

# Bakgrundsdokument - Vi är Vision





# Inledning

---

I detta dokument redovisar förbundsstyrelsen den analys som ligger bakom *Vi är Vision*. Dokumentet blickar tillbaka på det arbete som har gjorts då vi byggt Vision, för att landa i några erfarenheter som vi tar med oss när vi nu fortsätter att utveckla Vision. Vilka är framgångsrecepten, och vilka utmaningar behöver vi jobba vidare med?

Syftet med dokumentet är att ge en bakgrund och en förståelse av de mål och strategier som förbundsstyrelsen pekar ut i *Vi är Vision*. Det handlar om mål för rekrytering, inflytande, facklig närvaro, mest nöjda medlemmar, mångfald och generationsväxling. Liksom våra hjärtefrågor och varför vi har valt att jobba med just dem.

Utöver att identifiera strategier och åtgärder som ska svara upp mot våra framtida utmaningar vill vi också att *Vi är Vision* ska bidra till att vi kan växa oss ännu starkare och mer handlingskraftiga.

Vår förhoppning är att *Vi är Vision* med våra övergripande mål och hjärtefrågor ska ge energi, kraft och lust till hela organisationen att ta sig an det fortsatta arbetet. Att målen ska ligga till grund för våra lokala och nationella verksamhetsplaneringar. Samt att sammanhållningen i organisationen ökar och att Visions medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

# Vad har hänt?

Vi har byggt Vision under några år. Det har varit en spännande tid då vi har åstadkommit massor av bra saker för våra medlemmar. Vi har prövat nya arbetsätt och vi har lärt oss mycket. När vi nu summerar ser vi såväl framgångar som framtida utmaningar.

Här följer några korta nedslag som beskriver våra arbetsätt och hur de har bidragit till att göra förflyttningar i frågor som är viktiga för medlemmarna.

**Vårt övergripande fokus är, och har varit, att ställa frågan om medlemskap.** Och det har gett resultat. Allt fler väljer att bli medlemmar i Vision och vi växer för varje dag som går.

**Våra hjärtefrågor är ett framgångsrecept.** Genom att fokusera på några få utvalda frågor har vi lyckats vässa vår fackliga politik. Hjärtefrågorna har gett organisationen energi och riktning. Kort sagt har vi blivit tydligare och mer attraktiva i dialogen med medlemmar, befintliga såväl som potentiella.

Våra hjärtefrågor har gjort det lättare för organisationen att arbeta opinionsbildande och med en tydligare medlemskommunikation. Vi ser resultat i form av en växande synlighet i media, lokalt såväl och nationellt. Vision har fått en tyngre och viktigare roll som en påverkande kraft.

**Vi kommunicerar med våra medlemmar - befintliga och potentiella - genom ett tydligare yrkestilltal.**

Det gör vi genom en ny och samlad medlemskommunikation. Det handlar om en tydligare yrkesbevakning i form av editioner i Tidningen Vision, en utveckling av digital kommunikation till våra olika yrkesgrupper, ökad närvaro i sociala medier mm. Sammantaget bidrar det till ett bättre stöd när det gäller våra medlemmars yrkeskarriär.

**Allt fler i Vision kombinerar sina fackliga uppdrag med en yrkeskarriär.** Det gör det lättare att engagera sig fackligt samtidigt som man är kvar i sin yrkesroll.

Det förbättrar och stärker också dialogen med medlemmarna på arbetsplatsen och gör det lättare att fånga upp och driva de frågor som är viktiga för dem. Ett konkret bevis på det är att vi genomför fler lokala intresseförhandlingar och åstadkommer förbättringar.

**Vision ska synas mer och bli mer närvarande på arbetsplatserna.** I olika undersökningar kan vi se en trend att färre kommer i kontakt med Vision än vad som angavs vid tidigare mätningar. Vi behöver därför ge förtroendevalda och engagerade medlemmar fler verktyg för att synliggöra Vision ännu mer.

**Vi tar ansvar för generationsväxlingen och arbetar aktivt för att fler unga ska komma in i våra styrelser.** Detta är ett långsiktigt och strategiskt mål och en viktig markör med syfte att stärka det framtida fackliga arbetet. Därför behöver vi hålla fast vid denna målsättning.

Denna analys ligger till grund för årets förslag till förbundsmötet 2016, *Vi är Vision*, vilket i stora delar är en utveckling av flera av de arbetsätt som vi har provat när vi har byggt Vision – och som vi ser ger goda resultat.

Det handlar bland annat om att:

- ▶ Fortsätta vårt fokus på att ställa frågan för att organisera fler och öka vår representativitet
- ▶ Arbeta med några utvalda hjärtefrågor som ger organisationen energi och riktning
- ▶ Utveckla dialogen med medlemmarna och ge dem större inflytande över den lokala fackliga verksamheten
- ▶ Vara handlingskraftiga för att uppnå fler och bättre resultat
- ▶ Stärka generationsväxlingen och öka mångfalden i vår organisation

Nedan följer några viktiga delar som varit grundläggande för besluten kring *Vi bygger Vision*, som fattades vid förbundsmötet i Norrköping 2012. Det vill säga hjärtefrågorna, Ställa frågan, yrkesfokus och våra interna arbetsmetoder.

### Hjärtefrågorna 2012 och 2014

Sedan 2012 jobbar vi med hjärtefrågor för att åstadkomma förbättringar för våra medlemmar i frågor som är viktiga för dem. Syftet är att bli tydligare med vad vi vill uppnå och att samla våra krafter för att göra större skillnad tillsammans med våra medlemmar. Med hjärtefrågorna vill vi på ett mer konkret och medlemsnära sätt koppla ihop förbundets påverkansarbete hela vägen från den lokala klubben och avdelningen till det som görs på nationell nivå.

Hjärtefrågorna handlar om medlemmarnas förutsättningar, karriär, utveckling och lön på både kort och lång sikt. Vi pratar om dem på arbetsplatsen, vi samlar in fakta, skriver rapporter, vi driver intresseförhandlingar, vi driver frