. Som ett led i konkretiseringsarbetet har Vision Stockholms stad tagit fram en liten "flithund" för mångfald som har väckt även arbetsgivarens nyfikenhet. Flithundens innehåll stämmer väl med den statliga utredningen om krav på aktiva åtgärder för att motverka diskriminering.

### Vision Stockholms stads avdelningsstyrelse föreslår förbundsstyrelsen att besluta

att Vision ska ha en nationell jämställdhets- och mångfaldsstrategi.

Vision Stockholms stads representantskap ställde sig bakom denna motion på årsmötet den 19 mars 2014.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Mariestad, Skövde, Lidköping, Skara samt Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

De program som antagits av tidigare förbundsmöten ligger fast som en bakgrund till den politik som formulerats i "Vi bygger Vision" och hjärtefrågorna. Och det är dessa dokument som slår fast förbundets hållning på mångfalds- och jämställdhetsområdet, vilket följer den ordning som beslutades på förbundsmötet 2012.

Den gemensamma utmaning som organisationen nu står inför är att omsätta den befintliga fackliga politiken i handling. Arbetet är påbörjat men måste, för att ge tydligt resultat, hållas i och ytterligare förstärkas. Det handlar om att hitta de vägar som ger mesta möjliga effekt och där vi drar nytta av organisationens alla delar.

I övrigt har förbundsstyrelsen, enligt förslag i en inkommen skrivelse, tagit beslut om "att förbundet, i den ordinarie verksamhetsuppföljning, följer upp mångfaldsarbete och hur den har genomsyrat all vår verksamhet." Att integrera frågan om mångfald i det löpande arbetet är ett strategiskt vägval som vi alla blir en del av att förverkliga.

Förbundsstyrelsen har huvudansvaret för att utveckla förbundets strategi och formulera hur arbetet med jämställdhet och mångfald kan utvecklas. Vidare har kansliorganisationen uppdrag att stötta lokala initiativ, till exempel i arbetet med lokala likabehandlingsavtal, samt att bedriva ett pågående utvecklingsarbete mellan kansliorganisationen och andra delar av organisationen för att uppnå bästa resultat i frågorna. Det engagemang och kunskap som finns inom alla delar av förbundet, inte minst det lokala arbetet, ska givetvis tas tillvara på ett sätt som stärker förbundets sammanlagda arbete med jämställdhet och mångfald. Tillsammans kan vi även utveckla de redan befintliga material som förbundet tagit fram om likabehandling.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

## 60. Visions pensionärer

### Motionär: Willy Joelsson och Anne-Marie Pettersson, Linköpings pensionärssektion

Visions pensionärssektions styrelse i Linköping har fått i uppdrag, genom årsmötet 26 februari 2014, att tillskriva förbundsmötet, att ändra stadgarna så att även Vision uppfyller kriterierna för att "platsa in" bland de fem rikstäckande organisationerna: PRO, SPF, SPRF, SKPF och RPG. Eftersom vi idag inte är en organisation "öppen för alla" stängs vi ute i vissa kommuners pensionärsråd/motsvarande, dock ej i Linköping, men på en del andra orter. Förutom att organisationen ska vara "öppen för alla" finns ytterligare kriterier: organisationen ska vara rikstäckande, det kriteriet uppfyller Vision enligt vår uppfattning, även kriteriet att organisationen, i sin organisationsstruktur, ska vara demokratiskt uppbyggt, uppfylls av Vision.

#### Vi vill att förbundsmötet ger förbundsstyrelsen i uppdrag

- att ändra nuvarande stadgar på ett sådant sätt att även Visions pensionärssektioner blir "öppna", så att alla pensionärer kan bli medlemmar i Vision.
- att förbundsmötet ger förbundsstyrelsen i uppdrag att utveckla organisationsstrukturen mot ännu större demokrati, jfr exempelvis SKPF:s organisationsstruktur.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Det finns idag, som motionärerna skriver, fem stycken rikstäckande pensionärsorganisationer. Det är:

- Pensionärernas riksorganisation (400 000 medlemmar, 1 400 föreningar)
- Sveriges Pensionärsförbund (270 000 medlemmar, 830 föreningar)
- Sveriges pensionärers riksförbund (40 000 medlemmar, 70 avdelningar)
- Svenska kommunalpensionärers riksförbund (150 000 medlemmar, 124 avdelningar)
- Riksförbundet pensionärs gemenskap (15 000 medlemmar, 250 föreningar)

Dessa organisationer är samtliga högst professionella och arbetar framgångsrikt med att bevaka och påverka pensionsfrågor. Vision är ett fackförbund som i likhet med dessa organisationer är högst professionellt och som arbetar framgångsrikt med att företräda sina medlemmar samt bevaka och påverka frågor som gör arbetslivet bättre för dess medlemmar. Visions fokus skiljer sig därmed från ovanstående organisationer då förbundets stadgar slås fast att förbundet ska "tillvarata och främja medlemmars ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen i deras egenskap av arbetstagare eller uppdragstagare". Visions pensionärsverksamhet är dock redan idag välkommen att delta i flera kommuners pensionärsråd. Linköping är ett exempel, Uppsala är ett annat. I andra kommuner ser det annorlunda ut och det ställs mycket riktigt krav på att vara en organisation där alla med någon form av pension ska erbjudas medlemskap.

Att omvandla Visions pensionärsverksamhet för att svara upp mot de krav som ställs på rikstäckande organisationer måste anses resurskrävande och förbundsstyrelsen kan, som motionären skriver, konstatera att det finns flera andra organisationer som redan idag representerar pensionärer i dessa sammanhang. Och deras verksamhet måste med all respekt anses som fullgod. Det är vidare fullt möjligt för Visions pensionärsmedlemmar att bli medlem i någon av tidigare nämnda organisationer och på så sätt göra sin röst hörd.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet

att avslå motionen

# **Utskott 7**

**Motionerna 61-70**

# 61. Bekämpa ålderismen i arbetslivet

**Motionär: Jim-Alex M. Hirschi, Vision Göteborg**

## **Bakgrund**

Vi behöver höja kunskapsnivån om och lyfta fram problematiken kring ålderismen i arbetslivet. I Sverige introducerade gerontologiprofessorn Lars Andersson begreppet ålderism som härstammar från Robert Butlers ageism. Ålderism kan jämföras med begrepp som rasism och sexism och handlar om fördomar, stereotypa uppfattningar och kränkande särbehandling på grund av ålder.

Åldersdiskriminering i arbetslivet förbjöds 2009. Diskriminering är ofta subtilt och svårt att bevisa för den person som upplevt sig utsatt. De flesta av oss känner säkert till någon som blivit drabbad av att över en viss ålder ha svårt att få nytt jobb. För många som vill och kan är det heller inte möjligt att jobba efter 67 år. De "tvingas" gå i pension mot sin vilja. Samtidigt har vi människor som inte klarar att jobba till 65. Alltså är åldrandet i sig individuellt och något vi bör ta större hänsyn till i arbetslivet.

En annan aspekt av ålderismen är att många unga har idag svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden och få fasta jobb. 770 000 personer är visstidsanställda. 23 % av de kommunanställda har tillfälliga anställningar. Det finns en uppfattning baserat på myter och fördomar, att yngre trivs med att hoppa runt på olika jobb och därför trivs med korta vikariat och timanställningar. De allra flesta vill ha ett fast jobb som innebär en stadig inkomst. Enligt en enkät som Tidningen Visions genomfört mår hälften av de visstidsanställda dåligt, är utarbetade, oroliga för sin framtid och rädda för att säga ifrån på arbetet. Visstidsanställda har svårare att skaffa bostad och få lån. Många arbetsgivare sätter vikariat i system för att slippa anställa på längre sikt, vilket bör uppmärksammas och motverkas.

Ytterligare en aspekt på när ålderism förekommer är i samband rekryteringar. Det förekommer att arbetsgivare uttrycker till intresserade av tjänster att "du är för ung för det här jobbet" och "vi behöver någon som är född på 50-talet" eller omvänt att "vi behöver någon ung till den här tjänsten". Människor ses inte för sina erfarenheter, kompetenser och potential utan främst för sin kronologiska och biologiska ålder, som säger väldigt lite om mognadsgrad, egenskaper och personlighet. Det här ser jag som ett stort bekymmer och lidande för varje enskild person som utsätts och som vi behöver uppmärksamma mer på en strukturell nivå.

## **Förslag**

Vision bör som ansvarsfullt fackförbund i frågor om mänskliga rättigheter särskilt lyfta fram och fokusera på åldersdiskriminering och ålderism. Vi får inte glömma bort åldersfrågan. Vi behöver höja medvetenheten, kunskapen och insatserna för att stoppa ålderismen i arbetslivet. Både utifrån att yngre drabbas av otrygga anställningar och äldre vars kompetens inte tas tillvara. Vi behöver mer kunskaper om i vilken omfattning ålderism förekommer, hur de som drabbas av ålderism upplever det och vilka insatser som behövs för att motverka ålderism.

Andelen visstidsanställningar bör minska och ett mer aktivt arbete med generationsväxling bör sättas igång. Den offentliga sektorn bör gå före och se till att minska andelen visstidsanställningar.

## **Med hänvisning till ovanstående yrkar undertecknad att förbundsmötet beslutar**

- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att driva och fokusera mer på frågan om ålderism och åldersdiskriminering i arbetslivet.
- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram en särskild strategi för hur åldersdiskriminering i arbetslivet ska motverkas.
- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att driva frågan om att den offentliga sektorn ska minska andelen visstidsanställningar.



### Avdelningens yttrande

Vision Göteborgs styrelse har att avstyrka motionen

### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Mariestad, Vision Skara, Vision Skövde, Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Frågan om ålderism och åldersdiskriminering är en del av Visions likabehandlingsarbete. Det är inte minst i det förebyggande lokala arbetet vi kan göra skillnad, men även när det gäller att driva ärenden där medlemmar blivit utsatta för direkt eller indirekt diskriminering. Vision bidrar genom det lokalfackliga arbetet men också genom påverkans- och förhandlingsarbete på nationell nivå.

Precis som lyfts i motionen är det särskilt viktigt att titta på de personer som är nya på arbetsmarknaden med "ofasta jobb" samt de äldre med risk att behandlas som oattraktiva att anställa. I det senare fallet är det viktigt att föra fram kompetensperspektivet och frågan om generationsväxling. Det finns även anledning att lyfta fram hur viktig den äldre gruppen är för att tillgodose det framtida behovet av arbetskraft som finns i Visions sektorer.

Visions arbete med ofasta jobb tar sig lite olika uttryck. Det har startats upp en medlemservice som riktar sig direkt mot de som har ofasta jobb och som syftar till att ge råd och stöd. För att förbättra situationen för dem med otrygga anlitandeformer arbetar Vision målmedvetet i avtalsarbetet på nationell nivå för att få med skrivningar som syftar till öka tryggheten och förbättra villkoren för medlemmar med ett ofast jobb. Förbundet arbetar också med opinionsbildning och deltar i olika sammanhang där det är möjligt att lyfta och driva frågan om ofasta jobb, allt med syfte att få bukt med arbetsgivarens överutnyttjande av otrygga anlitandeformer. Med all säkerhet kommer frågan om åldersdiskriminering och visstidsanställningar bli allt mer viktiga för Vision att driva.

Vad det gäller det att formulera en strategi är förbundsstyrelsen övertygad om att den väg som förbundet slagit in på i "Vi bygger Vision" när det gäller likabehandling är ett viktigt steg på vägen i att lyfta frågan om mångfald i förbundets arbete. Även i förbundets hjärtefråga "Du tjänar på ett schyst arbetsliv" tas frågan om likabehandling upp och hjärtefrågan ska vara vägledande i det konkreta arbetet med diskriminering. Tanken är att hjärtefrågorna ska vara under ständig utveckling för att på så sätt tydligt peka ut vilken inriktning som förbundet vill ha för likabehandlingsarbete.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att bifalla motionens första att-sats
- att avslå motionens andra att-sats
- att bifalla motionens tredje att-sats

## 62. Fortbildning

**Motionär: Else-Marie Banner, Ulrika Sivardsson, Margareta Hellman, Hannah Älgekrans, Carola Eklund, Pia Fältmars, Marita Granström, Susanne Kuci, Mariette Jakobsson, Gudrun Kornijenko, Lotta Eriksson, Hanna Älgekrans**

Medicinska sekreterare har ett mycket ansvarsfullt yrke och är en stor medlemsgrupp i Vision.

Samtidigt som allt större kunskapskrav ställs på yrkesgruppen så är kompetensutvecklingen i stort sett obefintligt. Därför anser vi att Vision ska arbeta för att medicinska sekreterare ska erbjudas kontinuerlig fortbildning. Detta skulle t ex kunna vara kurser och seminarier riktade till yrkesgruppen.

Med ökad fortbildning skulle medicinska sekreterares kompetens tas tillvara på ett bättre sätt i enlighet med RAK \*). Ytterligare en positiv effekt är att individen utvecklas sin yrkesroll.

\*) Rätt Använda Kompetens.

### Avdelningens yttrande

Avdelningsstyrelsen Landstingsavdelningen i Norrbotten anser att fortbildning i form av kurser och seminarier bör ges till de flesta av våra yrkesgrupper efter någon form av behovsprövning. Alla ska tas tillvara ur RAK-synpunkt och stärkas i sina yrkesroller.

Motionen skickas vidare till förbundsstyrelsen 2014.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Alla medarbetare, inklusive medicinska sekreterare, ska ha rätt att utvecklas i arbetet och rätt till kontinuerlig kompetensutveckling. Det är vår uppfattning att individuella utvecklingsplaner upprättas årligen för att skapa möjligheter för individen att utvecklas i sin yrkesroll, vilket också ska matcha verksamhetens behov, nu och i framtiden. Med en kontinuerlig och planerad kompetensutveckling av medarbetarna utvecklas även verksamheterna.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen

- att bifalla motionen och
- att överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser och förhandlingar

## 63. Kompetensutveckling för ledande fackligt förtroendevalda

**Motionär: Lars Möllberg och Marie Östangård, sektion 2 avd 282 VGR.**

För att säkerställa kompetensen för våra ledande fackligt förtroendevalda i ett framtida Vision föreslår vi förbundsstyrelsen att fatta beslut om

- att förbundet arrangerar en 4-5 veckors kvalificerad facklig utbildning med innehåll: arbetsrätt, arbetsmiljöfrågor, framförandeteknik osv.

### Avdelningens yttrande

Avd 282 Västra Götalandsregionen står bakom denna motion.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Vision har ett antal utbildningar för olika uppdrag och på olika nivåer. Utbildningsutbudet är varierat vänder sig till nya och ledande förtroendevalda med olika fackliga uppdrag. Förutom nya kunskaper ges där även möjligheter att knyta nätverk med andra förtroendevalda.

Att kombinera ett uppdrag i Vision med en yrkeskarriär och ett familjeliv ställer krav på att utbildningar är tillgängliga utan att deltagarna behöver vara borta från hemorten längre tid. Därför utvecklar Vision e-utbildningar och webb-seminarier som komplement eller del av fysiska utbildningar.

För den som vill få ännu mer kunskap finns ett rikt utbud hos studieförbund eller andra utbildningsordnare. Ytterligare möjlighet att lära finns i kortare kurser på Fackliga akademien eller vid universitet och högskolor.

Förbundsstyrelsen bedömer att det samlade utbud som finns från förbundet och andra aktörer väl fyller de behov som finns idag.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att avslå motionen

## 64. Rättvisefond

### Motionär: Bengt Franzino, Vision Göteborg

Motion om att utreda en fond som medlemmar, företrädesvis inom TCO, kan söka medel genom, för att, av ekonomiska skäl, slippa använda producenter som inte tecknar kollektivavtal med sina personalorganisationer och betar sig oetiskt mot sin personal med dumpade löner oacceptabel arbetsmiljö osv.

Ur fonden kan man då söka medel som täcker den prisskillnad som uppstår på grund av de olika förutsättningar som företagen har vad gäller prissättning. Exempel Ryanair som ligger flera tusen under sina schyssta konkurrenter. Fonden skulle kunna skapas tillsammans inom TCO-förbunden med delar ur våra strejkkassor.

#### Jag föreslår

att förbundsstyrelsen fattar beslut om att utreda frågan om att skapa en rättvisefond för att sätta press på de företag som vägrar kollektivavtal.

#### Avdelningens yttrande

Vision Göteborgs styrelse har beslutat att avstyrka motionen och skicka den vidare till förbundsstyrelsen

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Vision är en Fair Union som bl.a. innefattar frågan om socialt ansvarsfulla upphandlingar. Arbetet sker på flera olika sätt, t.ex. påverkansarbete genom rapporter och debatt i olika media samt genom att uppmuntra förtroendevalda och medarbetare att ställa krav på upphandlingen i sina organisationer. Vision arbetar också internt inom förbundet med att ställa krav på de leverantörer som anlitas.

Förbundsstyrelsen anser liksom motionären att detta är en viktig fråga som Vision ska fortsätta att driva. Däremot ser vi stora svårigheter med att från en fond ersätta skillnaden mellan vad en schyst upphandlad vara/tjänst kostar mot ett lägre pris som mindre schysta företag erbjuder. Dels ur en administrativ synpunkt och dels ur ett kostnadsperspektiv.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

## 65. Självständig journalistik behövs i ett demokratiskt förbund

**Motionär: Bo Silfverberg, Svenska Kyrkans församlingsförbund allmän klubb.**

Sedan ungefär 30 år har utvecklingen, framför allt inom TCO-kretsen och inte minst genom SKTF:s och SKTF-tidningens insatser, varit att stärka den journalistiska professionaliteten vid förbundstidningarna.

Vision har efter ett förbundsstyrelsebeslut i februari 2014 om Visions kommunikation kommit att framstå som en organisation som är på väg att i demokratiskt hänseende ta ett kliv bakåt. Strävan att få förbundets kommunikation att ”dra åt samma håll” och vara ”väl sammanhållen” innebär en uppenbar risk för att en viktig demokratisk institution i förbundet kastas ut med badvattnet. Tveksamhet har uppstått om det inom Vision ryms ett inom organisationen självständigt verkande pressorgan.

Då Visions stadgar i sin ändamålsparagraf fastslår att förbundets verksamhet bygger på värderingar som värnar de demokratiska principerna framstår det som en orimlighet att ett ställningstagande som i någon mening inskränker medlemsdemokratien skulle vara på väg. Tvärtom vore det förenligt med stadgarna att självständig journalistik till gagn för fördjupad medlemsdemokrati garanteras inom Vision.

Det finns ingen anledning att misstänka Visions ledning för att inte vilja ha en öppen diskussion, men erfarenheter visar att fackförbundsledningar som känt sig hotade velat toppstyra medlemsdiskussionen och det kan hända igen. Alltså vore det en stor medlemsnytta att konstitutionellt ”bygga in” det fria ordet i organisationen. Det gör man på det i tryckfrihetssammanhang gängse sättet: genom att stadgefästa att ansvarig utgivare utses inom redaktionen (oftast chefredaktören).

### Med hänvisning till ovanstående föreslår jag

- att förbundsmötet uttalar att det inom Vision utöver information och kommunikation i olika former krävs en inom organisationen självständigt verkande journalistik.
- att förbundsmötet uttalar att de stadgeenliga demokratiska beslutsformerna behöver kompletteras med ett stadgeenligt skydd för det fria ordet.
- att förbundsmötet som ett principbeslut uttalar att ansvarig utgivare enligt tillämpligt regelverk ska utses inom redaktionen oavsett val av format eller kanal (förbundstidning som idag eller exempelvis genom kombination av webbnyheter och magasin).
- att förbundsmötet beslutar att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att snarast möjligt återkomma till förbundsmötet med förslag till stadgeändringar i detta syfte.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen fick i uppdrag av förbundsmötet 2012 att se över förbundets tidningsverksamhet och medlemskommunikation. Utgångsläget för den stora utredningen som förbundsstyrelsen satte igång efter det var att översynen ska vara genomgripande och klargöra på vilket sätt Vision i framtiden bäst ska kommunicera med sina medlemmar och sina framtida medlemmar. Som grund låg också att medlemskommunikationen ska stödja och bidra till förbundet när de mål som medlemmarna, genom förbundsmötet sätter.

Efter en gedigen utredning, med ett antal medlemsundersökningar och fokusgrupper, stod det klart för förbundsstyrelsen att det är avgörande att Visions medlemskommunikation fungerar väl tillsammans och drar åt samma håll. Tiden är förbi då vi kunde bestämma hur och när vi skulle kommunicera med medlemmarna. Idag måste vi anpassa oss till medlemmarna och kommunicera på deras villkor. Det innebär att vi ska använda de kanaler som medlemmarna använder, och de kanalerna är idag i första hand digitala och föränderliga över tid. Därför behöver vi också skapa möjlighet till stor flexibilitet i organisationen så att vi kan förändra verksamheten löpande. De stora resurser som förbundet lägger ned på kommunikationsarbetet ska användas så effektivt som möjligt.

När vi nu gör en historisk satsning med inriktningen att skapa Sveriges bästa medlemskommunikation utgår vi alltså från de behov som våra medlemmar har, både när det gäller sättet de vill kommunicera och innehållet. Vi vet att medlemmarna vill ha stort fokus på att få stöd i viktiga frågor som handlar om deras arbetsliv och yrkeskarriär. Det här ska förbundet bli riktigt bra på. Navet blir vision.se. Vi ska också erbjuda en medlemstidning, som är en viktig del av förbundets kommunikation. Här kan våra medlemmar få fördjupade artiklar om de frågor som vi vet engagerar och stödjer dem yrkesrollen och arbetsvardagen.

Ytterligare en del i denna stora satsning är att förbundet ska leverera en modern medlemskommunikation som ger större utrymme för medlemmarnas åsikter än tidigare. Det handlar bland annat om tydligare närvaro i sociala medier, utökad omvärldsbevakning för villkorsfrågor kopplat till medlemmarnas yrkesroller och att öppna upp för mycket mer debatt. Medlemmar som är engagerade, har åsikter och vill få inflytande över sin organisation ska ha möjlighet att få det genom debatter och sociala medier i mycket större utsträckning än vad de har idag. Tillsammans med de grundläggande demokratiska vägarna våra medlemmar har för att få insyn och inflytande så blir det här ett mycket starkt tillägg. Förbundsstyrelsen vill verkligen understryka att vi är övertygade om att på detta sätt skapar större möjligheter för våra medlemmar att påverka och ha inflytande på det förbundet gör och hur vi gör det. Det är våra medlemmar som ska granska, bedöma och vara med och utveckla vårt förbund.

Som en del i vårt vässade kommunikationsarbete ska vi alltså ha en medlemstidning som ska vara en mycket bra journalistisk produkt, framtagen av en tidningsredaktion med en ansvarig utgivare.

Förbundsstyrelsen vill dock poängtera att det är avgörande för att nå så bra resultat som möjligt att våra resurskrävande kommunikationskanaler arbetar tillsammans. På det viset kommer vi att leverera relevant kommunikation till våra medlemmar och även hitta ännu mer effektiva sätt att nå resultat när det gäller att påverka beslutsfattare, opinionsbildare och media i frågor som rör våra medlemsgrupper.

Förbundsstyrelsen vill också markera att vi i första hand är ett fackförbund, inte tidningsutgivare. Och vårt ansvar gentemot våra medlemmar är med utgångsläge från att leverera bra villkor för våra medlemmar och arbeta för att de ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen**

att avslå motionen

## 66. Synliggöra yrkesgruppen medicinska sekreterare

**Motionärer: Irene Petersson, Marita Granström, Pia Fältmars, Marita Granström, Susanne Kuci, Mariette Jakobsson, Gundrun Kornijenko, Lotta Eriksson, Anders P Paulsson, Susanne Martinsson, Ann-Louise Strömbom, Ulrika Sigvardsson, Hanna Älgekrans**

Vi vill att Vision ska synliggöra vår yrkesgrupp, medicinska sekreterare, mer. Vi upplever att vi inte ofta/eller nästan aldrig benämns i sammanhang som vid uttalande till media.

Vi vill bli omnämnda i t ex löneprocesser. Med tanke på kommande stora pensionsavgångar och det redan stora underskottet av sekreterare så borde detta belysas. Vi vill att yrkes ska lyftas fram på ett positivt sätt så att det blir ett attraktivt yrkesval för framtida rekryteringar.

### Vi vill

- att Vision belyser positiva händelser inom yrkesgruppen som sker i landet.
- att Vision vid uttalande till media omnämner vår yrkesgrupp oftare och i positiv anda.

### Avdelningens yttrande

Avdelningsstyrelsen Landstingsavdelningen i Norrbotten tycker att även andra yrkesgrupper bör synliggöras ur löne- och attraktionssynpunkt för kommande rekrytering.

Motionen skickas vidare till förbundsmötet 2014.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Det är Visions medlemmar som leder, planerar och administrerar många av välfärdstjänsterna. En stor grupp av medlemmarna arbetar med vårdadministration. Vision har i flera år arbetat med, det som vi kallar RAK, rätt använd kompetens och genom ett flertal rapporter och undersökningar visat att vårdpersonal ägnar allt mindre tid till direkt patientkontakt eftersom de tyngs av administrativa arbetsuppgifter. I många fall arbetsuppgifter som professionella vårdadministratörer bör utföra.

Arbetet med RAK har tagit ny fart sedan regeringen utsåg en nationell samordnare för effektiv vårdadministration. Arbetsgivarna har inte tagit det administrativa arbetet på allvar och förstått betydelsen av att se medicinska sekreterare som en del i vårdkedjan. Omorganiseringar och avveckling av yrkesgruppen har också lett till försämringar både för verksamheten och för patienterna.

Debatten i massmedia har lyft fram vårdens bekymmer där just den komplexa administrationen och dåliga IT-lösningar har fått fokus.

Vision har uppmärksammat yrkesgruppen på ett positivt sätt under året och kommer även fortsättningsvis kommande år att synliggöra betydelsen av arbetsuppgifterna som utförs av medicinska sekreterare. Detta har skett och kommer även fortsättningsvis att ske i media, på webben, vid seminarier, konferenser, mässor och debatter/debattartiklar. Underlag för lokala debattartiklar har också arbetats fram. Runt om i landet har avdelningar och Visions center genomfört yrkesaktiviteter, såsom administ-

ratörsdagar, lunchföreläsningar etc. Teman har varit av olika slag, men som exempel kan nämnas lön och arbetsmiljö.

Förbundsstyrelsen håller med motionärerna om att en positiv ansats i texter och inlägg är viktigt där vi belyser yrkesgruppens kompetens och betydelse.

Ambitionen att synliggöra yrkesgruppen lämpar sig också väl att tas om hand i lokala initiativ och samarbeten mellan olika delar i Vision.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att bifalla motionen



## 67. Säkra en publicistisk oberoende tidning för Visions medlemmar

**Motionär: Jan Andersson Vision avdelning 012, Örebro kommun**

Förbundsstyrelsen har nyligen fattat beslut om stora förändringar gällande både Visions nuvarande tidning och andra kommunikationskanaler. Mycket av det som beslutats av FS är bra och riktigt.

Oavsett formaliautformning gällande Visions journalistik, så är det oerhört viktigt att Vision har en oberoende journalistik. Trots att vi ändå är ett förbund som syns mer nu än tidigare så är vi ändå inte speciellt intressanta för riksmidia att granska. Desto viktigare är det därför att ett så stort fackförbund som Vision som också ska företräda många olika intressen, har en journalistiskt granskande funktion som är oberoende av förbundsledningen.

### Vi föreslår

- att förbundsstyrelsen i ett tydligt beslut säkrar att Vision ska ha en tidning som har en fristående ställning inom organisationen och är publicistiskt oberoende.

### Avdelningens yttrande

Avdelningsstyrelsen i avdelning 012 ställer sig bakom motionen i sin helhet.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen fick i uppdrag av förbundsstyrelsen 2012 att se över förbundets tidningsverksamhet och medlemskommunikation. Utgångsläget för den stora utredningen som förbundsstyrelsen satte igång efter det var att översynen ska vara genomgripande och klargöra på vilket sätt Vision i framtiden bäst ska kommunicera med sina medlemmar och sina framtida medlemmar. Som grund låg också att medlemskommunikationen ska stödja och bidra till förbundet när de mål som medlemmarna, genom förbundsstyrelsen sätter.

Efter en gedigen utredning, med ett antal medlemsundersökningar och fokusgrupper, stod det klart för förbundsstyrelsen att det är avgörande att Visions medlemskommunikation fungerar väl tillsammans och drar åt samma håll. Tiden är förbi då vi kunde bestämma hur och när vi skulle kommunicera med medlemmarna. Idag måste vi anpassa oss till medlemmarna och kommunicera på deras villkor. Det innebär att vi ska använda de kanaler som medlemmarna använder, och de kanalerna är idag i första hand digitala och föränderliga över tid. Därför behöver vi också skapa möjlighet till stor flexibilitet i organisationen så att vi kan förändra verksamheten löpande. De stora resurser som förbundet lägger ned på kommunikationsarbetet ska användas så effektivt som möjligt.

När vi nu gör en historisk satsning med inriktningen att skapa Sveriges bästa medlemskommunikation utgår vi alltså från de behov som våra medlemmar har, både när det gäller sättet de vill kommunicera och innehållet. Vi vet att medlemmarna vill ha stort fokus på att få stöd i viktiga frågor som handlar om deras arbetsliv och yrkeskarriär. Det här ska förbundet bli riktigt bra på. Navet blir vision.se. Vi ska också erbjuda en medlemstidning, som är en viktig del av förbundets kommunikation. Här kan våra medlemmar få fördjupade artiklar om de frågor som vi vet engagerar och stödjer dem yrkesrollen och arbetsvardagen.

Ytterligare en del i denna stora satsning är att förbundet ska leverera en modern medlemskommunikation som ger större utrymme för medlemmarnas åsikter än tidigare. Det handlar bland annat om tydligare närvaro i sociala medier, utökad omvärldsbevakning för villkorsfrågor kopplat till medlemmarnas yrkesroller och att öppna upp för mycket mer debatt. Medlemmar som är engagerade, har åsikter och vill få inflytande över sin organisation ska ha möjlighet att få det genom debatter och sociala medier i mycket större utsträckning än vad de har idag. Tillsammans med de grundläggande demokratiska vägarna våra medlemmar har för att få insyn och inflytande så blir det här ett mycket starkt tillägg. Förbundsstyrelsen vill verkligen understryka att vi är övertygade om att på detta sätt skapar större möjligheter för våra medlemmar att påverka och ha inflytande på det förbundet gör och hur vi gör det. Det är våra medlemmar som ska granska, bedöma och vara med och utveckla vårt förbund.

Som en del i vårt vässade kommunikationsarbete ska vi alltså ha en medlemstidning som ska vara en mycket bra journalistisk produkt, framtagen av en tidningsredaktion med en ansvarig utgivare.

Förbundsstyrelsen vill dock poängtera att det är avgörande för att nå så bra resultat som möjligt att våra resurskrävande kommunikationskanaler arbetar tillsammans. På det viset kommer vi att leverera relevant kommunikation till våra medlemmar och även hitta ännu mer effektiva sätt att nå resultat när det gäller att påverka beslutsfattare, opinionsbildare och media i frågor som rör våra medlemsgrupper.

Förbundsstyrelsen vill också markera att vi i första hand är ett fackförbund, inte tidningsutgivare. Och vårt ansvar gentemot våra medlemmar är med utgångsläge från att leverera bra villkor för våra medlemmar och arbeta för att de ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen**

att avslå motionen

## 68. Tidningsverksamheten inom Vision

### Motionär: Visions Kommunavdelning Växjö

För medlemmar är Visions tidningsverksamhet oerhört viktig. Alla som har fackliga uppdrag får bra och värdefull information utifrån andra kanaler men som enbart medlem är det oftast enbart den lokala avdelningen som är avsändare av information.

En medlemstidning har som uppgift att inte enbart förmedla förbundets budskap utan också skildra vad som händer från regering, andra kommuner/landsting och övriga Visions avtalsområden – rätt och slätt uppdatera medlemmarna på viktiga nyheter. Ytterligare en viktig uppgift är att opartiskt granska det egna förbundet – det räcker inte med att revisorerna granskar förbundets företrädare eftersom det aldrig kommer till medlemmarnas kännedom! Inte heller att medlemmar kan ställa frågor via Vision Direkt. Ett fackförbund måste vara transparent!

Ett fackförbund av Visions dignitet måste ha en fristående och självständig medlemstidning där professionella journalister bidrar till medlemsnyttan. Vi tillhör ett demokratiskt fackförbund och inte en diktatur där enbart husbondens röst gäller!

### Med hänvisning till ovanstående föreslås förbundsstyrelsen besluta

att Tidningen Vision fortlever som en fristående och självständig medlemstidning.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen fick i uppdrag av förbundsstyrelsen 2012 att se över förbundets tidningsverksamhet och medlemskommunikation. Utgångsläget för den stora utredningen som förbundsstyrelsen satte igång efter det var att översynen ska vara genomgripande och klargöra på vilket sätt Vision i framtiden bäst ska kommunicera med sina medlemmar och sina framtida medlemmar. Som grund låg också att medlemskommunikationen ska stödja och bidra till förbundet när de mål som medlemmarna, genom förbundsstyrelsen sätter.

Efter en gedigen utredning, med ett antal medlemsundersökningar och fokusgrupper, stod det klart för förbundsstyrelsen att det är avgörande att Visions medlemskommunikation fungerar väl tillsammans och drar åt samma håll. Tiden är förbi då vi kunde bestämma hur och när vi skulle kommunicera med medlemmarna. Idag måste vi anpassa oss till medlemmarna och kommunicera på deras villkor. Det innebär att vi ska använda de kanaler som medlemmarna använder, och de kanalerna är idag i första hand digitala och föränderliga över tid. Därför behöver vi också skapa möjlighet till stor flexibilitet i organisationen så att vi kan förändra verksamheten löpande. De stora resurser som förbundet lägger ned på kommunikationsarbetet ska användas så effektivt som möjligt.

När vi nu gör en historisk satsning med inriktningen att skapa Sveriges bästa medlemskommunikation utgår vi alltså från de behov som våra medlemmar har, både när det gäller sättet de vill kommunicera och innehållet. Vi vet att medlemmarna vill ha stort fokus på att få stöd i viktiga frågor som handlar om deras arbetsliv och yrkeskarriär. Det här ska förbundet bli riktigt bra på. Navet blir vision.se. Vi ska också erbjuda en medlemstidning, som är en viktig del av förbundets kommunikation. Här kan våra medlemmar få fördjupade artiklar om de frågor som vi vet engagerar och stödjer dem yrkesrollen och arbetsvardagen.

Ytterligare en del i denna stora satsning är att förbundet ska leverera en modern medlemskommunikation som ger större utrymme för medlemmarnas åsikter än tidigare. Det handlar bland annat om tydligare närvaro i sociala medier, utökad omvärldsbevakning för villkorsfrågor kopplat till medlemmarnas

yrkesroller och att öppna upp för mycket mer debatt. Medlemmar som är engagerade, har åsikter och vill få inflytande över sin organisation ska ha möjlighet att få det genom debatter och sociala medier i mycket större utsträckning än vad de har idag. Tillsammans med de grundläggande demokratiska vägarna våra medlemmar har för att få insyn och inflytande så blir det här ett mycket starkt tillägg. Förbundsstyrelsen vill verkligen understryka att vi är övertygade om att på detta sätt skapar större möjligheter för våra medlemmar att påverka och ha inflytande på det förbundet gör och hur vi gör det. Det är våra medlemmar som ska granska, bedöma och vara med och utveckla vårt förbund.

Som en del i vårt vässade kommunikationsarbete ska vi alltså ha en medlemstidning som ska vara en mycket bra journalistisk produkt, framtagen av en tidningsredaktion med en ansvarig utgivare.

Förbundsstyrelsen vill dock poängtera att det är avgörande för att nå så bra resultat som möjligt att våra resurskrävande kommunikationskanaler arbetar tillsammans. På det viset kommer vi att leverera relevant kommunikation till våra medlemmar och även hitta ännu mer effektiva sätt att nå resultat när det gäller att påverka beslutsfattare, opinionsbildare och media i frågor som rör våra medlemsgrupper.

Förbundsstyrelsen vill också markera att vi i första hand är ett fackförbund, inte tidningsutgivare. Och vårt ansvar gentemot våra medlemmar är med utgångsläge från att leverera bra villkor för våra medlemmar och arbeta för att de ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmeetet**

att avslå motionen

## 69. Webinar

### Motionär: Jennie Andersson, Vision avdelning 147 Härryda

Det finns många fördelar med att använda sig av webinar. Att det är webbaserat tillåter förtroendevalda från hela Sverige att delta. Det är både mer tidseffektivt och mycket mindre kostsamt då ingen behöver resa 50-60 mil tur och retur över en dag. Fler personer får genom det möjlighet att delta då man även hinner med förpliktelser på hemmaplan. De flesta kommuner har rum för videomöten och nästan alla anställda har idag en bärbar dator (eller tillgång till en) med webbkamera, så någon merkostnad bör det inte vara.

Med webinar når vi ut till fler. Genom att det finns möjlighet till att spela in kan man även nå ut till dem som inte kan delta hela den utsatta tiden. Samtidigt slipper man de avbrott och reskostnader som ett "riktigt" möte ofta innebär. Förbundet sparar in på både resekostnader och mat. Räknar man på 350 personer á 3000:- i reseutlägg på tåg ToR Gbg-Stockholm är man uppe i drygt 1 miljon kronor för ett extra insatt förbundsmöte!

Sedan får man inte glömma att det är oerhört viktigt att man inte tar alla möten över webinar.

#### Jag föreslår

- att Vision använder sig utav webinar i större utsträckning (speciellt vid möten som sträcker sig över en dag)

#### Avdelningens yttrande kring motionen

Vision Härryda avd 147 bifaller motionen.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Möten och seminarier via webben är ett bra alternativ till att träffas fysiskt.

Ett webinar, eller ett webbseminarium, hålls i realtid och erbjuder många deltagare möjligheten att samtidigt titta, lyssna och vanligtvis kommunicera via chat. Varje deltagare behöver tillgång till en dator med internetuppkoppling.

Vid ett webbseminarium med ett begränsat antal deltagare deltar man med fördel även med röst och video. Alla som ska delta behöver ett headset samt en webbkamera.

Visions utbildningsenhet började testa webbseminarier som lärandeform under 2013 med gott resultat.

Förbundsstyrelsen tycker det är det en bra idé att Vision fortsätter testa och utveckla denna kommunikationsform i linje med motionärernas förslag. Exakt i vilka mötessammanhang webbseminarier kommer lämpa sig vill förbundsstyrelsen inte fastställa här och nu. Pedagogisk lämplighet och tekniska förutsättningar behöver ses över från fall till fall.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att bifalla motionen

## 70. Viktigt att medlemmar är korrekt registrerade!

### Motionär: Framtidsgruppen, Vision Stockholms stad

En väldigt stor del av tiden som förtroendevalda har går åt att kontrollera MiniFaIT så att uppgifterna om medlemmarna i medlemsregistret stämmer, och att de tillhör rätt avdelning/sektion/klubb. En lösning skulle vara att medlemmarna en gång per år får reda på de uppgifter som finns registrerade i systemet så att de då kan ta kontakt med Vision och få hjälp med att tillhöra rätt avdelning/sektion/klubb och för att själv kunna rätta sina medlemsuppgifter.

### Framtidsgruppen i Vision Stockholms Stad föreslår

- att uppgifter som finns registrerade i FaIT ska mailas ut och/eller skickas per brev från förbundet en gång per år till varje medlem.
- att uppdras åt medlemsenheten på Vision att uppmana samtliga medlemmar en gång per år att kontrollera samt uppdatera sina egna uppgifter via hemsidan.

### Avdelningens yttrande

Vision Stockholms stads representantskap ställde sig bakom denna motion på årsmötet den 19 mars 2014.

### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Mariestad, Vision Skara, Vision Skövde, Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara, Vision Alingsås.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att vi har ett uppdaterat medlemsregister. Det mest effektiva sättet för att registret ska vara så korrekt som möjligt är att medlemmarna själva kan uppdatera den personliga informationen om sitt medlemskap. En förutsättning för detta är att medlemmen då också får veta vilken information vi har idag.

Att skicka ut personuppgifter via mejl kan innebära problem då vi inte kan garantera att det skickas på ett säkert sätt. Eftersom fackligt medlemskap är en känslig uppgift enligt PuL (personuppgiftslagen) ser vi hellre en annan lösning. Ett sätt att lösa detta vore att använda nyhetsbrev via e-post och genom en länk lotsa medlemmen till sin egen sida på vision.se där uppgifterna finns. På så vis lockar vi också medlemmen att läsa mer om vad som händer i Vision.

Lokalt i Visions avdelningar och klubbar arbetar förtroendevalda också med att få in korrekta uppgifter på medlemmarna. Detta sker genom inhämtning av lönelistor, uppdateringar i MiniFaIT och uppmaningar till medlemmar att kontakta medlemsenheten när de byter jobb eller adress.

En möjlighet att utveckla arbetet skulle vara att årligen gå ut med ett informationsmejl/brev till alla medlemmar men vi vill ändå hänvisa denna fråga till kansliorganisationen att hitta en lämplig metod för att uppmana medlemmarna att uppdatera sina egna uppgifter.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att avslå första att-satsen

att bifalla andra att-satsen

att uppdraga åt kansliorganisationen att hitta en lämplig metod att informera medlemmarna om att kontrollera och uppdatera sina uppgifter

# Utskott 8

Motionerna 71-80



# 71. Betald ledighet efter fullgjord helgberedskap för tekniker och ingenjörer

**Motionär: Barbro Bewernick, Landstingsavdelningen i Kalmar län**

Idag är reglerna sådana att efter fullgjord helgberedskap ska teknikern/ingenjören ha sin lagstadgade veckovila (ATL) nästkommande helg. Däremot finns inget som säger att det är den tjänstgörande arbetstagaren som själv ska arbeta in sin ledighet. Den arbetstagare som stått till AG:s förfogande under en helg får själv betala sin veckovila genom att arbeta längre på sitt ordinarie arbetschema.

Lagen säger ju nämligen inget om VEM som ska betala för den lagstadgade ledighet då AG har nyttjat mig som arbetstagare. I vår organisation arbetar alla tekniker/ingenjörer in sin veckovila under ett visst antal veckor, vilket innebär att man under en schemaperiod arbetar mer än 8 timmar/dag beroende på hur många man är i beredskapsorganisationen.

**Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad förbundsmötet besluta:**

- att driva frågan om betald veckovila enligt ATL med tanke på att detta inte skulle kosta AG några extra ersättningar i kronor räknat eftersom arbetstagaren (i de flesta fall) har en fastställd månadslön på x antal kr. Detta är en principiellt viktig fråga för våra medlemmar som tillhör en organisation där beredskap ingår i tjänsten.

Avdelningens/Klubbstyrelsens yttrande kring motionen

Visions Styrelse landstingsavdelning Kalmar län 097 ställer sig bakom denna motion

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

De senaste tre avtalsrörelserna med Sveriges Kommuner och Landsting, SKL har Vision haft arbetstidsfrågan som en prioriterad villkorsfråga. Fokus har varit på ökat inflytande för arbetstagaren över förläggningen av arbetstid, bättre möjlighet till återhämtning och samt högre ersättning vid arbete utanför ordinarie arbetstid och att begränsa omfattningen av beredskap.

Från och med 2014-10-01 har ersättning för jour och beredskap, förskjuten arbetstid ändrats från kron-talsersättning till procent av arbetstagarens timlön från att tidigare varit en fast kron-talsersättning. Dessa tre ersättningar kan även tas ut betald ledig tid. Det innebär att dessa centrala ersättningar har höjts kraftfullt samt att ersättningarna nu följer arbetstagarens löneutveckling samt att möjlighet finns att ta ut ersättningen i ledighet.

Vision fortsätter centralt arbetet i en partsarbetsgrupp med SKL kring arbetstidsfrågorna. Parterna ska i detta arbete utarbeta råd och stöd avseende arbetstid och beredskap i syfte att stödja lokala parters utvecklingsarbete. Arbetet ska vara slutfört senast 2015-04-01.

Konkreta exempel på frågor som fortfarande är aktuella i Visions fortsatta arbete är;

- Betald kompensationsledighet
- Begränsa antalet beredskapstimmar per år (Jämför med arbetstidslagens gräns för övertid.)
- Väg in belastningen under beredskapen med belastningen i arbetet under ordinarie arbetstid
- Vid hög belastning under beredskap ska extra kompensation ges så som t.ex. extra semesterdagar

- Kompensation vid beordrad extra beredskap.

Lokalt finns möjlighet att teckna kollektivavtal eller att enskild arbetstagare träffar överenskommelse rörande övertid, obekväm arbetstid, jour och beredskap, förskjuten arbetstid samt färdtid.

Förbundsstyrelsen vill först peka på de möjligheter som finns, att med stöd av det centrala avtalet att teckna lokala avtal som är anpassade till medlemmarnas och verksamhetens behov och förutsättningar.

Förbundsstyrelsen ser det som naturligt att Vision fortsätter sitt arbete både centralt och lokalt.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att bifalla motionen och överlämna motionen för beredning inför fortsatt partsarbete och beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelse och förhandlingar

## 72. Extra ersättning vid beordrad extra beredskap för tekniker/ingenjörer

**Motionär: Barbro Bewernick, Landstingsavdelningen i Kalmar län**

1. Idag är reglerna för beredskapstjänstgöring väldigt otydliga i avtalsskrivningen detta bör konkretiseras med bättre avtalsskrivning om vad beredskapstjänstgöring innebär. Som arbetstagarare, ingående i en beredskapsorganisation, är man utlämnad till AG:s tolkning av villkor vid beredskapstjänstgöring.
2. AG kan i princip beordra extra beredskap, t ex vid sjukdom hos en ordinarie beredskapsmannen/kvinnan utan att behöva ersätta den beordrade arbetstagaren med någon extra ersättning utöver vad det centrala avtalet ger, dvs med ca 15:-/tim vardagsnätter och ca 30:-/tim under helger (gäller t o m 14-09-30).

Låt mig ge ett inträffat exempel på detta: En tekniker som har haft beredskap under 2 dygn anländer till arbetet fredag kl 07.00 och räknar med att ha helgen fri för egna aktiviteter, dvs till fullo kunna genomföra sin helgplanering utan inskränkningar. Han blir då, utan någon som helst respittid, beordrad till ytterligare ett beredskapspass pga att den som skulle haft beredskap blivit sjuk. Han får alltså fortsätta sin beredskapstjänstgöring över hela helgen fram till måndag kl 07.00 och detta genererade inte någon som helst extra ersättning utöver vad det centrala avtalet för beredskapstjänstgöring innebar.

Vi lever idag i en tid där mycket går ut på att hitta återhämtning och kvalitet i vårt dagliga liv och detta är ett levande exempel på att AG inte står upp för sina vackra ord. Extra ersättning kan inte ersätta den förlorade tiden med familjen men ändå ge en vink om att arbetet är viktigt och en visad uppskattning av arbetstagarens insats och med tanke på SKL:s storsatsning - "Attraktivitetsresan" borde detta vara en självklarhet att ta tag i? Hur ska SKL kunna hävda att man är en attraktiv arbetsgivare utan att tillgoda så elementära grundregler som att blir man beordrad att stå till arbets-givarens förfogande under ett extra beredskapspass ska man också ha extra ersättning för detta! Mer grundläggande än så kan det väl inte bli?

Jag hoppas att även Vision tar detta problem på allvar, vet inte hur många av de anslutna medlemmar som berörs (har ställt frågan till Vision men inte fått något svar) men för den enskilde medlemmen ÄR det ett problem.

Låt mig hänvisa till lokalt träffat avtal gällande beredskapsersättning mellan Pacta och Jönköpings Energi Biogas AB som verkligen lyckat att få med det väsentliga i ett sådant avtal (det är bara att kopiera!). Se bilaga 1 "Lokalt avtal gällande beredskaps-ersättning Pacta".

**Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad förbundsmötet besluta:**

- att reglerna kring beredskap tydliggörs och konkretiseras i en central avtalsskrivning
- att ersättning vid extra beordrad beredskapstjänstgöring regleras i centrala avtal och med rimliga ersättningsnivåer i likställdhet med vad som gäller för det lokala avtalet träffat mellan Pacta och Jönköpings Energi AB.

Avdelningens yttrande kring motionen

Visions Styrelse landstingsavdelning Kalmar län 097 ställer sig bakom denna motion

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

De senaste tre avtalsrörelserna med Sveriges Kommuner och Landsting, SKL har Vision haft arbetstidsfrågan som en prioriterad villkorsfråga. Fokus har varit på ökat inflytande för arbetstagaren över förläggningen av arbetstid, bättre möjlighet till återhämtning och samt högre ersättning vid arbete utanför ordinarie arbetstid och att begränsa omfattningen av beredskap.

Från och med 2014-10-01 har ersättning för jour och beredskap, förskjuten arbetstid ändrats från kron-talsersättning till procent av arbetstagarens timlön från att tidigare varit en fast kron-talsersättning. Ersättningen kan även tas ut i betald ledig tid.

Vision fortsätter centralt arbetet i en partsarbetsgrupp med SKL kring arbetstidsfrågorna. Parterna ska i detta arbete utarbeta råd och stöd avseende arbetstid och beredskap i syfte att stödja lokala parters utvecklingsarbete. Arbetet ska vara slutfört senast 2015-04-01.

Konkreta exempel på frågor som fortfarande är aktuella i Visions fortsatta arbete är;

- Betald kompensationsledighet
- Begränsa antalet beredskapstimmar per år (Jämför med arbetstidslagens gräns för övertid.)
- Väg in belastningen under beredskapen med belastningen i arbetet under ordinarie arbetstid
- Vid hög belastning under beredskap ska extra kompensation ges så som t.ex. extra semesterdagar
- Kompensation vid beordrad extra beredskap.

Lokalt finns möjlighet att teckna kollektivavtal eller att enskild arbetstagare träffar överenskommelse rörande övertid, obekväm arbetstid, jour och beredskap, förskjuten arbetstid samt färdtid. Lokalt tecknat avtal med Jönköpings energi AB är ett exempel.

Förbundsstyrelsen vill först instämma i de möjligheter som finns, att med stöd av det centrala avtalet, teckna lokala avtal som är anpassade till medlemmarnas och verksamhetens behov och förutsättningar. Avtalet med Jönköpings energi AB är ett sådant exempel. Förbundsstyrelsen ser det som naturligt att det fortsatta partsarbetet med SKL bland annat innebär att reglerna kring beredskap tydliggörs och att även frågan om extra beredskap behandlas.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

- att bifalla motionen och överlämna den för beredning inför fortsatt partsarbete samt överlämna motionen för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelse och förhandlingar

## 73. Extra ledighet vid klämdagar och innan aftnar

**Motionär: Annika Malmberg, Burlöv**

Jag vill att förbundet arbetar för att medlemmarna får extra ledighet på sk klämdagar och dagar innan aftnar ( ex. alla helgons afton, trettonhelgsafton etc. )

**Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

- att verka för lediga klämdagar
- att verka för ledighet innan aftnar.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Enligt det centrala kollektivavtalet är arbetstagaren vanligtvis ledig under helgdagarna påsk-, pingst-, midsommar-, jul och nyårsafton. Om man har ett arbete som kräver att man arbetar också på helgdagarna när dessa infaller under en vardag är den ordinarie arbetstiden 38 timmar och 15 minuter istället för 40 timmar per vecka.

Många arbetsgivare tillämpar dessutom förkortad arbetstid (halvdag) dag före röd dag. Det förekommer också att arbetstagaren får ledigt på klämdagar, det vill säga en arbetsdag som både föregås och efterföljs av en ledig dag. Att vara ledig dag innan röd dag eller på klämdag följer alltså inte av det centrala kollektivavtalet, oftast är ledigheten inte heller reglerad i ett lokalt kollektivavtal utan det rör sig istället om ett ensidigt arbetsgivarbeslut.

En rätt till betald ledighet dag före röd dag och på klämdagar i det centrala avtalet skulle vara en uppskattad förmån. Eftersom det i praktiken rör sig om mer ledighet får förslaget ställas mot andra förslag med samma inriktning som yrkanden om mer semester eller införande av arbetstidskonto.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att bifalla motionen och överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser och förhandlingar.

## 74. Färdtidsersättning

**Motionär: Rickard Johansson, Vision Malmöavdelning**

### **Bakgrund**

Då man reser i tjänsten utanför normalarbetstid så erhåller man färdtidsersättning. I dag har arbetsgivare börjat ställa upp resepolicyer som bland annat innehåller miljökrav på resandet. Många av dessa policyer innebär en ökad restid för visionsmedlemmar.

Som arbetstagare blir man beordrad att använda exempelvis tåg som alternativ till flyg. Beroende på var man bor i landet så varierar den ökade restiden.

En relevant ersättning för detta resande skulle vara att de två första timmarna utanför normal arbetstid ersätts med färdtidsersättning och tiden därutöver ersätts med övertidsersättning.

Då det sker ett ökat resande inom Europa så måste det rimligen även utgå ersättning vid dessa resor.

Det är inte att förglömma att det är vår tid på jorden som används utanför oss arbetstagares kontroll. Att denna tid ersätts på ett relevant vis måste ansas vara av yttersta vikt.

Arbetsdomstolens dom 1994 nr 39 innebär att om arbetstagaren inte har möjlighet att fritt få välja färdmedel på grund av att arbetsgivaren bestämt detta - och oavsett om arbetstagaren framför fordonet eller medföljer som passagerare - eller om arbetsgivaren beordrar arbetstagaren att företa en resa vid ett bestämt klockslag och på ett särskilt angivet sätt, anses det inte som resa på arbetstagarens fritid utan i stället ska resan utgöra verksamhet som är att jämställa med arbete åt arbetsgivaren.

Ad-domen ovan behandlar resande utför ordinariearbetstid, men det skulle vara bättre och smidigare att ha ett kollektivavtal att falla tillbaka på.

### **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

- att förbundsstyrelsen får i uppdrag att genast påbörja arbetet med förändring av kollektivavtalet så att man får en relevant ersättning vid resor i tjänsten såväl inom som utom landet
- att ersättningen efter 2 timmars färdtid enkel resa betraktas som övertid och ersätts som sådan

### Avdelningens/Klubbstyrelsens yttrande kring motionen

Visions Malmöavdelning tillstyrker motionen.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Innan att-satserna behandlas vill förbundsstyrelsen kommentera motionärens resonemang kring Arbetsdomstolens dom 1994 nr 39. Som motionären beskriver följer av domen att en resa i tjänsten inte alltid är att betrakta som färdtid, utan under vissa förutsättningar ska anses vara ordinarie arbetstid, vilket i dessa fall innebär att ersättningen blir högre. Det är ett rimligt förslag att avtalet tydliggörs i detta avseende, vilket Vision också begärt i avtalsförhandlingar med Sveriges kommuner och landsting (SKL). Detta har ännu inte lett till en förändring av avtalet. Numera beskriver dock SKL domen och under vilka förutsättningar en resa ska betraktas som ordinarie arbetstid i sina kommentarer till kollektivavtalet. Vi ska fortsätta arbeta för att inte bara arbetsgivarens kommentar, utan själva avtalet ger uttryck för detta.

I första att-satsen anges att relevant ersättning bör utgå för resor såväl inom som utom landet. Detta ger anledning att beskriva resultatet av den senaste avtalsrörelsen avseende färdtidsbestämmelsen.

Från och med 2014-10-01 införs ett förändrat sätt att beräkna ersättningen för färdtid. Istället för ett fast kronotal ersätts färdtid genom en procentsats av timlönen. När något ersätts som procent på lön blir en viktig fråga vilken lön som behövs för att få likvärdig eller bättre ersättning – jämfört med dagens kronotal. Svaret är att det krävs en lönenivå på ungefär 18 000 kr för att komma i nivå med dagens kronotal. Med en brytpunkt på 18 000 kr innebär förändringen inte endast ett annat sätt att räkna utan även en betydlig uppvärdering av nivåerna, sett till att Visions medlemmar har en medellön på över 25 000 kr.

Från 2014-10-01 tas också begränsningen som säger att färdtid endast utgår vid inrikes resa bort. Detta innebär alltså att ersättningen för färdtid höjs och att den högre ersättningen också kommer att gälla för resor utomlands.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen som kommer till uttryck i den andra att-satsen. Om mycket restid koncentreras under en kort tidsperiod blir belastningen högre vilket motiverar en högre ersättning. Idag finns en sådan gränsdragning där mer än 10 timmars färdtid per vecka berättigar till en högre ersättning. Att gränsdragningen ska gå vid 10 timmar är inte självklart. Det är också tilltalande att man i bedömningen kan ta hänsyn till hur mycket restid som förekommit per dag. 4 timmars restid under en dag är nog så betungande utan att man i nuläget når upp till 10 timmarsgränsen.

Det är angeläget att avtalet förbättras så att en högre ersättning utgår när det är frågan om flera timmar färdtid samma dag. Gällande den föreslagna konstruktionen, att gränsen ska gå just vid två timmars färdtid och att övertid ska vara måttet för den högre ersättningen, är det möjligt att andra konstruktioner tillgodoser samma syfte. För att behålla ett mer öppet förhandlingsmandat föreslås att motionen bifalls vad gäller att arbeta för en högre färdtidsersättning, när mycket restid koncentreras till en dag, men inte nödvändigtvis med den i motionen föreslagna konstruktionen.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att anse den första att-satsen besvarad samt
- att bifalla den andra att-satsen och i denna del överlämna motionen för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser och förhandlingar

## 75. Ersättning för restid utanför arbetstid

**Motionär: Carina Eriksson, Vision Landstingsavdelning i Norrbotten**

Restid utanför ordinarie arbetstid ersätts i dag ekonomiskt. Att ge ekonomisk kompensation för den trötthet man upplever, och som dessutom påverkar effektiviteten både under ordinarie arbetstid nästföljande dag/dagar och min fritid tycker inte jag är tillfredsställande.

Med tanke på hur restid påverkar både arbete och fritid under kommande dagar skulle jag föreslå att restid utanför arbetstid ersätts med komptid, åtminstone till hälften, dvs en timme restid ger åtminstone 0,5 tim komptid (vilket givetvis kan tas ut i pengar för den som så önskar).

Dessutom är det ju så att vi ofta arbetar under restiden t ex svarar på mail, ringer tjänstesamtal, förbereder möten etc

### **Därför föreslår jag årsmötet**

- att avdelningsstyrelsen arbetar för en förändring av ersättning för restid utanför arbetstid
- att mötet beslutar att även skicka denna motion till förbundsmötet
- att förbundsstyrelsen arbetar för en förändring av ersättning för restid utanför arbetstid
- att en sådan förändring inte påverkar övriga ersättningar eller månadslön

Avdelningsstyrelsen instämmer med motionärens synpunkter.

Ersättningarna regleras i vårt kollektivavtal som inte tillåter lokala avvikelser. På grund av detta kan inte avdelningsstyrelsen genomföra lokal förhandling med arbetsgivaren. Därför måste förändring ske i avtalet eller att avtalet förändras så att möjlighet till lokala avvikelser öppnas.

Avdelningsstyrelsen föreslår därför Årsmötet:

- att bifalla första att satsen genom att skicka den vidare till förbundsmöte och förbundsstyrelse.
- att bifalla andra, tredje och fjärde attsatsen.

Motionen skickas således vidare till förbundsmöte och förbundsstyrelse.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att den ekonomiska ersättningen för färdtid inte kompenserar för den belastning det innebär att jobba dagarna efter en längre resa. Att kunna välja mellan att ta ut ersättning för arbetad tid i ledighet eller pengar är en angelägen fråga. När det gäller färdtid är det särskilt tydligt att det handlar om att ge våra medlemmar möjlighet till vila och återhämtning. Som motionären beskriver innehåller inte det centrala avtalet en möjlighet att ta ut ersättning för färdtid som ledig tid.

I den senaste avtalsrörelsen med SKL/Pacta yrkade Vision på att samtliga särskilda ersättningar (ob, jour, beredskap, förskjutet arbetstid och färdtid) ska kunna tas ut i ledig tid istället för i pengar. Resultatet blev att avtalet från och med 2014-10-01 tillförs en möjlighet att i överenskommelse med sin chef ta ut ersättning för ob, jour, beredskap och förskjutet arbetstid i ledig tid. Vad gäller jour, beredskap och



förskjuten arbetstid reglerar avtalet också hur mycket ledig tid det blir. Det är en förändring i rätt riktning. Eftersom färdtiden inte omfattas av den kommande förändringen fortsätter arbetet med att åstadkomma en förbättring också i denna del. Som motionären föreslår bör valet mellan ekonomisk kompensation och ledig tid ligga hos arbetstagaren.

I motionen som från början riktades till Visions landstingsavdelning i Norrbotten anger avdelningsstyrelsen att ersättningarna som regleras i kollektivavtalet inte tillåter lokala avvikelser. Det är dock möjligt att genom lokala avtal avvika från bestämmelserna i fråga. I en bilaga till avtalet (bilaga 3 till HÖK, centrala och lokala protokollsanteckningar under rubriken "Anteckningar till AB") anges att det är tillåtet avseende §§ 20-24, där bland annat färdtiden regleras. Det förändrar inte betydelsen av att åstadkomma en förbättring i det centrala avtalet, men det kan vara bra att veta att man redan nu kan bedriva påverkansarbete och förhandla med arbetsgivaren i frågan.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att bifalla tredje och fjärde att-satserna och överlämna dem för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser och förhandlingar

## 76. Semesterväxling

**Motionär: Kristin Lindgren, Pia Olsson, Annika Stojic, Madeleine Karlsson, Camilla Sjöqvist, Carina Löfgren, Mary Foss och Therese Johansson, Avdelning 282**

Eftersom ersättningen per semesterdag är relativt låg anser vi att tiden hade vart mer värdefull. Optimalt hade vart att kunna välja om man vill ha semesterersättningen i pengar eller tid/dagar.

### Utifrån ovanstående föreslår jag förbundsmötet besluta

att ha valmöjligheten att omvandla semesterersättningen till tid.

### Avdelningens yttrande

Avd 282 Västra Götalandsregionen ställer sig bakom denna motion.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Semesterlön består enligt de kollektivavtal som Vision tecknar av den aktuella månadslönen plus det så kallade semesterdagstillägget. I avtalet med SKL/Pacta är semesterdagstillägget värt 0.605 % av månadslönen per uttagen semesterdag. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att arbetstägaren bör kunna välja mellan att ta ut semesterdagstillägget i pengar eller i extra lediga dagar. Medlemsundersökningar visar också att det finns ett utbrett intresse för frågan.

Vision har i flera avtalsrörelser och på flera avtalsområden yrkat på att de centrala avtalen ska innehålla en rätt till växling av semesterdagstillägget. En sådan möjlighet finns också numera i de centrala avtal som Vision tecknar med Fastigo och Arbetsgivaralliansen - Vård och Omsorg. Bestämmelserna i de centrala avtalen bygger på att chef och medarbetare träffar en enskild överenskommelse om växling av semesterdagstillägget.

Vad gäller avtalet för kommun och landsting har vi upplevt ett motstånd från motparten när det gäller att öppna upp semesterbestämmelsen för enskilda överenskommelser, såsom växling av semesterdagstillägget. I den förrförra avtalsrörelsen tog vi dock ett steg framåt, numera är det möjligt att genom lokala avtal göra avsteg från bestämmelsen om semester och semesterlön. Glädjande nog har också en dryg tredjedel av kommunerna tecknat lokala avtal om växling av semesterdagstillägget med Vision. I de lokala avtalen ges Visions medlemmar möjlighet att välja mellan att ta ut ersättningen i tid eller pengar. Regelmässigt värderar man semesterdagstillägget till 5 respektive 6 lediga dagar beroende på om man har 32 semesterdagar eller färre enligt kollektivavtalet.

Det är positivt att Vision de senaste åren lyckats teckna så många lokala avtal om växling av semesterdagstillägget. Det visar att det inte bara är Vision utan också de lokala arbetsgivarna som har ett intresse i frågan. I grunden handlar det inte om en kostnadsökning för arbetsgivaren utan att byta en förmån mot en annan, trots det upplevs möjligheten till växling ofta som en bra förmån. Det är bra att så många kommuner insett detta. Gällande landstingen har vi ännu inte sett samma utveckling. Vi vet att många av våra landstingsavledningar arbetar aktivt med frågan och att man i flera fall kommit långt i förhandlingarna.

Förbundsstyrelsen vill verkligen uppmuntra detta pågående arbete. Vi ska fortsätta driva frågan centralt men kan vi i dessa kontakter visa på att förekomsten av avtal om växling sprider sig inom såväl kommun som landsting skapar vi en kraft i frågan som vi kommer att ha nytta av i de centrala förhandlingarna.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsrådet besluta**

att bifalla motionen och överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser och förhandlingar

## 77. Titel

**Motionärer: Marie Hjalmarsson, Inga-Lill Löfqvist, Camilla Schuler, Pia Fältmars, Marita Granström, Susanne Kuci, Mariette Jakobsson, Gudrun Kornijenko, Ann-Louise Strömbom, Ulrika Sigvardsson, Inga-Lill Löfqvist, Hanna Älgekrans**

Nätverket för medicinska sekreterare antog 2011 ett beslut att förorda titeln ”medicinsk sekreterare”. Förbundsstyrelsen tog därefter också beslutet att förorda titeln. Sedan dess pågår ett arbete i landsting/regioner med varierande framgång.

### **Vi vill:**

- att titeln ”medicinsk sekreterare” ska gälla i hela landet.
- att Vision lokalt och centralt ges ett uppdrag att driva titelförändring gentemot arbetsgivaren.
- att Vision driver titelfrågan även gentemot privata arbetsgivare.

### Avdelningens yttrande

Avdelningsstyrelsen Landstingsavdelningen i Norrbotten instämmer med motionärerna och ger bifall till motionen. Motionen skickas vidare till förbundsmötet 2014.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Kärt barn har många namn brukar det heta och det gäller i allra högsta grad för de medlemmar inom Vision som arbetar med vårdadministration.

En enkätundersökning som Vision genomförde våren 2012 för yrkesgruppen ”vårdadministratörer” visade att bland de offentligt anställda medlemmarna hade hälften yrkestiteln läkarsekreterare. 29 procent av medlemmarna hade titeln medicinsk sekreterare. Knappt 12 procent hade titeln vårdadministratör. 8 procent uppger att de har en annan yrkestitel. Totalt omfattar dessa 8 procent ett 40-tal olika titlar.

Bland de privatanställda är det 53 procent som har yrkestiteln läkarsekreterare. Ca 36 procent uppger att de har titeln medicinsk sekreterare. Ca 4 procent har titeln vårdadministratör och övriga uppger att de har en annan titel.

Hälften av landets landsting/regioner har förhandlat med arbetsgivaren om titelförändring och genomfört dessa. I de landsting/regioner gäller numera titeln medicinsk sekreterare.

Titelförändringar måste genomföras i samförstånd med den lokala arbetsgivaren, i det här fallet respektive landsting eller region. Vision kan därför inte kräva att titeln ska gälla hela landet. Däremot förordar Vision just titeln medicinsk sekreterare.

Vision använder uteslutande titeln medicinsk sekreterare i alla sammanhang där yrkesgruppen omnämns ex. på webben, pressmeddelanden, artiklar, dokument, mm.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

- att bifalla motionen

## 78. Vad hände sen? Och Varför är Vision så osynligt?

**Motionär: Kerstin Hansen, Öjebyns hälsocentral, Norrbottens läns landsting**

För en tid sedan i våras så hade vi ett möte här på Hälsocentralen med Vision, Kent Ögren, Chefen för primärvården Eva-Lena Holmkvist och Ylva Sundkvist för att visa på vad vi läkarsekreterare gör här på hälsocentralen.

Mötet kom till för att synliggöra sekreterarna och vad vi kan göra, RAK.

Vad hände sen?

Vi har ingenting hört vare sig från Vision eller Kent Ögren eller Jan Lundberg.

Varför är Vision så tillbakadraget och tyst som fackförening?

Om man jämför Vision med andra fackförbund så är dom andra betydligt aggressivare/framåt när det gäller att tillvarata medlemmarnas intressen. Jag tänker då på Vårdförbundet och Kommunal.

Vi har en gång tidigare skrivit till Jan Lundberg med begäran om högre lön, att vi läkarsekreterare i Norrbotten skulle prioriteras, men inget resultat i lönekuvertet.

I dagsläget så finns ingen utbildning till läkarsekreterare/medicinsk sekreterare. Detta innebär att när 40 och 50-talisterna går i pension så blir det en stor brist på läkarsekreterare.

I och med att det är brist på utbildade läkarsekreterare så borde lönen stiga mer än vad den gör med dessa så kallade ”potter”.

Här handlar det om tillgång och efterfrågan. Därför är det av största vikt att Vision är mera framåt och krävande gentemot arbetsgivaren.

Det är enda sättet att få mera i lön för oss läkarsekreterare. De så kallade potterna är inget att hoppas på då man dessutom vill ha en lönespridning på 5 %. Detta innebär att några kommer att bli utan löneförhöjning.

### **Därför föreslår jag höstmötet**

- att avdelningsstyrelsen arbetar för att synliggöra läkarsekreterarna som yrkesgrupp och den brist som redan är. Brist på vikarier borde höja lönen för de läkarsekreterare som finns.
- att mötet beslutar att även skicka denna motion till förbundsmötet
- att förbundsstyrelsen aktivt arbetar för att lyfta fram läkarsekreterarna i löneprocessen.

### Avdelningens yttrande

Avdelningsstyrelsen informerar höstmötet om det kommande uppföljningsmötet med chefer och politiker i Landstingshuset den 30 oktober.

I tredje attsatsen begär motionären att avdelningen skall besluta om vad förbundsstyrelsen skall göra. Detta är förbundsmötets ansvar och därför hänvisar avdelningsstyrelsen den attsatsen till förbundsmötet.

Slutligen, när det gäller avdelningsstyrelsens "aggressivitet" gentemot arbetsgivaren så är styrelsen av den uppfattningen att det ofta är lättare att nå framgång genom positiv samverkan än genom opposition. Det betyder i sig inte att det inte finns tillfällen då "aggressivitet" är befogad, men detta är enligt styrelsen inte så ofta.

Avdelningsstyrelsen föreslår höstmötet

- att avslå första attsatsen  
Hänvisa frågan till det lokala respektive nationella nätverket för vidare behandling.
- att anse tredje attsatsen besvarad.
- att vidarebefordra motionen till kommande förbundsmöte och till förbundsstyrelsen.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen avser tredje att-satsen. De två första att-satserna är riktade mot avdelningsstyrelsen respektive höstmöte.

Lön är en central fråga för Vision.

Vision driver frågan om individuell lön. Med det menas att det finns en verklig koppling mellan den individuella lönen och de resultat som individen når i arbetet.

Lön ska sättas utifrån arbetsuppgifter och arbetsresultat. Olika individer/olika kollegor kan ha olika lön om arbetsinnehållet är olika såväl som ansvar, resultat, utbildning, kompetens och utveckling. Det är den individuella kompetensen, erfarenhet och utförandet av arbetsuppgifter som spelar roll.

Det är hos de lokala arbetsgivarna som ansvaret ligger för hur lönerna sätts.

Idag är lönespridningen mellan medicinska sekreterare är alltför sammanpressad. Att löneskillnaderna blir större i ett yrke gör också att medellönen höjs. Vision menar att lönespridningen är viktig för att det ska finnas bra möjligheter till löneutveckling under ett yrkesliv.

Vision har höga ambitioner för utveckling av lönenivåer och kvaliteten på löneprocessen för alla yrkesgrupper inom Vision.

## **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet**

- att bifalla tredje att-satsen och överlämna motionen för beredning och prioritering i kommande avtalsrörelser och förhandlingar

## 79. Begränsa antal arbetsdagar i en följd och utöka veckovilan

### Motionär: Pernilla Kanderud, Vision Göteborg

I dag är det möjligt att lägga schema med sju arbetsdagar i en följd. Ur ett arbetsmiljömässigt perspektiv kan detta vara en oerhört slitsam period för många medlemmars hälsa och välbefinnande. Jag vill att det skall vara möjligt att välja om man vill arbeta max fem eller max sju dagar i en följd.

Idag är veckovilan i genomsnitt 36 timmar sammanhängande per sjudagarsperiod, vilket kan upplevas som kort med många sammanhängande arbetspass. Jag vill att man utökar den tiden till 48 timmar i samband med sju sammanhängande arbetsdagar.

### Jag föreslår förbundsstyrelsen

- att fatta beslut om att ta med detta, i de kommande förhandlingarna med arbetsgivaren, i syfte att nå en överenskommelse

### Avdelningens yttrande

Vision Göteborgs styrelse har fattat beslut om att tillstyrka motionen och skicka den vidare till förbundsstyrelsen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

De senaste tre avtalsrörelserna med Sveriges Kommuner och Landsting, SKL har Vision haft arbetstidsfrågan som en prioriterad villkorsfråga. Fokus har varit på ökat inflytande för arbetstidsgivaren över förläggningen av arbetstid, bättre möjlighet till återhämtning och samt högre ersättning vid arbete utanför ordinarie arbetstid och att begränsa omfattningen av beredskap.

Som ett resultat av avtalsrörelsen 2013 har ersättningarna för jour och beredskap, förskjuten arbetstid ändrats från kron-talsersättning till procent av arbetstidsgivarens timlön från att tidigare varit en fast kron-talsersättning. Ersättningarna kan även tas ut i betald ledig tid. För färdtid gäller att ersättningen utges som procent av arbetstidsgivarens timlön och det återstår för Vision att komma överens med SKL att även färdtid ska kunna tas ut i ledighet.

Vision fortsätter centralt partsarbetet med SKL kring arbetstidsfrågorna. Ambitionen är att parterna ska utarbeta råd och stöd avseende arbetstid och beredskap i syfte att stödja lokala parter utvecklingsarbete. Arbetet ska vara klart senast 2015-04-01.

Konkreta exempel på frågor som fortfarande är aktuella är;

- Betald kompensationsledighet
- Begränsa antalet beredskapstimmar per år (Jämför med arbetstidslagens gräns för övertid.)
- Väg in belastningen under beredskapen med belastningen i arbetet under ordinarie arbetstid
- Vid hög belastning under beredskap ska extra kompensation ges så som t.ex. extra semesterdagar
- Kompensation vid beordrad extra beredskap.

Lokalt finns möjlighet att teckna kollektivavtal eller att enskild arbetstagare kommer överens med sin chef om övertid, obekväm arbetstid, jour och beredskap, förskjuten arbetstid samt färdtid.

Förbundsstyrelsen vill först peka på de möjligheter som finns att med stöd av det centrala avtalet att teckna lokala avtal som är anpassade till medlemmarnas och verksamhetens behov och förutsättningar.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det är angeläget att begränsa ATLs möjligheter till extra långa arbetsveckor. Förbundsstyrelsen delar också motionärens uppfattning att arbetstagare ska ges ett större inflytande över arbetstidens förläggning utifrån både ett hälsoperspektiv som att kunna förena yrkeslivet med privatlivet.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att bifalla motionen och överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelse och förhandlingar



# 80. Visions utbildning Ideologi och ledarskap

## Motionär: Vision Göteborg

Vision eller fd SKTFs förbudsomöte biföll en motion att genomföra utbildning i Ideologi. Vi stod inför stora utmaningar med ett sjunkande medlemsantal och att fackföreningsrörelsen blev ifrågasatt. Förändringar i A-kassan blev upptakten till ett ännu större medlemstapp. Motionen blev starten till en utbildning i ideologi och ledarskap. Utbildningen har genomförts under många år på tre dagar sammanhängande där tid har funnits för att jobba tillsammans, bolla tankar och idéer, men framförallt känna sig trygg med Visions ideologi att ta med sig i sitt fortsatta förtroendeuppdrag.

I region Väst har utbildningen varit efterfrågad/fulltecknad och i utvärderingarna har våra kursdeltagare varit oerhört positiva. Många av våra deltagare har efterlyst en dag till med fokus på kommunikation och tonalitet.

Vi har en fantastisk utbildningsverksamhet att erbjuda både medlemmar utan förtroendeuppdrag och med förtroendeuppdrag. Vision är en idéburen organisation och vi vilar i vår värdegrund och i vår framtidsidé. Utbildningens upplägg i IoL är att du ska ha möjlighet att borra djupare i Visions ideologi, jobba med egna värderingar och förbättra ditt ledarskap som kan vara avgörande i mötet med medlemmar, potentiella medlemmar och arbetsgivare. Vi ska vara det fack vi utser oss att vara en fair union och som arbetar för: Ett arbetsliv där alla får plats och behövs och som ger möjlighet till gemenskap och utveckling. Vi är ett fackförbund som tar ställning fackligt politiskt för våra medlemmar i arbetslivet men också i frågor som berör eller påverkar arbetslivet för våra medlemmar.

### Innehåll:

- Ideologi och fackets historia dvs. meningen med föreningen
- Visions framtidsidé och värdegrund
- Folkrörelsen, medlemmens rätt till inflytande i organisationen
- Kansliorganisationen
- Gemensamt fattade beslut/Visions programråden
- Fackligt ledarskap/ledarskap
- Värderingsarbete var befinner jag mig
- Självisiktstest
- Situationsorienterat lärande

På regionkonferensen ca en månad efter förbundsmötet 2012 fick vi information om att ingen utbildning i Vision ska vara mer än två dagar sammanhängande. På frågan vem som beslutat att förändra utbildningsverksamheten, fick vi till svar att förbundsstyrelsen gett utbildningsgruppen uppdraget att se över utbildningarna. Ett svar vi fick var att man ska kunna förena sitt yrkesliv med fackligt uppdrag och det var en av anledningarna till förändring av antal sammanhängande kursdagar. Jag är övertygad att den frågan är mycket mer komplicerad än så ☺

Om det fanns tankar att förändra så hade det varit smakfullt att den frågan skulle hanterats på förbundsmötet som ägde rum månaden innan.

Utbildningsgruppen har kontinuerliga träffar med kursledarna, det hade givetvis uppskattats att få vara med i den dialogen och resonerat fram och tillbaka, vilket inte har skett. Vi klagar ofta på arbetsgivaren att de missar tidig och djup dialog i våra samverkansgrupper, här skulle jag vilja säga att den missen har även sker i vår organisation. Vill vi bredda diskussionen inför beslut eller vill vi hålla den i den lilla gruppen?

Det är kursledarna som genomför de flesta utbildningarna. Det är förtroendevalda som genomför Ideologi och ledarskap, som ser kursdeltagarna växa under dagarna och behovet av att få den tiden.

Vi ställer oss frågan hur vi förtroendevalda ska förhålla oss till inflytandet i vårt förbund, då det fattas beslut inne i kanslibyggnaden som är avgörande för utbildningsverksamheten där förtroendevalda berörs.

#### **Vi föreslår förbundsstyrelsen att besluta**

- att utbildningen Ideologi och ledarskap från 2015 genomförs på tre dagar.
- att viktiga förändringar i utbildningsverksamheten blir en fråga för förbundsstyrelsen att besluta.

#### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Kungälv, Vision Orust, Vision Stenungsund, Vision Uddevalla, Vision Skara Stift, Mariestad, Skövde, Lidköping, Skara och Vara

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Vision ska ha en utbildningsverksamhet som stödjer förbundet att nå de övergripande målen och förståelse för vilka vi är och vad förbundet står för. Den ska bidra till att många fler vill engagera sig och gärna på nya och annorlunda sätt. Utbildningarna ska ge kunskap för förtroendevalda med olika uppdrag. Utbildningarna ska bidra till att alla får frågan om medlemskap.

Vision erbjuder metoder, redskap och kunskapskanaler för medlemmar och förtroendevalda när det passar dem. Yrkeskarriären – jobbet, livspusslet och det fackliga engagemanget ska allt få plats inom den tid som var och en har till förfogande.

Visions utbildningsverksamhet ska ta ett steg i taget och nogsamt följa resultaten och utvecklingen. Utbildningsverksamheten engagerar många i förbundet och en löpande dialog med berörda är nödvändig. Tillsammans, både tjänstemän och förtroendevalda, ska vi vara lyhörda för och vara uppmärksamma på tendenser för att kunna ställa om efter de behov som finns kopplat till förbundets övergripande målsättningar.

Utbildningsgruppen, tillsammans med kursledarna, har tagit fram och testat nu både två-dagars och tre-dagars "Ideologi och ledarskap". Resultatet ska utvärderas och visar det sig att det är bra om Vision kan erbjuda "Ideologi och ledarskap" både som två-dagars och tre-dagars utbildning så är det detta som kommer att erbjudas våra medlemmar.

Att ta in omvärlden, ha koll på tendenser och förändringar för våra medlemmar och förtroendevalda är mycket viktigt i en modern facklig organisation. Vi behöver ständigt utvärdera och se att vi ligger rätt kopplat till de mål vi har satt. När det gäller utbildningsverksamheten kan det handla om att vi upptäcker att en del i en utbildning behöver utvecklas för att möta nya krav som helt plötsligt är en verklighet för våra förtroendevalda och medlemmar. Det kan också handla om att kursledarna ser att delar av en utbildning inte fungerar så bra som det var tänkt och därför behöver göras om. Därför behöver vi vara flexibla och snabbt kunna ställa om - även när det gäller utbildningsverksamheten. Det här är ett arbete som behöver göras kontinuerligt och ligger i det uppdrag som förbundsstyrelsen ger organisationen. Det behöver vara hanterbart i en löpande verksamhet.

Motionären föreslår att förbundsstyrelsen ska fatta beslut om "viktigare förändringar" i utbildningsverksamheten. Förbundsstyrelsen vill försäkra sig om att tolkningen av "viktigare förändringar" handlar

om den uppgift som stadgarna pekar ut att förbundsstyrelsen har; Förbundsstyrelsen är förbundets högsta beslutande organ och har till uppgift att utveckla förbundets gemensamma politik, verksamhet och organisation. Här fattas alltså beslut om mål, inriktning och styrdokument som stadgar, värdegrund, Vi bygger Vision osv.

När det gäller viktigare, strategiska och övergripande förändringar, har det också varit så att de beslutats av förbundsstyrelsen. År 1999 fattade förbundsstyrelsen beslut om en helt ny inriktning av förbundets utbildningsverksamhet. Det var en del av en mängd olika beslut som kallades för "Nära SKTF". Den nya inriktningen pekade på att utbildningsverksamheten skulle stödja bemötandet av våra medlemmar som individer, ge ökad flexibilitet för och förmåga till att möta olika förväntningar från våra medlemmar, vara mer medlemsinvolverande, att vi skulle ha en organisation och arbetsfördelning i de lokala fackliga rollerna för att vi ska synas och åstadkomma resultat på arbetsplatserna, i yrket med mera.

Det är den här övergripande inriktningen som fortfarande ligger till grund för förbundets utbildningsverksamhet.

Avslutningsvis har, enligt förbundets stadgar, förbundsstyrelsen i uppdrag att leda och offensivt utveckla förbundets verksamhet enligt styrdokument och övriga beslut som fattats av förbundsstyrelsen.

Här sker också planering, styrning och uppföljning av förbundets verksamheter. Kansliorganisationen och därmed också utbildningsverksamheten, arbetar efter de mål och riktlinjer och uppdrag som förbundsstyrelsen beslutat om.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att anse motionen besvarad

# Utskott 9

Motionerna 81-90

# 81. Bättre ingångslön och löneökning för tandsköterskor och administrativ personal inom vården

**Motionär: Niki Blomqvist och Tuija Fabernäs, avdelning 282**

Bland grupperna tandsköterskor och administrativ personal inom vården (främst medicinska sekreterare) är medelåldern hög med stora pensionsavgångar inom de närmaste åren. Rekryteringsmässigt är dessa yrken svårrekryterade med stor personalomsättning.

Dessa yrken och dess kompetens måste bli mer synliggjorda både för arbetsgivare och allmänheten samt att de får en högre status och högre lön på grund av kompetensen genom

- att Sätta stor press på arbetsgivaren att höja ingångslönerna samt att fokusera på att få igenom en mycket bättre löneökning för dessa yrken för att kunna säkra tillgången på tandsköterskor och administratörer inom vården. Genom högre lön och bättre löneökning kommer förhoppningsvis fler stanna inom dessa yrken.

## Avdelningens yttrande

Avdelningsstyrelsen avd 282 avslår motionen med motivering: Vi har individuella löner. Förbundet och avdelningen jobbar kontinuerligt med att stärka dessa grupper lönemässigt.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Förbundsstyrelsen konstaterar att begreppet ingångslöner inte existerar i vårt löneavtal med Sveriges kommuner och landsting/Pacta. Lönerna ska vara individuella vilket betyder att var och en ska lönesättas efter egna meriter och erfarenheter och inte för att man tillhör en viss yrkeskategori.

Styrelsen reagerar starkt mot de landsting som lönesätter nyanställda på detta sätt och anser att det bryter mot den bärande tanken i vårt löneavtal och överväger om det inte även i juridisk mening är ett brott mot löneavtalet. Vi kan därför inte ställa oss bakom motionärernas förslag trots att vi mycket väl förstår och delar motionärernas syfte i att höja dessa gruppers löner.

Styrelsen vill ta initiativ för att höja dessa yrkeskategoriers löner genom att se till att det individuella lönesystemet verkligen tillämpas och genom att se till att det skapas bättre möjligheter till god löneutveckling för medlemmarna i dessa yrken under deras yrkesliv. Varje medlem ska kunna påverka sin lön genom sitt arbete och det ska löna sig bra att ta på sig mer kvalificerade arbetsuppgifter, att utvecklas och bli skickligare i yrket.

## **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att avslå motionen
- att arbeta offensivt för att utveckla tillämpningen av det individuella lönesystemet för dessa yrkeskategorier.

## 82. Föreningsgemensamt dokumentsystem och arkiv

### Motionär: Vision Stockholms stad

Vision (SKTF) Stockholms stad har vid ett par tillfällen i samband med fullmaktsuppföljning (ombudsmannahandledning för förtroendevalda med en särskild förhandlingsfullmakt) tagit upp frågan om hur vi ska hantera handlingar som är kopplade till enskilda medlemsärenden och som inte är offentliga. Vi har fått besked om att när medlemsärendet är avslutad ska handlingarna förstöras för att eliminera risken för otillbörlig spridning.

I samband med att arkivering av handlingar återigen aktualiserades (årsskiftet närmar sig) efterlyste vi instruktioner från förbundet om hur och vilka handlingar som ska arkiveras och vilka gallringstider som gäller för lokalavdelningar. Vi har fått besked om att "Protokoll rörande förhandlingar – medlemärenden och lokala avtal – ska bevaras inlåsta brandsäkert." Vi bad om att få ett förtydligande till instruktionen och svaret blev att "alla handlingar måste sparas, handskrivna noteringar kan kastas. Om en medlem vill öppna ett ärende igen..." ska vi kunna tillhandahålla alla handlingar.

Detta har inte Vision Stockholms stad tillämpat (ej heller SKTF Stockholms stad) pga informationen som vi har fått tidigare. Vi har inte heller tillgång till låsta och brandsäkra utrymmen för arkiveringsändamål då vår arbetsgivare anser sig inte behöva göra detta enligt sin tolkning av LAFF. Vision Stockholms stad har väldigt mycket medlemsärenden även om medlemsantalet har minskat av olika anledningar. Om vi skulle ha tillämpat arkivinstruktionen pratar vi om flera arkivskåp med tillhörande behov av kvadratmeter. Inte heller i vår slutgiltiga arkivering (f.n. TAM-arkivet) har vi bevarat förhandlingsprotokoll och handlingar gällande medlemsärenden.

Vi upplever den uppkomna situationen som frustrerande och högst otillfredsställande. Dessutom anser vi att Vision, som organisation (en stor fackförening) bör ha tydlig och entydig information till sina förtroendevalda om vad som gäller vid arkivering och hantering av uppgifter/information om medlemmar som är eller kan vara känsliga.

Vi efterlyser även ett system som säkerställer förvaring av sådan information och att lokalavdelningarna har tillgång (behörighet, om det är digitalt) till ett sådant system. Ett digitalt är naturligtvis att föredra för att skapa smidighet och effektivitet.

Ett digitalt system skulle dessutom underlätta lokala parter att följa upp ett medlemsärende som av olika anledningar handläggs av ombudsmän eller förbundets jurister och där tillgången till lokal kunskap om enskilda medlemsärenden skapar trovärdighet bland övriga medlemmar och fungerar som en internutbildning gällande förhandlingsteknik och strategi.

### Vision Stockholms stads avdelningsstyrelse föreslår förbundsmötet att besluta

- att i samråd med lokala förtroendevalda ta fram ett föreningsgemensamt dokumentsystem för medlemärenden.
- att ta fram en tydlig, ändamålsenlig föreningsgemensam arkiveringsinstruktion som omfattar detta system.
- att ta fram en arkivplan – central och lokal

Vision Stockholms stads representantskap ställde sig bakom denna motion på årsmötet den 19 mars 2014.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Mariestad, Vision Skara, Vision Skövde, Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Motionären har på ett tydligt sätt beskrivit de problem som kan finnas kring arkivhanteringen i den lokala organisationen idag. Det är också bra att motionären inte enbart föreslår systemstöd utan också ser vikten av en arkivplan som en viktig del för att förbättra situationen.

Visions kansliorganisation har inlett en process där vi under 2014 kommer att upphandla ett nytt verksamhetssystem. Detta system kommer att ersätta flera befintliga system, bl.a. FaIT som används av de förtroendevalda idag. Steg ett i detta arbete är att ta fram en kravspecifikation utifrån organisationens behov. I detta arbete kommer även förtroendevaldas synpunkter att tas tillvara.

Vår bedömning idag är att dokumenthantering och digital arkivering sannolikt kommer att vara en del i det nya verksamhetssystemet, men det är också troligt att vi kommer att få göra avgränsningar för att få ett införandeprojekt som är genomförbart, både tidsmässigt och kostnadmässigt. Dessa avgränsningar kommer främst att grunda sig i hur verksamhetskritisk funktionaliteten är, hur många som efterfrågar den samt den kostnad som funktionaliteten medför.

I samband med projektet kommer också kansliorganisationens nuvarande dokumenthanteringsplan att ses över. Dokumenthanteringsplanen anger vad som ska sparas, vilken tid samt var lagringen ska ske. Planen är en viktig del i att lyckas med införandet av en gemensam rutin för dokumenthantering och arkivering. Samtidigt skulle även en dokumenthanteringsplan för den lokala organisationen kunna tas fram.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

- att avslå första att-satsen och istället föreslå att Visions kansliorganisation involverar förtroendevalda i arbetet med att ta fram kravspecifikationer samt i projektinförandet av det nya verksamhetssystemet där inriktningen är att detta även ska innefatta stöd för dokumenthantering och arkivering.
- att avslå andra och tredje att-satsen och istället föreslå att kansliorganisationen i samråd med förtroendevalda tar fram en tydlig, ändamålsenlig dokumenthanteringsplan för den lokala organisationen

## 83. Förkortad arbetstid inom kommuner och landsting

### Motionär: Peter Ristikartano, Vision Arboga 075

Visions medlemmar inom energiområdet har haft 54 timmars arbetstidsförkortning per år sedan år 2004. Denna arbetstidsförkortning bör spridas även till andra avtalsområden inom Vision. Fördelen med arbetstidsförkortning är att man orkar bättre på arbetet, effektiviteten per arbetad timme kan öka och att möjligheterna till personlig utveckling utanför arbetet förbättras. En automatisering av processerna inom Visions arbetsområden borde också leda till att det behövs färre arbetade timmar för att uppnå samma resultat. Dessa effektiviseringsvinster bör främst gagna Visions medlemmar.

#### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att Vision förhandlar fram en arbetstidsförkortning i kommuner och landsting i linje med Visions avtal inom energiområdet

#### Avdelningens yttrande kring motionen

Styrelsen i Vision Arboga 075 ställer sig bakom motionen och tillstyrker motionen.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

De centrala avtal som Vision tecknar med KFS och Fastigo innehåller bestämmelser om arbetstidskonton. Dessa innebär ett visst antal timmar betald ledighet per år som den anställde kan ta ut utöver sin semester. Omfattningen av dessa konton ligger mellan 27 och 63 timmar per år.

Liknande bestämmelser är vanliga också inom de privata avtalsområdena. Bakgrunden till införandet av arbetstidskonton skiljer sig från avtalsområde till avtalsområde. I vissa fall handlar det om ett byte där man i omgångar har avstått en del av löneökningstrymnet. Inom KFS infördes arbetstidskonto som kompensation för att man minskade antalet semesterdagar enligt avtalet.

Eftersom det i grunden handlar om mer ledighet kan en framkomlig väg också vara att öka antalet semesterdagar. Enligt avtalet för kommun och landsting får de semesterdagar som överstiger lagens 25 omvandlas till ledighet i timmar, vilket innebär att resultatet blir i vart fall jämförbart. I kollektivavtalet med Svenska kyrkan ökades antalet semesterdagar för arbetstagare under 40 år från 25 till 27 i den förra avtalsrörelsen.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att arbetstidskonton är en bra förmån, inte minst för våra medlemmar under 40 år. Förslaget innebär också att individen får en ökad möjlighet att anpassa arbetstiden efter det egna behovet av ledighet. Motionen bör finnas med för prioritering inför kommande avtalsförhandlingar.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

- att bifalla motionen och överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser och förhandlingar



## 84. Mandatfördelning förbundsmöte

**Motionärer: Landstingsavdelningen Värmland, Kronobergs läns landsting, Uppsala läns landsting, Landstingsavdelningen i Östergötland, Jämtlands läns landstingsavdelning, Region Halland, Landstinget Gävleborg, landstingsavdelningen i Norrbotten, Landstingsavdelningen Västmanland, Blekinge läns landstingsavdelning, Region Skåne, Västernorrlands läns landstingsavdelning, Avd 182 Gottland, Landstingsavdelningen Stockholm, Örebro landstingsavdelning, Landstinget i Sörmland, Kalmar läns landsting, Landstinget Jönköpings län, Västra Götalands regionen, Landstingsavdelningen Dalarna**

Mandatfördelningen på förbundsmötet ska spegla medlemsfördelningen i kommun, landsting och ”övriga”.

Inför 2012 års förbundsmöte såg mandatfördelningen ut enligt nedan:

	Medlemsantal	Mandatfördelning
<b>Kommuner</b>	50%	56,39%
<b>Landsting</b>	23%	14,54%
<b>”Övriga”</b>	27%	29,07%

För att kunna företräda våra medlemmar på ett demokratiskt sätt anser vi att mandatet måste fördelas utifrån medlemsantal.

### Undertecknade föreslår förbundsmötet besluta:

- att förbundsmötet beslutar att en utredning tillsätts för att se över mandatfördelningen med syfte att uppnå en mer rättvis mandatfördelning

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

I Vision (och tidigare SKTF) är mindre avdelningar och klubbar när det gäller mandat vid förbundsmöten gynnade i relation till stora avdelningar. Den grundläggande tanken med det är just demokratisk. Eftersom vi tillämpar en representativ demokrati måste representanterna inför beslutande förbundsmöten förankra sig med medlemmar och förtroendevalda i sin avdelning. Om sen en ”stor” avdelning representeras av två eller av fem personer är inte avgörande för demokratin.

Den senaste större förändringen vad gäller mandatfördelning skedde 2002. Då gjordes avvägningen att hellre se till att organisationen som helhet blev bättre representerad och att företrädare från fler olika avdelningar och klubbar skulle vara med när beslut tas, än att antalsmässigt fler ombud från färre klubbar och avdelningar deltog.

Det fanns också ett klart uttalat syfte att se till att våra medlemmar som kommer från kyrkan, frikyrkorna, de kommunala och landstingskommunala bolagen samt våra privata avtalsområden blev rätt representerade också på förbundsmötet.

Men förändringen hade också fokus på att öka representationen från de riktigt stora avdelningarna (främst landstingen) som innan 2003 var kraftigt underrepresenterade. Sammantaget var alltså utgångspunkten att man upplevde tre problemområden:

- Små avdelningar var kraftigt överrepresenterade (förvisso avsiktligt men alltför kraftigt)
- Stora avdelningar, främst landstingen, var kraftigt underrepresenterade
- Det fanns ytterst få representanter från andra områden än kommuner och landsting

För att kunna åstadkomma än mer rättvisande mandatfördelning minskade man mandatet för kommunavdelningarna och ökade också antalet ombud med ungefär 30, se nedanstående tabell.

Avtalsområde	Före 2002	År 2003	Andel av ombuden	Andel av medlemmarna
<b>Landsting</b>	35	48	19%	27%
<b>Kommun</b>	176	146	59%	52%
<b>Övriga</b>	7	53	21%	21%
<b>Summa</b>	218	247		

Här syns tydligt hur större avdelningar (främst landsting) fick fler mandat och de avtalsområden som nästan varit osynliga tidigare ökade rejält i antal. Detta har medfört att ett tidigare tydligt demokratiskt underskott i stort sett har utraderats. Tillsammans med den representativa demokratin är risken därför minimal att några medlemskategorier inte skulle kunna föra fram sina intressen vid Visions förbundsmöten.

Förbundsstyrelsen anser således att nuvarande modell för mandatfördelning bör bestå, vilket medför att organisationen i stort representeras på ett sätt som gör att fler antal avdelningar och klubbar kan delta vid förbundsmöten, vilket i sig borgar för att besluten kan förankras bredare.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att avslå motionen.

# 85. Rankning av kommunernas fackliga klimat

## Motionär: Sven Hellbom Vision avdelning 147 Härryda

Härryda kommun blev 2012 utsedd på nionde plats i Sverige och som bäst bland västra Götalands kommuner när det gäller företagsklimatet i Svenskt Näringslivs granskning av kommunerna. Ledningen i kommunen tyckte att detta var bra. Vi diskuterade detta på vår arbetsplats med lite blandade reaktioner. Jag skrev en insändare i vår lokaltidning Härryda-Posten där jag betonade att det inte entydigt var bra eller dåligt med denna placering. Först beror det på vilka frågor som ställs. Om en fråga är om det är lätt att göra sig av med personal och detta ger hög rankning så är inte detta något positivt. Vad jag framför allt efterlyste var en helhetssyn där även det fackliga klimatet skulle beaktas.

Om då kommunen har en bra placering även där då kan man säga att detta är bra för kommunen men om placeringen är bra bara hos den ena parten då är inte helhetsintrycket av kommunen bra.

Som svar på insändaren svarade kommunalrådet att när det gällde det fackliga klimatet då ligger ansvaret på facken och arbetsgivaren på respektive företag. När det gällde klimatet i kommunen så hänvisade hon till bl a att ett personalpolitiskt program tagits fram och att verksamhetsmål finns.

För att få en helhetssyn på hur kommunernas näringspolitik/arbetsmarknadspolitik fungerar så är det nödvändigt att vi fackliga tar initiativ och gör en kartläggning av hur det fackliga klimatet är i de olika kommunerna. Lämpligt är att detta görs av TCO. Först då får vi en helhetssyn om hur det fungerar i Sveriges kommuner. Det är bra om även det fackliga klimatet ingår i hur ett bra klimat för frågor gällande arbetsmarknad och näringsliv är. Då kan betydligt djupare diskussioner äga rum i hur det är i de olika kommunerna.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision tar upp frågan med TCO med förslag om att göra en årlig rankning av kommunernas fackliga klimat

### Avdelningens yttrande kring motionen

Vision Härryda avd 147 bifaller motionen.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Att vara en aktiv part och medverka till ett bra klimat mellan arbetsgivare och de fackliga organisationer är en självklar uppgift för Visions företrädare på såväl central som lokal nivå. I de fall det finns brister i samverkan är det viktigt att Vision agerar, vilket kan ske på olika vis.

Skälen till varför det finns brister kan dock vara väldigt varierande. Inte sällan är dessa frågor personrelaterade och att på nationell bas upprätta en ranking över hur det fackliga klimatet är tror förbundsstyrelsen inte är en framkomlig väg.

Utöver att olika fackliga organisationer kan uppfatta det fackliga klimatet på olika sätt, är det tveksamt att man på ett enkelt vis skulle kunna urskilja variabler som skulle kunna resultera i en statistiskt säkerställd ranking. Ett systematiskt arbete kring detta skulle med största sannolikhet också innebära betydligt större kostnader än upplevd nytta.

Då denna fråga enbart tar sikte på kommunala angelägenheter är det inte heller en fråga att lyfta till TCO.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmeet**

att avslå motionen

## 86. Tydligare samverkan med tjänstemannaorganisation

**Motionär: Tuija Fabernäs och Niki Blomqvist, avdelning 282**

Bakgrunden till denna motion är att samarbetet och förståelsen mellan förtroendevalda och tjänstemän inte fungerar på ett optimalt sätt. Visions tjänstemän upplevs inte synliga av förtroendevalda och medlemmar.

Problemet är brister i kommunikation med medlemmar och förtroendevalda kring beslut som förbundet tar exempelvis löneavtalen där tjänstemän från Vision har uttalat sig i pressen om att det är ett bra löneavtal vilket inte alla medlemmar och förtroendevalda har ansett.

Vi önskar överbrygga kommunikationsklyftan och på så sätt integrera avtal och bestämmelser i samverkan inom organisationen.

**Vi föreslår förbundsmötet besluta:**

- att förbundsstyrelsen får till uppdrag att utreda möjligheten till tätare möten mellan tjänstemän, förtroendevalda och medlemmar.

### Avdelningens yttrande

Vision avd 282 har behandlat motionen och tillstyrker den.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Att vara synliga på arbetsplatser och möta medlemmar och potentiella medlemmar är en viktig målsättning för Vision, vilket gäller både förtroendevalda och tjänstemän. Vision ska vara en medlemsnära organisation, där förtroendevalda och kansliorganisation arbetar tillsammans med samma mål – att bygga ett modernt, framgångsrikt och växande Vision. I det arbetet har vi ett gemensamt ansvar att hitta bra former. Visions företrädare ska finnas på arbetsplatserna och ha en nära dialog med våra medlemmar. Det är också genom dialog och diskussion på arbetsplatserna vi skapar underlag för att både kunna utveckla och konkretisera vår fackliga politik – våra hjärtefrågor.

All verksamhet som utförs i Vision namn utgår från beslut som fattats av förtroendevalda. För ett framgångsrikt arbete utifrån besluten krävs att kommunikation och samverkan mellan organisationens alla delar håller en hög kvalitet och att vi stödjer varandra. I den meningen delar förbundsstyrelsen motionärernas önskan, men menar samtidigt att detta är ett ständigt pågående arbete.

Exakt hur det ska utformas skiljer sig naturligtvis åt beroende på förutsättningar och behov, men det är angeläget att förtroendevalda och tjänstemän i samtliga regioner tillsammans för en ständig dialog för att utvärdera och utveckla arbetsformerna. Det är en fråga som måste hanteras regionalt.

Avslutningsvis innebär det pågående arbetet med en utvecklad medlemskommunikation som beslutades vid förra förbundsmötet att nya kanaler och arbetsformer kommer att etablera ännu bättre förutsättningar för en värdefull dialog med medlemmarna.

**Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet**

- att avslå motionen

## 87. Uppmärksamma IT-stressen

**Motionär: Rigmor Persson och Jim-Alex M. Hirschi, Vision Göteborg**

### **Bakgrund**

Flera av våra medlemsgrupper hamnar i situationer med IT-stress (chefer, handläggare, administratörer.).

Ofta är det många olika program några använder man sällan och lär sig aldrig ordentligt, några har korta tider för användare så man "åker ur" systemet och måste logga in i igen. Det är många lösenord att hålla ordning på.

Ofta är programmen anpassade till IT-funktion och inte till verksamheten och användarens behov.

Många program är inte användarvänliga användarperspektivet är inte med vid tillverkningen och upphandlingen av nya system.

Att alltid vara nåbar genom dator, telefon ställer stora krav på egenkontroll för att få vila och återhämtning i tillräcklig mängd. Tillvaron mellan arbetstid och fritid flyter alltmer ihop på grund av ökad förväntan på att vara nåbar via telefon, e-post, SMS osv. Det ställer höga krav på att medarbetare kan sätta gränser och att arbetsgivare är tydliga med vad nåbarhet på arbetet med ny IT-teknik innebär.

### **Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad**

- att förbundsstyrelsen beslutar om att IT-stress ska ges särskild uppmärksamhet inom arbetsmiljöområdet.
- att förbundsstyrelsen beslutar om att hur IT och nåbarhet ska ges särskild uppmärksamhet inom arbetsmiljöområdet.

### Avdelningens yttrande

Vision Göteborgs styrelse har fattat beslut om att tillstyrka motionen och anta den som sin egen.

### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision avd 282 Västra Götalandsregionen, Mariestad, Skövde, Lidköping, Skara samt Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Vision har under 2014 inlett arbetet som sätter fokus på medlemmarnas digitala arbetsmiljö, inom ramen för hjärtefrågan "Du tjänar på ett schyst arbetsliv". Bland annat lyfter vi fram medlemmarnas situation och åtgärdsförslag i rapporter, opinionsbildning mm

Vi har också tagit fram verktyg för skyddsombud och förtroendevalda för IT-skyddsronder och intresseförhandlingar som kan stärka personalens inflytande i planering och utformning av IT-systemen. Inför internationella arbetsmiljöveckan (v.43) i oktober planerar Vision en landsomfattande mobilisering för ett skyddsombudsinitiativ till IT-skyddsronder.

Att arbeta för att medlemmarnas digitala arbetsmiljö, och inflytandet över den enskildes arbetssituation ska förbättras är redan i nuläget en inriktning inom arbetsmiljöarbetet. Denna inriktning fortsätter och

behöver bli tydligare i hela organisationen. Rapporten som arbetats fram 2014 kommer att kunna användas i detta arbete en längre tid framöver. Det digitaliserade arbetslivet är vårt nutida arbetsliv och då måste även arbetsmiljöarbetets metoder och inriktning möta upp de nya arbetssätten.

En del i det arbetet blir att stärka oss i hur vi kan arbeta lokalt för att bidra till en förbättrad digital arbetsmiljö. Det är också av stor vikt hur medlemmarnas digitala kompetens kan tillvaratas i verksamheten och ges ett ökat inflytande över utvecklingen av sina viktigaste arbetsverktyg.

Även frågor som handlar om arbetstid och krav eller förväntningar på att vara nåbar ökar inom arbetslivet. I en del verksamheter och yrken är frågor som berör gränslöshet mellan arbete och privatliv i dagsläget mer aktuella än för andra, men är en viktig fråga att uppmärksamma och påverka i en riktning som gagnar alla Visions medlemmar.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsområdet besluta**

att anse motionen besvarad

## 88. Vår interna demokrati i Vision

### Motionär: Visions Stockholms stad

I Visions värdegrund, på hemsidan, i tryckt material, i ord och i alla sammanhang beskriver sig Vision som en demokratisk organisation där varje medlem har rätt till inflytande över organisationen.

Trots Visions starka demokratiska intentioner skiljer sig dock medlemmarnas reella möjligheter till inflytande åt rejält. Vårt högst beslutande organ är vårt förbundsmöte. Där fattas avgörande strategiska beslut om vilken inriktning Vision ska ha och vilka frågor som ska prioriteras. Hur mycket din röst som medlem hörs beror emellertid på något för dig själv så svårpåverkbart som vilken klubb eller avdelning du råkar tillhöra.

Tillhör du en viss typ av avdelning/klubb kan chansen att få vara med och direkt påverka på ett förbundsmöte vara så mycket som en på 350. Tillhör du en annan (stor) avdelning kan chansen plötsligt ha krympt till mindre än en på 3 000.

Självklart minskar därmed även möjligheten att du är bekant med den som ska åka och har lätt att påverka den vägen, samt möjligheten att just ditt perspektiv ska bli synliggjort.

Den princip Vision idag tillämpar för fördelning av mandat missgynnar kraftigt de medlemmar som tillhör stora avdelningar. I de större avdelningarna kan det därför vara stor konkurrens om de få platserna medan andra, mindre avdelningar/klubbar ibland måste övertala förtroendevalda att åka.

Det är inte demokrati.

Vision Stockholms stad föreslår därför en ny fördelningsprincip för att alla medlemmar ska få en mer jämlik möjlighet till inflytande över sitt eget förbund.

En lösning, som den vi föreslår nedan, skulle även aktivera de riktigt små avdelningarna och klubbarna till samarbete på eget initiativ istället för att – som idag – anställda tjänstemän använder arbetstiden till att leta deltagare för att fylla på platserna och få demokratin att fungera. Samtidigt som medlemmar i stora avdelningar inte skulle diskrimineras genom begränsat inflytande.

Det totala antalet deltagande förtroendevalda skulle bli fler jämfört med idag, men sedan organisationsförändringen 2002 har också antalet avdelningar och klubbar ökat. Att fler blir aktiva inför förbundsmötet skulle dessutom innebära en kvalitetsökning.

#### Vi föreslår därför förbundsmötet att besluta:

- att antalet delegater i förbundsmötet fastställs till 0,30 % av medlemsantalet (exklusive pensionsmedlemmar) per den 31 december året före förbundsmötesår. Dock minst 225 och högst 380.
- att mandatet sedan fördelas proportionerligt till antalet medlemmar i avdelningarna/klubbarna.
- att avdelningar/klubbar kan gå samman för att tillsammans öka det gemensamma antalet medlemmar och på det sättet tillsammans få flera, delade platser men att dessa då räknas i prioriteringen som en avdelning/klubb.
- att förbundsmötet är beslutsmässigt när 2/3 av anmälda ledamöter är på plats.
- att förtroendevalda med förbundscentrala uppdrag (valutskott, förbundsstyrelse inklusive studentrepresentanter, revisorer) samt ekonomiutskott deltar med egen plats.



Vision Stockholms stads representantskap ställde sig bakom denna motion på årsmötet den 19 mars 2014.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Mariestad, Vision Skara, Vision Skövde, Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Så här ser mandatfördelningen ut i förbundets stadgar:

Antal medlemmar i avdelningen/klubben	Antal ombud
351-1000	1
1001-3000	2
3001-4000	3
4001-5000	4
5001-6000	5
6001-7000	6
7001-	7

I förbundet har det konsekvent varit så att mindre avdelningar (och senare även klubbar) har varit gynnade i relation till stora avdelningar. Den grundläggande tanken med det har varit just demokratisk. Eftersom vi tillämpar en representativ demokrati, så måste ändå representanterna förankra sig med medlemmar och förtroendevalda i sin avdelning. Om sen en ”stor” avdelning representeras av två eller av fyra personer har inte varit avgörande för demokratin

Låt oss titta på hur andra systerförbund i TCO tänker om detta:

	Antal yrkesverksamma medlemmar	Ombud	Andel av medlemmarna
Vårdförbundet	92.000	190	0,21%
Unionen	472.000	260	0,06%
Läraryrket	174.500	255	0,15%
ST	64.000	129	0,20%
Vision	123.000	240	0,20%
Motionärens förslag	123.000	369	0,30%

Redan idag är Vision ett av förbunden som har stor andel av medlemmarna på plats i det högsta beslutande organet. Den diskussion som finns i våra systerförbund idag är att försöka minska antalet ombud på förbundsmöten/kongresser och liknande aktiviteter för att mer kunna prioritera det fackliga arbetet på arbetsplatserna nära medlemmarna.

Bakgrunden till dagens system har sin grund i beslut från förbundsmötet 2002 som beslutande om nuvarande modell för mandatfördelning. Då var utgångspunkten att man upplevde tre problemområden:

- Små avdelningar var kraftigt överrepresenterade (förvisso avsiktligt men alltför kraftigt)
- Stora avdelningar, främst landstingen, var kraftigt underrepresenterade
- Det fanns ytterst få representanter från andra områden än kommuner och landsting

Den förändring som gjordes till dagens modell för mandatberäkning innebar att antal ombud totalt ökades med ca 30 stycken till drygt 240 ombud. Resultatet av beslutet visas i tabellen nedan:

Avtalsområde	Före 2002	År 2003	Andel av ombuden	Andel av medlemmarna
Landsting	35	48	19%	27%
Kommun	176	146	59%	52%
Övriga	7	53	21%	21%
<b>Summa</b>	218	247		

Här syns tydligt hur större avdelningar fick fler mandat och de avtalsområden som nästan varit osynliga tidigare ökade rejält i antal. Att medlemmar från kyrkan, frikyrkorna, kommunala och landstingskommunala bolagen samt våra privata avtalsområden blev rätt representerade också på förbundsmötet var av särskild betydelse. Denna förändring blev möjlig genom att kommunerna fick färre ombud och att det totala antalet ombud till förbundsmötet ökades.

En förändring i enlighet med motionärens förslag jämfört med det system vi har idag skulle innebära följande.

Avtalsområde	Nuvarande modell	Andel av ombuden	Motionärens förslag	Ökning mandat	Andel av ombuden	Andel av medlemmarna
Landsting	33	15%	74	41	24%	23%
Kommun	128	56%	163	35	52%	50%
Övriga	66	29%	76	10	24%	27%
<b>Totalt</b>	227		313	86		

Motionärens förslag innebär att mandaten ökar för större avdelningar, vilka uteslutande från kommuner, landsting och regioner. Samlat förstärks således inflytandet för kommuner, landsting och regioner och försvagas för övriga avtalsområden.

Att öka förbundsmötets ombudsantal med drygt 90 ombud får naturligtvis konsekvenser både för kostnader och för arbetsformer. Kostnaderna skulle omedelbart öka med ungefär 1,3 miljoner kronor och det kommer att gå åt knappt 260 fler heldagar totalt för förtroendevalda att kunna vara med på förbundsmötet. Då har vi inte tagit hänsyn till att motionären vill öppna upp för avdelningar att gå samman för att maximera ombuden. Då skulle vi närma oss 350 ombud ganska snabbt. Alla som ytterligare ombud kommer i stort sett från kommuner, landsting och regioner. Sannolikt får antalet ombud konsekvenser för arbetsformerna och hur långa förbundsmötena är men vi har inte dykt på djupet i det nu.

Som man konstaterade redan inför förändringarna 2002 går det aldrig att skapa en exakt rättvisa i mandatfördelningen till förbundsmötet, utan det blir alltid en balansering av de målkonflikter som finns för att spegla medlemmarnas sammansättning.

Förbundsstyrelsen tycker att det antal ombud vi har på förbundsmötet idag är tillräckligt för att mötet ska betraktas demokratiskt. Den avvägning man gjorde i och med förändringarna i mandatfördelningen 2002 innebär att förbundsmötet speglar medlemmarnas sammansättning på betydligt bättre sätt än tidigare och börjar vi nu skruva i detta kommer det istället att uppstå andra demokratiproblem.

Att åstadkomma ökad demokrati genom att öka antalet ombud är inte en hållbar lösning. Nyckeln är istället, som motionären själv trycker på, att få fler att vara aktiva inför förbundsmötet vilket skulle innebära en kvalitetsökning. Förberedelsearbete och förankring är viktiga och nödvändiga delar i den representativa demokratin.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen.

## 89. Våra befintliga medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv och av sitt fackförbund...

### Motionär: Framtidsgruppen, Vision Stockholms stad

När förtroendevalda bjuder ut ombudsmän eller andra nyckelpersoner från Vision kommer de bara ut i rekryterande syfte. Inställningen till detta upplevs inte som rättvist utan förtroendevalda måste kunna få ut experter som kan komma och informera våra befintliga medlemmar på möten. Våra befintliga medlemmar ska fortsätta vara nöjda och uppleva att de kan få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv, och de förtroendevalda ska inte ha ett ständigt krav på att de alltid ska bjuda in våra presumtiva medlemmar för att anställda från förbundet ska komma ut.

Det som rekryterar bäst är nöjda medlemmar och där det lokala arbetet märks och kan vara aktivt med stöd ifrån förbundets anställda.

### Framtidsgruppen i Vision Stockholms Stad föreslår

- att förbundsmötet beslutar att förbundsstyrelsen avsätter personalresurser för att kunna bistå avdelningar och klubbar ytterligare i deras befintliga medlemsarbete
- att det inte behöver vara ett rekryterande event för att detta ska kunna ske

Vision Stockholms stads representantskap ställde sig bakom denna motion på årsmötet den 19 mars 2014.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Mariestad, Vision Skara, Vision Skövde, Niklas Pettersson och Linda Söderberg Vision Vara

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen delar självklart motionärernas syn att kansliorganisationen och dess anställda ska fungera som ett tydligt stöd för att Visions medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Att vara synliga på arbetsplatser och möta medlemmar och potentiella medlemmar är en viktig målsättning för såväl Visions förtroendevalda som för tjänstemannaorganisationen. Då Vision organiserar medlemmar på väldigt många arbetsplatser är det en målsättning som kräver att hela organisationen arbetar tillsammans och att vi utnyttjar våra resurser ett så klokt och effektivt vis som möjligt. I bedömningen av hur organisationen prioriterar sina resurser är också uppdraget att prioritera behov framför efterfrågan sedan många år klart uttalad för Visions kansliorganisation. Det kan ibland medföra att aktiva och väl fungerande avdelningar och klubbar kan hamna längre ned på bekostnad av andra som behöver mer stöd. Men sammantaget har vi alltid ett gemensamt ansvar att hitta bästa möjliga lösningar utifrån tillgängliga resurser.

Vision ska vara en medlemsnära organisation, där förtroendevalda och kansliorganisation arbetar tillsammans med samma mål – att bygga ett modernt, framgångsrikt och växande Vision. För det krävs naturligtvis en god kommunikation inom organisationen samt synlighet och närvaro på arbetsplatserna. Organisering är en viktig fråga för Vision och kansliorganisationen har ett målinriktat arbete är kopplat

till detta – det är också ett tydligt uppdrag från förbundsstyrelsen. Men det innebär förstås inte att anställda enbart kan medverka vid rekryterande event, utan självklart sker också en mängd andra möten, seminarier och träffar med förtroendevalda och medlemmar. Förbundsstyrelsen anser också att det är ett självklart uppdrag för kansliorganisationen att tillsammans med avdelningar och klubbar arbeta konsultativt för att utveckla den lokala verksamheten.

Exakt hur stödet utformas skiljer sig naturligtvis åt beroende på förutsättningar och behov, men det är angeläget att förtroendevalda och tjänstemän i samtliga regioner tillsammans för en ständig dialog för att utvärdera och utveckla arbetsformerna. Det är en fråga som måste hanteras regionalt.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmeetet**

att anse motionen besvarad

# 90. Öka intresset för förbundsmötet hos medlemmarna!

## Motionär: Framtidsgruppen, Vision Stockholms stad

Ställer vi frågan till våra medlemmar så är de få som vet varför Vision driver de frågorna som har varit föremål för diskussion under förbundsmötena vartannat år. Det är viktigt att förbundsmötet tydliggörs och synliggörs mer då medlemmarna ska veta hur de faktiskt kan påverka och skriva motioner. Detta kan då öka demokratin och intresset för vår förening bland våra medlemmar och presumtiva förtroendevalda, som ett led i vår generationsväxling. Då förbundet har utvecklat flera interaktiva utbildningar på nätet kan en interaktiv medlemsutbildning om hur man som medlem kan lära sig skriva motioner till förbundsmötet vara hela förbundet till gagn.

Därför vill Framtidsgruppen i Vision Stockholms Stad se en förbundsmötesskola för medlemmar och förtroendevalda så nya kan få en insikt i hur det funkar i vårt högsta beslutande organ.

### Framtidsgruppen i Vision Stockholms Stad föreslår

- att förbundsmötet beslutar att förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram en interaktiv förbundsmötesskola på nätet
- att förbundsmötet beslutar att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att utveckla en mall på hur medlemmöten kring vår förenings demokratiprocess och förbundsmötet blir tydligare i ett särskilt material för förtroendevalda

Vision Stockholms stads representantskap ställde sig bakom denna motion på årsmötet 2014-03-19.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen: Vision Mariestad, Vision Skara, Vision Skövde, Niklas Petterson och Linda Söderberg Vision Vara

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att det finns behov av att synliggöra förbundsmötet som högsta beslutande organ bland medlemmarna och öka kunskapen om hur man kan påverka där. Genom en interaktiv utbildning är det lätt att nå ut till många samtidigt. Alla får samma information och var och en kan välja sin tid och plats som passar bäst för att gå utbildningen.

Därför är det en bra idé att förbundet tar fram någon form av interaktiv utbildning i linje med motionärernas förslag. Denna interaktiva utbildning kommer då att inkludera hur förtroendevalda och medlemmar kan engagera sig i demokratiprocessen på arbetsplatsen. Exakt hur utformningen på utbildningen blir, vilket namn och så vidare vill förbundsstyrelsen inte fastställa här och nu.

Medlemmar får koll på demokratiprocessen och hur de kan få inflytande i Vision genom att läsa och få tips på [vision.se/Om Vision/Medlemmarna](http://vision.se/OmVision/Medlemmarna) styr. I e-utbildningen Mitt jobb & Min karriär finns ett avsnitt om "Min organisation" där medlemmar bland annat har en mall för hur man skriver en motion och vart man sedan skickar den.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att bifalla första att-satsen i motionen
- att andra att-satsen är besvarad

# **Utskott 10**

**Motionerna 91-101**

## 91. Bidrag kompetensutbildning

**Motionär: ”Medicinska sekreterares nätverk” (Else-Marie Banner, Ulrika Sigvardsson, Margareta Hellman, Hannah Älgekrans, Carola Eklund, Pia Fältmars, Marita Granström, Susanne Kuci, Mariette Jakobsson, Gudrun Kornijenko, Hanna Älgekrans)**

Vi anser att medicinska sekreterare i Vision ska erbjudas möjlighet att ansöka om studiebidrag på max 5 000 kronor/år för kompetensutveckling inom yrket. Detta bidrag från Vision kan användas till kursavgifter, litteratur, resor till och från utbildningsort, föreläsningar och eventuella lönebortfall mm.

### **Avdelningens yttrande**

Avdelningsstyrelsen Landstingsavdelningen i Norrbotten anser att även andra yrkesgrupper inom Vision bör få denna möjlighet. Motionen skickas vidare till förbundsstyrelsen 2014.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Yrkes och kompetensutveckling är en av Visions hjärtefrågor och vi anser att kontinuerlig kompetensutveckling ska vara självklart för att öka värdet av våra medlemmars utbildning och ge dem förutsättningar att göra ett bra jobb. Visions grundinställning är att det är arbetsgivaren som står för kompetensutvecklingen och det driver vi på olika sätt, bl.a. i kollektivavtals- och intresseförhandlingar. Som ett komplement till detta så kan vi som förbund erbjuda erfarenhetsutbyte genom yrkesträffar eller i vårt nystartade mentorsnätverk. Denna verksamhet arbetar vi kontinuerligt med att utveckla.

Vision bidrar också idag till kompetensutveckling genom att erbjuda medlemmarna en möjlighet att söka stipendier för studier samt studieresor för att studera facklig verksamhet.

Förbundsstyrelsen ser mot bakgrund av dels att vi anser att arbetsgivaren har huvudansvar för kompetensutveckling och dels en likabehandlingsprincip ett problem att erbjuda studiebidrag enbart till en grupp av medlemmar. Om så ändå skulle ske motsvarar 5 000 kr per medicinsk sekreterare totalt ca 50 mnkr. Att erbjuda det till fler yrkesgrupper eller alla medlemmar skulle kunna bli ännu mer kostsamt och förbundsstyrelsen ser inte att det är ett kostnadseffektivt sätt för förbundet att arbetat med kompetensutvecklingen för medlemmarna.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att avslå motionen

## 92. En tydlig riktning för privatanställda inom förbundet

### Motionär: Magnus Sällström 502 Vårdföretagarna allmän klubb (Stockholm)

Visions privata del är och kan förbli en snedseglare med en rutt som bara snurrar runt utan klar färd eller mål. Förbundet gör årligen fantastiska saker för våra medlemmar och även för den organisation som vi känner till det. Man har de senaste förbundsmötena enats om att vi måste bli bättre på att rekrytera fler medlemmar och detta är turligt något som man blivit mycket bra på. Vi har en god organisering på de områden som vi är störst det vill säga kommun, landsting, kyrka, och många kommunägda bolag.

Räcker det med att låta dem som arbetar hos en privat arbetsgivare att de inrangeras inom vår organisation som något slags i-väntan-på-medlemmar? Är dessa nöjda med att tillhöra vår organisation genom en allmän klubb, en klubb utan organisatorisk funktion? Är det ambitiöst att låta dessa medlemmar bara stå med det stöd som man kan få genom ett individförfarande enbart? Är det visionärt att dessa medlemmar inte kan/väljer påverka gemensamt sin arbetsgivare, för att de inte bildat en klubb? Är kravet på att bilda klubb ett tankesätt som varit lyckosamt för de inom allmän klubb?

Alla dessa frågor och fler därtill kan inte förbli frågor i framtiden. De är svåra att få ett svar på därför vårt förbund är faktiskt dålig på de privatanställdas organisering och viljor. Det finns helt enkelt ingen vision om vad man vill göra med dessa medlemmar. Så de samlas under en allmän klubb i väntan på...

Inte duger detta för ett modernt fackförbund, Vision som förbund måste veta och förstå dessa medlemmar som har all potential för att bli fler och fler. Vision måste åta sig en marknadsundersökning och stor analys för att se möjligheterna för denna grupp av medlemmar. Förbundet måste även se sig om hos andra fackliga förbund för att få insikt om hur dessa medlemmar engagerar sig organisatoriskt och strukturellt, inom sina fackliga organisationer. Hur de får en direktpåverkan mot sin arbetsgivare. Det är inte framgångsrikt att på avstånd betrakta vad medlemmar inom de privata områdena inte kan förmå sig att komma på med om strukturen i grunden är fel och kravet på klubbildning från år 2001 är inte till nytta. Förbundet måste i en marknadsanalys värdera kravet på klubbildning mot andra organiseringsmodeller.

Det är inte acceptabelt att de stora vård- och omsorgsbolagen som tar upp tusentals medlemmar står fria en direktpåverkan från medlemmarna. Dessa medlemmar måste medvetandegöras om sin situation i rätten att ha inflytande hos sin arbetsgivare rätten till att träffas och rätten till att föra intresseförhandlingar. Det måste från förbundets sida gjas mod i dessa medlemmar, att våga stå upp för den svenska modellen som parterna enats om, för att kunna bli upplysta och själva delaktiga om sina rättigheter.

#### Yrkande:

- att förbundet genomför en djupgående marknadsundersökning och intervjuer inom de mindre avtalsområdena för att ta reda på fakta kring orsakerna till svårigheterna att organisera sig fackligt på arbetsplatsen.
- att förbundet därefter genomför en analys av detta material och tar fram arbetsplaner/modeller för att kunna understödja dessa medlemmar till ett aktivare fackligt arbete.
- att förbundet tar fram en verksamhetsplan för hur de stora vård- och omsorgsbolagen som idag ligger på tusentals medlemmar får en struktur och organisation som ger dem en facklig direktpåverkan mot sina arbetsgivare.
- att detta sammantaget presenteras på förbundsmötet 2016.



## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen tycker att det finns ett stort behov av att finna ett nytt och mer effektivt sätt att arbeta med förbundets privatanställda medlemmar. Mest betydelsefullt är detta för medlemmar anställda hos små arbetsgivare där Vision inte har fackliga ombud. Vi har uppnått några av de goda föresatser som fanns då förbundet skapade en egen organisation för de privatanställda medlemmarna och de allmänna klubbarna infördes, t ex egen representation i våra beslutande organ, något som dessförinnan inte alls förekom. Vi har dock fortfarande behov av att åstadkomma bra möjligheter för dessa medlemmar att delta i förbundets arbete och i att finna ändamålsenliga metoder för förbundet att erbjuda ett bra stöd för dem i deras arbete på sina arbetsplatser. Styrelsen anser att vi behöver göra ett nytt arbete för att finna hur vi bäst arbetar med dessa medlemmar. Vi tror inte det kommer att vara möjligt att utse fackliga ombud på de flesta av dessa arbetsplatser. Det ska finnas en tydlig inriktning i att stärka dessa medlemmars inflytande, både på arbetsplatsen och inom förbundet.

Vi tycker det finns några allmänna förutsättningar:

- Vision kommer inte att ha fackliga ombud på de flesta av de små privata arbetsplatserna, och behöver organisera vårt fackliga arbete utifrån det förhållandet.
- Privatanställda medlemmar ska ha egen representation på Visions förbundsmöte, och själva välja sina ombud.
- De ska ha möjligheter att individuellt delta i förbundets löpande arbete med att forma facklig politik och fackliga målsättningar.
- De ska egen möjlighet att utöva inflytande över de centrala avtal som styr deras anställningsvillkor.
- De ska själva genom eget deltagande kunna få ha inflytande över villkor och innehåll i det egna arbetet, få medinflytande över driften av verksamheten, medel och metoder i verksamheten och den egna arbetsmiljön.
- Förbundet behöver finna bra metoder för tillgänglighet och stöd för dessa medlemmar utifrån de behov de själva har och utifrån omständigheten att de flesta av dem saknar ombud.

Styrelsen tycker att ett arbete med att utveckla nya fackliga metoder för våra privatanställda medlemmar behöver bedrivas med ett ganska högt tempo. Förbundsstyrelsen vill, med deltagande från berörda medlemmar, utreda frågan med målsättningen att kunna fatta beslut om åtgärder för att utveckla det fackliga arbetet för privatanställda medlemmar under hösten 2015.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att bifalla motionen
- att förbundsstyrelsen får i uppdrag att bedriva arbetet utifrån styrelsens yttrande över motionen, samt
- att rapportera sitt arbete till Förbundsmötet 2016.

## 93. Epost stöd för avdelningar och sektioner

### Motionär: Leif Pettersson, Vision avd 282 sekt 10

Epost har blivit det dominerande sättet att både informera och föra dialog med våra medlemmar.

Avdelning 282:s sektioner och förtroendevalda är i dagsläget hänvisade till de domäner och mailsystem vi ges tillgång till av arbetsgivaren via vår anställning.

Detta ses av våra medlemmar i vissa sammanhang som lite märkligt. Även utan direkt konflikt så utgör vi ett partsförhållande där det ibland för dem vi företräder förefaller lite märkligt att vi kommunicerar med motpartens epost adress.

Epost i Västra Götalandsregionen betraktas dessutom som offentlig handling om det inte utgör direkt arbetsmaterial vilket i vissa medlemsärenden gör det direkt olämpligt att använda arbetsgivarens epost.

Vision bör dessutom ha planering för en eventuell konflikt då vi med stor sannolikhet skulle stängas ute från epostsystemet och därmed berövas vårt primära sätt att informera och kommunicera.

#### Förbundsstyrelsen föreslår besluta:

- att till Förbundsstyrelsen uppdra att ge möjlighet för Visions lokalavdelningar och förtroendevalda att nyttja vision.se eller subdomäner (ex vis 282.vision.se) till denna för sin epost verksamhet.

#### Avdelningens yttrande

Vision avd 282 har behandlat motionen och tillstyrker den

#### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision avd 48, Uddevalla, Vision Mariestad, Vision Skara, Vision Skövde, Vision Vara, Vision Kungälv, Vision Färgelanda

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen förstår medlemmarnas dilemma med att maila till arbetsgivarens adress och motionärens oro kring offentlig handling samt för eventuella konsekvenser vid en konflikt, t.ex. lock out.

Vision har tidigare tillhandahållit ett epost-system för förtroendevalda. Det var ett webb-baserat Exchange system som driftades och supportrades av Visions IT-enhet. Som mest använde ca 1 400 förtroendevalda detta system men efter en stadig minskning av användningen avskaffades systemet 2009 eftersom kostnaderna för support/drift och förvaltning blev för höga. När det avskaffades fanns bara ca 50 registrerade användare kvar.

Idag finns många bra epost-system som erbjuder gratis epost-adresser med hög tillgänglighet, t.ex.gmail, hotmail osv. Här finns möjlighet att skapa epost-lådor som dels är personliga men som också kan användas av flera inom samma avdelning eller sektion.

#### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

- att avslå motionen

## 94. Kvalitetsäkring av informationsmaterial så att det inte bara återspeglar utan också stärker Visions värdegrund och framtidsidé.

**Motionär: Jenny Eliasson, Visions Malmöavdelning**

Som medlem och som förtroendevald är jag stolt över den värdegrund och framtidsidé som Vision har, även om det skulle vara önskvärt att den än tydligare markerar förbundets hållning vad gäller diskriminering, men känner inte att den alltid återspeglas i vårt kommunikationsmaterial.

Särskilt problematiskt är det med bilderna i vår bildbank. Jag förstår att det är en bildbyrå som fått i uppdrag att sätta samman ett lämpligt urval men jag tycker inte att urvalet alltid är särskilt lyckat utan att en del bilder faktiskt förstärker fördomar och schablonbilder. Det skulle därför vara bra att innan Vision förlänger det avtal som finns till vår bildbank ger bildgranskare, med särskild kompetens inom områdena, i uppdrag att kritiskt granska och hjälpa oss att få ett urval som bättre återspeglar vår värdegrund.

Det skulle också vara önskvärt om vi kunde jämställdhetsintegrera våra texter. Så att vi till exempel undviker könsneutrala uttryck i våra foldrar. Det finns resurser att anlita för ett sådant granskningsarbete och det sker redan i stor utsträckning på våra arbetsplatser.

**Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad att förbundsmötet ger förbundsstyrelsen i uppdrag**

- att säkerställa att det bildurval som vi har i vår gemensamma bildbank är såväl jämställdhets som mångfaldsintegrerat.
- att säkerställa att våra informationsfoldrar och annat textuellt informationsmaterial är såväl jämställdhets- som mångfaldsintegrerat.

Avdelningens/Klubbstyrelsens yttrande kring motionen

Visions Malmöavdelning tillstyrker motionen och antar den som sin egen.

### **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

I kansliorganisationens arbete med att ta fram bildbanksbilder och informationsmaterial ingår personer med olika kompetenser, specialområden och "glasögon". Genus är en aspekt, att vi träffar så många som möjligt av våra 4000 yrken en annan, etnisk mångfald en tredje och Fair Union-dimensionerna en fjärde. Utgångspunkten finns i Visions värdegrund.

Grundtankarna bakom Visions bildbank togs fram inför att förbundet blev Vision, med ett nytt namn och helt ny profil, i september 2011. Fotografier av situationer och objekt, i och utanför arbetet, illustrerar våra medlemmars arbetsliv. Visions bildmanér ska signalera personlig närvaro, äkthet, i stunden, på plats och närhet. Bilderna i bildbanken ska stärka och göra Visions varumärke tydligt. Bland annat vill vi kommunicera att Vision vill att jag ska ha kul och trivas på jobbet, att Vision har yrkesfokus, att Vision har engagerade medlemmar och skapar förutsättningar för nätverkande. Fotograferingarna har gjorts vid flera tillfällen, med en och samma fotograf, men projektledning och urval sköts av Visions anställda.

Inför varje fotograferingstillfälle samlas synpunkter in på vilka typer av bilder som saknas och efterfrågas. Det kan handla om vilka yrkesgrupper som ska skildras, tänkbara situationer och målgrupper, liksom genus, ålder och mångfald med mera. Ett antal av bilderna i bildbanken har fotograferats på Visions arbetsplatser, bland annat Luleå Energi, Tandvården Luleå, Kulturens Hus i Luleå och kommunhuset i Tranås där Visions medlemmar medverkat på bilderna. Bildbanken byggs på kontinuerligt, när vi märker att det finns behov som inte täcks in av de bilder som finns med. Den är alltså i ständig utveckling och kommunikationsavdelningen på Visions resurscenter tar gärna emot synpunkter och idéer inför kommande fotograferingstillfällen.

Förbundets produktioner tas fram av olika expertgrupperingar av Visions anställda och stäms av med referensgrupper bland medlemmar och förtroendevalda samt grupper som exempelvis representanter i RIM (rådet för integration och mångfald), Ledare i Vision. Kansliet har experter både på kommunikation och sakfrågor, ombudsmän med särskilt fokus på jämställdhet och mångfald. All denna kompetens ger värdefull feedback, som vi har stor nytta av och som hjälper oss att säkra att våra olika "glasögon" räcker till när det gäller bland annat jämställdhet och mångfald.

När det gäller genusperspektiv och jämställdhetsintegrering finns det flera olika betraktningssätt som jämställdhets- och genusexperter använder sig av. En är att jämställdhetsintegrera genom att byta ut ord som "medlemmar" till "kvinnor och män". En annan är att undvika "han och hon", som tydligt definierar människor utifrån just kön, och istället använda ord som "hen" i större utsträckning. Kansliet har valt att använda den senare metoden i arbetet med att jämställdhetsintegrera texter.

Vi tar till oss motionärens goda idéer och förslag för att kunna göra utveckla vårt granskningsarbete och vara ännu tydligare med vår värdegrund i våra texter och bilder. Hur vi uttrycker oss som Vision är något som är i ständig utveckling. Ju mer vi kan använda oss av varandras kompetenser, desto bättre. Ingen ska därför behöva tveka inför att höra av sig om det finns synpunkter och frågetecken kring en formulering eller ett bildval – vi bygger Vision tillsammans.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att anse motionen besvarad.

## 95. Nationell träff

### Motionär: Angelica Karlsson, Kungälv

Att få ingå i Samordningsgruppen är ett hedersuppdrag. Du får representera så otroligt många och du gör det under en period på två år.

Vi har ju en Samordningsgrupp per region vilket innebär totalt 7 stycken. Eftersom det är 7 regioner som har olika arbetssätt och även olika förutsättningar skulle det vara lärorikt med en nationell träff för alla samordningsgrupper.

En träff med alla i syfte att nätverka, diskutera, delge varandra olika arbetssätt, prata om Samordningsgruppernas uppdrag, mandat och syfte tror vi skulle vara till gagn för alla.

Vi i Region Väst träffas till exempel en timme själva innan verksamhetschef och FS-ledamöter kommer. Detta har vi gjort för att till exempel prata om värdegrundsarbetet, samla ihop oss, för att sedan kunna fokusera på mötet och vara närvarande i frågorna där.

Frågor som vi funderar över är ju till exempel hur man gör i Region Norr där avstånden är längre än hos oss, hur ofta träffas de, kan vi lära oss av dem och kanske kunna effektivisera på något sätt? All vår tid är ju värdefull men vi behöver också tid tillsammans för att nå våra mål och utvecklas.

#### Förbundsmötet föreslås besluta:

- att ordna en nationell träff för alla Samordningsgrupper i nära anslutning till när valen till Samordningsgruppen är klara för att kunna träffas i ovan nämnda syfte.

#### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Stockholm, Vision Kungälv, Vision Borås, Vision Orust, Vision Stenungsund, Vision Skara Stift, Vision Göteborg, Mariestad, Skövde, Lidköping, Skara samt Niklas Pettersson och Linda Söderberg  
Vara

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

När det gäller samordningsgruppernas uppgift så är den enligt förbundsstyrelsens uppfattning ett forum för att öka dialogen inom förbundet eftersom samordningsgrupperna innehåller representanter från avdelningar och klubbar inom olika avtalsområden, förbundsstyrelsen och kansliorganisationen.

Det handlar dels om en direkt dialog mellan företrädare i regionen och förbundsstyrelsens ledamöter och dels om dialog mellan den regionala kansliorganisationen och de förtroendevalda i regionen genom verksamhetscheferna på centren.

Samordningsgruppen har också ett tydligt och direkt inflytande när det gäller anställning av verksamhetschef på Visions center. Dels genom att medverka till att ta fram kravprofil för den nya verksamhetschefen men också genom att intervjua den slutliga kandidaten innan anställning sker.

Samordningsgruppen är inget formellt beslutande organ i förbundet utan som sagt ett forum ökad transparens, information och samsyn inom Vision. Här sker bland annat dialog inför centrens verksamhetsplanering och det finns möjligheter att diskutera centrets och avdelningar/klubbars verksamhet och utveckling, den förbundsgemensamma inriktningen, förbundsstyrelsefrågor och frågor från centrala

valutskottet. Här finns t ex goda förutsättningar för att planera ”samarbetsexplosioner”. Allt utifrån regionerna specifika förutsättningar.

Samordningsgruppen är också ett forum att förankra beslut i vissa regionövergripande frågor som behöver hanteras mellan de tillfällen alla förtroendevalda i regionen träffas. Avslutningsvis är samordningsgruppen också viktiga ambassadörer för Visions mål och beslut som fattats av förbundsmötet.

Självklart ska vi inom organisationen fundera över våra arbetsformer och hur tiden i det fackliga uppdraget används. Om det hos någon råder tveksamheter kring samordningsgruppernas uppdrag och mandat bör det tas upp vid nästa träff. Förbundsstyrelsen kommer också att se till att respektive regionchef tar initiativ till en diskussion för att klargöra dessa frågor.

Vidare finns det ju också via modern teknik mycket goda möjligheter att oberoende av avstånd utbyta erfarenheter och idéer kopplat till det fackliga uppdraget, vilket är något som förbundsstyrelsen tycker är positivt. Att arrangera ett nationellt fysiskt möte för representanter i landets samordningsgrupper anser dock förbundsstyrelsen inte är att använda förbundets resurser på ett effektivt sätt.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att avslå motionen

## 96. Nätverksmodellen inom de privatanställda i förbundet

### Motionär: Magnus Sällström 502 Vårdföretagarna allmän klubb (Stockholm)

På det nationella forumet för de privata avtalsområdena beslutades det där av medlemmarna att bilda ett nationellt nätverk för utbyte av idéer och arbetssätt för en förbättrad organisering. Där var region också blev ett regionalt nätverk för samma sort samtal mellan medlemmar med privat arbetsgivare som inte själva bildat klubb. Allt detta skulle göras utifrån samarbetsexplosionens idé.

Detta möttes med stort besvär då tjänstemannansidan sa sig vara beroende av budget och även sinsemellan en uppgörelse huruvida detta var något för tjänstemännen att åta som uppgift.

Det blev en väntan på ett svar från tjänstemännen som tyvärr än i skrivande stund inte är färdig med sin uppgörelse kring detta.

Ursprungsidén var att var region hade minst en träff på våren och en på hösten samt ett nationellt möte per år på hösten. Allt detta för att kunna sprida erfarenheter kunnande inom de som kan dessa avtalsområden och som känner igen svårigheterna inom dessa. Vidare var tanken att detta så småningom skulle mynna ut i en förbättrad organisering av medlemmar inom respektive arbetsgivare och på sikt kanske en möjlighet för fler att bilda klubb.

Vi vill inte gå om miste om denna möjlighet och känner att detta måste nu förbundsmötet ta ställning till.

#### Yrkande:

- att förbundsmötet beslutar att inom de avtalsområden som ingår i främst Almega tjänsteföretagarna, Arbetsgivaralliansen och Almega Vårdföretagarnas avtalsområden bilda ett nationellt nätverk med ett möte per höst och med ett samordningsuppdrag till en person som väljs till detta uppdrag på det nationella avtalsforumet för de privata avtalsområdena för kommande år.
- att förbundsmötet beslutar att inom de avtalsområden som ingår i främst Almega tjänsteföretagarna, Arbetsgivaralliansen och Almega Vårdföretagarnas avtalsområden bilda ett regionalt nätverk per region för erfarenhetsutbyte och inspiration för en förbättrad organisering inom de med privat arbetsgivare utan klubb.
- att samordningsrollen väljs till en medlem på det nationella avtalsforumet för de privata avtalsområdena för det kommande året och att hen får ansvaret att tillgodose att de regionala nätverken innehar samma möjlighet till innehåll och diskussionsupplägg.

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på värdet av samarbetsexplosion och möjlighet till dialog mellan ombud i allmänna klubbar inom ovanstående avtalsområden. Förbundsstyrelsen är medveten om att det finns speciella omständigheter och det varit svårt att engagera ombud i allmänna klubbar i insatser utanför den egna arbetsplatsen. Många har valt att bara vara aktiva på just sin egen arbetsplats.

Kansliorganisationen har dock inte varit överksam och det har både arrangerats träffar för dessa medlemsgrupper och också gjorts försök till nätverksbyggande i respektive region. Dock har intresset inte varit så stort som förväntat. Över hela landet har det skett många arbetsplatsbesök hos privata arbetsgi-

vare. I en region har det funnits efterfrågan på såväl ombuds- som skyddsombudsutbildningar, vilket har genomförts. I en annan region har man också under ett drygt år mer aktivt arbetat för att skapa ett regionalt nätverk och avsatt personella resurser för att också uppsöka arbetsplatserna för att uppbåda ett större engagemang, men intresset har varit svagt. Själva arbetsplatsbesöken i sig är positiva, men medlemmarna saknar ofta tid för ett vidare engagemang. Att starta nätverk bygger givetvis på den enskildes vilja och om den inte finns blir det tyvärr inget av.

Precis som motionären skriver, gjordes det också under 2012 ett övergripande arbete för att få igång en ökad regional verksamhet och man utsåg på ett forum regionala kontaktpersoner och en nationell samordnare. Brev skickades sedan ut till samtliga ombud i klubbar och de ganska få namn som kom in, distribuerades sedan till de respektive regionala kontaktpersonerna för att kunna få igång regional verksamhet. Dock blev resultatet magert.

De nationella forum som arrangeras är både efterfrågade och uppskattade och vid dessa arrangemang är oftast också deltagandet tämligen gott, även om det skulle kunnat vara betydligt fler på plats. Däremot har alltså försöken att anordna regionala aktiviteter och träffar inte haft samma framgång och inte sällan har träffar fått ställas in på grund av för litet intresse.

Förbundsstyrelsen förutsätter att ombud i allmänna klubbar får det stöd de efterfrågar. Centren har i uppdrag att ge stöd till ombud och skall planera detta utifrån önskemål och behov inom respektive region. Ombud i allmänna klubbar skall bjudas in till regionala aktiviteter och sammankomster och de väljer själva att delta eller inte.

Nationellt forum genomförs varje år och detta bör vara grunden för etablering av dialog och kontakt fortsättningsvis under perioden mellan forumen. Detta tillsammans med regionala träffar för ombud i allmän klubb utgör en bra grund för nätverkande och dialog.

Förbundsstyrelsen tycker det skulle vara en bra idé att på nationellt forum eller på annat sätt prova att välja en person per region som vill ta på sig att hålla samman regionala nätverk och som också kan vara kontakten över regiongränserna.

I övrigt utgår förbundsstyrelsen från att ombud/samordnare i respektive region tillsammans med centret löser de privatanställdas behov på bästa sätt för respektive region samt att det genomförs träffar för ombud i allmänna klubbar vår och höst. Förbundsstyrelsen anser inte att det behövs öronmärkas särskild budget för dessa insatser utan de kan rymmas inom den verksamhetsplanering som genomförs på respektive center.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att avslå motionen



## 97. Partipolitiskt obundet fackförbund

### Motionär: Marie Brynolfsson, Vision Göteborg

I den samhällspolitiska debatten i Sverige idag, går diskussionerna varma om de fackförbund i LO som är partipolitiska. Visions värdegrund är tydlig, vi är ett fackförbund som är partipolitiskt obundna. Det är viktigt på väldigt många plan, men framför allt, är det en fråga om trovärdighet för våra medlemmar. Vision är dock inte opolitiskt, utan driver de frågor som är angelägna för våra medlemmar, och kan stå bakom beslut tagna av både höger och vänsterpartier, så länge det gagnar våra medlemsgrupper. Så långt är förbundets linje tydlig.

När vi kommer till vad det innebär i praktiken för våra förtroendevalda, att vi är partipolitiskt obundna är linjen lite mer otydlig. Till exempel väcks frågan om det är förenligt att vara både förtroendevald och företräda Visions medlemmar, och samtidigt ha politiska uppdrag?

I Vision Göteborgs stadgar står idag:

”Vision är en partipolitiskt obunden fackförening. Personer som har både politiska och fackliga uppdrag ska noga överväga sina roller, så att de inte står i motsatsförhållande till varandra och vara uppmärksamma så att jävsituationer inte uppstår. Om en sådan situation uppstår, kan givetvis avdelningen konsulteras. Det kan till exempel vara svårt, nästan omöjligt, att vara arbetsgivare i fullmäktige eller i en nämnd och samtidigt företräda Vision”.

Här ser undertecknad att förbundets linje behöver skärpas, och hur vi ser på möjligheterna att vara partipolitiskt aktiv, och samtidigt vara förtroendevald i Vision. På vilken nivå är det möjligt att vara politiskt aktiv, och kan vi begränsa våra medlemmars politiska engagemang?

Vad betyder det egentligen i praktiken att vi är ett partipolitiskt obundet fackförbund, och vad får det för konsekvenser för våra medlemmar och förtroendevalda, om vi inte har en tydlighet i vad som är etiskt rätt och riktigt i denna fråga. Risken är stor att vi annars hamnar i ett snår där vi inte tillåter våra förtroendevalda att ens vara medlemmar och/eller politiskt aktiva.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram rekommendationer om vilka partipolitiska uppdrag som inte är lämpliga att inneha samtidigt som man företräder det partipolitiskt obundna fackförbundet Vision

### Avdelningens yttrande

Vision Göteborgs styrelse har fattat beslut om att tillstyrka motionen och anta den som sin egen

### Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Uddevalla, Mariestad, Skövde, Lidköping och Vara

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Frågan om partipolitiska uppdrag och förtroendeuppdrag i Vision är inte ny. Förbundsstyrelsen har skärpt förhållningssättet till Sverigedemokraterna genom att vi centralt inte bjuder in dem till oss på samma sätt vi skulle göra med andra riksdagspartier. Det är det enda partiet som vi pekat ut tydligt. Men det gäller även andra partier som driver frågor som inte är förenliga med vår värdegrund och därmed skulle kunna skada förtroendet för Vision.

Vi är partipolitiskt obundna och vi har inga synpunkter på vilka politiska partier medlemmarna är medlemmar i. Däremot om någon vill vara förtroendevald i Vision förutsätter vi att hen då delar vår värdegrund och de värden som finns i våra stadgar.

Förbundsstyrelsen ser inte framför sig förbundsmötesbeslutade rekommendationer vilka partipolitiska uppdrag som går att förena med förtroendeuppdrag i Vision. Det vilar ett stort ansvar på de förtroendevalda som också är partiaktiva att ta ansvar för och hålla isär sina roller och själv överväga om uppdraget för partiet och Vision går att förena.

Under åren har förbundet ett flertal tillfällen haft möten med förtroendevalda med partipolitiska uppdrag. Det har bara undantagsvis handlat om partier med extrema uppfattningar till höger eller vänster. Oftast är det medlemsreaktioner som ligger bakom sådana möten som handlar om att ha en dialog om vad uppdraget i Vision ställer för krav.

Till syvende och sist måste det finnas ett starkt förtroende bland medlemmarna för den som är förtroendevald. Det är själva grunden till förtroendeuppdraget.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att avslå motionen

# 98. Politiskt engagemang kontra förtroendeuppdrag i Vision

## Motionär: Vision Göteborg

På förekommen anledning och utifrån en diskussion i våra medlemsled i Göteborg ställs frågan om när ett politiskt engagemang och ett förtroendeuppdrag i Vision blir oförenliga. När stämmer inte en viss politisk åskådning med Visions värdegrund?

Det finns ett beslut vad som gäller högerut på den politiska skalan med bland annat en stor tydlighet i hur illa ett engagemang i Sverigedemokraterna rimmar med ett företräderskap i Vision. Detta trots en rensad och mer politiskt korrekt retorik. Vi ser igenom det och uppträder tydligt gentemot partiet. Detta är vi och våra medlemmar stolta över. Men var går motsvarande gräns vänsterut? När blir ett företräderskap omöjligt att kombinera med ett politiskt engagemang på den yttersta vänsterkanten med Visions ideologi? Här har samma förändring skett till en mer politiskt korrekt retorik. Inte så få tveksamheter kvarstår även här vad gäller historia och avståndstagande från densamma. Stalin är i många sammanhang fortfarande en viktig länk i byggandet av socialismen och kommunismen.

Det som den revolutionära vänstern står för är just revolutionen och att i grunden störta det samhälle och de institutioner som finns idag och ersätta dem med det som i den tidigare retoriken hette proletariats diktatur vilket var högsta stadiet av demokrati. Det är lätt att konstatera att denna syn på samhället och denna syn på den "borgerliga" demokratin inte alls överensstämmer med Visions syn. Inte heller synen på det fackliga arbetet överensstämmer och bland vissa grupper och partier anses tjänstemän vara arbetsgivarens redskap och därmed ska de inte stödjas. Det senare är ju själva kärnan i Visions verksamhet, som vi ser det, att företräda våra medlemmar bland annat och till stor del just tjänstemän.

Ett ytterligare problem är det partipolitiska engagemanget. Det går inte att vara passiv medlem och/eller hävda annan politisk åsikt än den som partiet tagit ställning till. Man kan alltså inte vara mindre revolutionär ett tag för att sedan åter ta itu med den problematiken. Det är ett ideologiskt ställningstagande och ska som sådant respekteras men det är inte förenligt med att företräda Vision.

Alla har rätt till sin åsikt och sitt sätt att vilja förändra samhället men alla sätt går inte ihop och då får man välja. Ett ytterligare störande moment med det yttersta vänstern är dess sympati för och klena kritik av Sovjet och öststaterna, något som våra medlemmar som flytt dessa länder har mycket svårt för.

Vi vill uppenbara en problematik som är ett problem i vardagen och som bör få sin lösning i ett kraftfullt uttalande och beslut från förbundsmötet. Det finns både politiska partier, till exempel KP, Kommunistiska partiet tidigare KFML(r) och SKP, Sveriges Kommunistiska parti med flera och rörelser av olika slag t ex Revolutionära förbundet osv. Var gränsen ska gå kan vi inte säga men att det finns en gräns det vet vi, både åt höger och åt vänster.

### Vi föreslår därför

- att ge FS i uppdrag att till förbundsmötet 2016 komma med förslag på samma tydlighet vänsterut som högerut i förhållande till att kunna vara medlem i partier, sammanslutningar på den yttersta vänster- eller högerkanten och företräda Vision och dess medlemmar.
- att klargöra och tydliggöra vilka värden i det politiska livet som inte överensstämmer med Visions värdegrund och där ett företräderskap blir omöjligt.
- att detta förslag ges samma tydlighet som ställningstagandet vad gäller Sverigedemokraterna och med fördel definierar fler företeelser också på högerkanten

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Vi är partipolitiskt obundna och vi har inga synpunkter på vilka politiska partier medlemmarna är medlemmar i. Däremot om någon vill vara förtroendevald, förutsätter vi att hen delar vår värdegrund och de värden som finns som grund i våra stadgar.

Frågan om partipolitiska uppdrag och förtroendeuppdrag i Vision är inte ny. De värden som finns i vår värdegrund och de värderingar om allas lika värde, demokrati osv som finns i stadgarna får konsekvenser om man vill vara förtroendevald i Vision och samtidigt förtroendevald i ett politiskt parti.

Förbundsstyrelsen ser inte framför sig en förbundsbeslutad lista med godkända/icke godkända partier för våra förtroendevalda. Förbundsstyrelsen har skärpt förhållningssättet till Sverigedemokraterna genom att vi centralt inte bjuder in dem till oss på samma sätt vi skulle göra med andra riksdagspartier. Det är det enda partiet som vi pekat ut tydligt. Men det gäller även andra partier som driver frågor som inte är förenliga med vår värdegrund och därmed skulle kunna skada förtroendet för Vision.

Det vilar ett stort ansvar på de förtroendevalda som också är partiaktiva att ta ansvar för och hålla isär sina roller och om deras partipolitiska uppdrag är förenliga med ett förtroendeuppdrag i Vision.

Under åren har förbundet ett flertal tillfällen haft möten med förtroendevalda med partipolitiska uppdrag. Det har bara undantagsvis handlat om partier med extrema uppfattningar till höger eller vänster. Oftast är det medlemsreaktioner som ligger bakom sådana möten som handlar om att ha en dialog om vad uppdraget i Vision ställer för krav. Den dialogen är lika viktig att föra lokalt i våra avdelningar och klubbar.

Till syvende och sist måste det finnas ett starkt förtroende bland medlemmarna för den som är förtroendevald. Det är själva grunden till förtroendeuppdraget.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta**

att avslå motionen

## 99. Samordningsgruppens uppgift

**Motionär: Lt-avd. Västernorrland, Lt-avd. Gävleborg, Avd. Gävle kommun, Avd. Sundsvalls kommun, Lt-avd. Dalarna, Avd.Kyrkan Härnösands stift**

Samordningsgruppen ute i regionerna ska vara en naturlig del i rekryteringsprocessen på våra regionkontor/center, vid personaltillsättningar, visstidsanställningar eller tillsvidare anställningar.

Samordningsgruppens funktion är att fungera som stöd för regionchefen och bör därför vara med i processen.

### Vi kräver

att anställningsprocesser på regionkontoren ska ske i samverkan med samordningsgruppen

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Förbundsstyrelsens och kansliorganisationen eftersträvar att alla processer ska vara så transparenta som möjligt och en stor delaktighet med förtroendevalda, medlemmar och anställda ska eftersträvas.

När de gäller anställning av personal till kansliorganisationen så är förbundsstyrelsens uppfattning att denna uppgift sköts bäst av kansliorganisationen och därför har förbundsstyrelsen delegerat anställningsfrågor med fullt förtroende till cheferna. När chefer i ledningsgruppen ska anställas är hanteringen att själva anställningsbeslutet fattas av presidiet men rekryteringsprocessen sköts av kansliet. Förbundsstyrelsens uppfattning är att ansvariga chefer tillsammans med medarbetarna är de som bäst kan se vilken kompetens som behövs på nya medarbetare för att nå de mål som förbundsmötet och förbundsstyrelsen har satt upp.

När det gäller personalens inflytande och delaktighet så har Vision och förbundsstyrelsen som arbetsgivare tecknat ett kollektivavtal enligt FAS 05 med vår personalklubb som ger de anställda inflytande och delaktighet på arbetsplatsnivå precis som för många av våra medlemmar. En självklar del av den lokala samverkan är att personalen utser sina representanter för att vara delaktiga i anställningen av nya kollegor till sin arbetsgrupp.

När det gäller kansliorganisationens ansvar för att rekrytera nya medarbetare så sker detta arbete sedan hösten 2011 enligt en av förbundsstyrelsen fastställd rekryteringsprocess som bygger på TCOs rapport om att "Rekrytera utan att diskriminera". Kort kan man säga att processen innehåller 15 olika steg och den handlar om att genomföra mer strukturerade intervjuer som har en tydlig koppling till kravspecifikationen samt till de personliga egenskaperna som är viktiga i den aktuella rekryteringen.

Verksamhetscheferna på centren har en löpande dialog med samordningsgruppen angående centrets verksamhet och utveckling och i den dialogen ingår också att verksamhetschefen för en dialog kring personalsituationen på centret. En naturlig del av denna dialog är att föra en dialog om de eventuella nyanställningar som är aktuella.

När det gäller anställning av verksamhetschef på centern så har idag samordningsgruppen ett tydligt och direkt inflytande vid två tillfällen under rekryteringsprocessen. Dels genom att medverka till att ta fram kravprofil för den nya verksamhetschefen men också genom att intervju den slutliga kandidaten innan anställning sker.

När det gäller anställning av övrig personal på centren gör verksamhetschefen vid varje rekrytering en inventering av den kompetens som behövs för att kompletterar den befintliga kompetensen på centret.

Vilken kompetens som behövs beror dels på vilken kompetens som man tappar om någon slutar men också på verksamhetens mål, utveckling och andra behov som finns i verksamheten.

I verksamhetscheferna uppdrag ingår självklart att också titta på kompetensen utifrån att de anställda på centren i mycket stor utsträckning arbetar ute i avdelningar och klubbar tillsammans med förtroendevalda och medlemmar.

När det gäller samordningsgruppernas uppgift så är den enligt förbundsstyrelsens uppfattning ett forum för att öka dialogen inom förbundet eftersom samordningsgrupperna innehåller representanter från avdelningar och klubbar inom olika avtalsområden, förbundsstyrelsen och kansliorganisationen.

Det handlar dels om en direkt dialog mellan företrädare i regionen och förbundsstyrelsens ledamöter och dels om dialog mellan den regionala kansliorganisationen och de förtroendevalda i regionen genom verksamhetscheferna på centren.

Samordningsgruppen är inget formellt beslutande organ i förbundet utan som sagt ett forum för ökad transparens, information och samsyn inom Vision. Här sker bland annat dialog inför centrums verksamhetsplanering och det finns möjligheter att diskutera centrums och avdelningar/klubbars verksamhet och utveckling, den förbundsgemensamma inriktningen, förbundsstyrelsefrågor och frågor från centrala valuskottet. Här finns t ex goda förutsättningar för att planera "samarbetsexplosioner". Allt utifrån regionerna specifika förutsättningar.

Det är också ett forum att förankra beslut i vissa regionövergripande frågor som behöver hanteras mellan de tillfällen alla förtroendevalda i regionen träffas. Samordningsgruppen är också ambassadörer för Visions mål och förbundsmötesbesluten. Förbundsstyrelsen anser att vi med ett högt förtroende och tillit mellan de förtroendevalda och kansliorganisationen måste lita på att alla jobbar med medlemmarnas bästa för ögonen och att vi tillsammans bygger ett bättre och starkare Vision.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet**

att avslå motionen

# 100. Sovande jour är lika med arbetstid

## Motionär: Vision Göteborg

En del av Visions medlemmar arbetar i ”dygnet runt verksamhet”, vissa av dessa har sovande jour. Detta innebär att en del av natten som man arbetar ej räknas som arbetstid utan som sovande jour, du har då möjlighet att sova på arbetsplatsen men skall vara tillgänglig vid behov. Vi ser detta som ett förlegat sätt att tänka och ser att all schemalagd tid måste räknas som arbetstid. Heltid idag innebär att man arbetar 38,25 tim per vecka plus att man kan ha sovande jour upp till sammanlagt 48 timmar per vecka.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

att Vision ser över och arbetar med de förutsättningarna att all schemalagd tid skall vara arbetstid.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Vision Trollhättan, Vision Uddevalla, Vision avd 282 Västra Götalandsregionen, Mariestad, Skövde, Falköping, Lidköping och Vara

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

Begreppet sovande jour ingår inte i de avtal som Vision tecknar med SKL/Pacta. Fackförbundet Kommunal tecknar dock ett eget tillägg till kollektivavtalet, bilaga J, där sovande jour regleras. Att det är Kommunal och inte Vision som tecknar bilaga J innebär att den som huvudregel inte tillämpas på Visions medlemmar. Vi vet att det förekommer lokala avtal där bilaga J i praktiken omfattar också våra medlemmar.

Med sovande jour enligt bilaga J utgår ingen extra ersättning när vilan avbryts och man går in i aktivt arbete under natten. I utbyte är ersättningen för sovande jour något högre än den vanliga jourersättningen enligt det för Vision och Kommunal gemensamma villkorsavtalet, Allmänna bestämmelser (AB). Detta kan jämföras med AB där begreppen jour och arbetstid hålls åtskilda. När man går in och jobbar under ett jourpass är det utan undantag fråga om arbetstid eller overtid.

I den senaste avtalsrörelsen uppvärderades ersättningen för jour och beredskap och en möjlighet att ta ut ersättningarna i ledig tid istället för i pengar införs från 2014-10-01. Förbättrade villkor för jour och beredskap är en prioriterad fråga även i fortsättningen.

Motionären föreslår att all schemalagd tid ska ersättas som arbetstid. Även om Vision inte har inflytande över Kommunals avtal går idén att använda också för vårt avtal. Det vill säga att se över förutsättningarna för gränsdragningen mellan ordinarie arbetstid och annan tid.

I vissa fall är jour en förutsättning för en fungerande verksamhet. I andra fall ser vi att arbetsgivaren ersätter vad som tidigare varit ordinarie arbetstid med jour. Dessa jourpass kännetecknas av att avbrotten kommer så tätt och regelbundet att det rimligtvis bör vara frågan om ordinarie arbetstid, inte jour.

Med dessa exempel i åtanke är det befogat att arbeta för en tydligare gränsdragning mellan vad som ska betraktas som jour och vad som ska betraktas som ordinarie arbetstid. Målsättningen bör vara att ersättning för ordinarie arbetstid ska utgå i fler fall än idag.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen och överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser och förhandlingar.

# 101. Stöd till valutskottet

## Motionär: Sven Hellbom Vision avdelning 147 Härryda

På förbundsstyrelsen 2012 blev det mycket diskussion när en ny styrelse skulle väljas. En del tyckte att en del rutinerade som inte blev föreslagna till omval skulle ha blivit det. Några tyckte att det var en brist att ingen från den privata sidan var förslagen. Andra tyckte att det var olyckligt att ingen med en annan etnisk bakgrund var förslagen speciellt som vi tre timmar tidigare hade haft en mycket bra diskussion om att RIM endast skulle ägna sig åt den etniska frågan eftersom diskrimineringen där är extra stor.

Till att ingå i Visions förbundsstyrelse blev dock ingen med annan etnisk bakgrund föreslagen. Detta påverkar vår trovärdighet när vi påtalar brister i kommunernas ledning och i samhället totalt.

Jag tror att valutskottet gör ett bra jobb men vi övriga nominerar kanske inte ledamöter i den utsträckning som är önskvärd och det gör att det blir svårt för valutskottet att föreslå en ny styrelse där det finns en helhetssyn. Kanske är också kravprofilen för stor. När man ser den så undrar man ibland hur någon kan ha blivit vald. Det är bra med kunniga ledamöter men det viktigaste är ju ändå att engagemanget finns och att förtroendet finns bland medlemmarna. Utbildning för uppdraget kan ju ske efter varje ledamots bakgrundskunskap.

Det är bra att hänsyn tas till ålder, fördelningen män/kvinnor, etnisk bakgrund och att en täckning finns över Visions avtalsområde. Vad gör vi om vi inte uppfyller alla dessa delar? Är annan etnisk bakgrund viktigare än 1/3 under 35 år eller är fördelningen män/kvinnor viktigare än att Visions hela avtalsområde är representerat? Alla dessa delar är viktiga men vad gör vi om vi inte klarar av alla dessa delar. När det gäller antal män och kvinnor i styrelsen så borde det synas i förbundsstyrelsen att det är mer kvinnor än män bland medlemmarna. På sikt borde antal män och kvinnor vara enligt hur många procent av medlemmarna som är män respektive kvinnor. Dock bör valutskottets förslag på nästa förbundsstyrelse ha minst en kvinna mer än idag.

Valutskottet behöver ett stöd för sitt uppdrag genom att dessa frågor diskuteras i förbundet t ex på kommande regionkonferenser. Det är viktigt att vi djupare diskuterar dessa frågor där svaren inte är givna men där våra funderingar och att vi diskuterar gör att valutskottet får ett stöd i sitt arbete genom att känna hur diskussionerna har varit. Sedan är det naturligtvis viktigt att vi alla tar ett ansvar och nominerar de personer som vi tycker borde ingå i Visions förbundsstyrelse. Om alla gör det brett så underlättar det för valutskottet att komma med ett heltäckande förslag.

### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att valutskottet vid presentationen av nästa förbundsstyrelse bör ha minst en kvinna mer än idag
- att det på kommande regionkonferenser diskuteras om styrelsens sammansättning utifrån kriterierna ålder, antal män/kvinnor, etnisk bakgrund och Visions avtalsområde och hur valutskottet skall prioritera om den inte kan föreslå en styrelse som beaktar alla dessa delar

### Avdelningens yttrande kring motionen

Vision Härryda avd 147 bifaller motionen.



## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

Motionären pekar på vikten av en god representativitet i våra styrelser. Visions valordning pekar särskilt ut jämställdhet mellan kvinnor och män, åldersmässig jämn fördelning, olika yrkeskategorier, olika arbetsgivare samt främjande av mångfald.

Det centrala valutskottet har i sitt uppdrag att följa valordning samt de övriga beslut förbundsmötet fattar och som påverkar valutskottets arbete.

Behovet av en god representativitet i Vision gäller på alla nivåer i organisationen. Arbetet måste börja i det lokala. Har vi en mångfald i våra lokala avdelnings- och klubbstyrelser ökar urvalet till de centrala uppdragen och valutskottets arbete underlättas.

Vi måste på olika sätt hålla dialogen levande för att hitta kandidater med olika bakgrund. De lokala valutskotten är viktiga i det arbetet.

Det centrala valutskottet påbörjar sitt arbete i god tid före ett valår. Stor öppenhet och delaktighet eftersträvas i det arbetet. Regionkonferenser är en arena som används för att skapa delaktighet kring kompetensprofil och sammansättning.

### **Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta**

att anse motionen besvarad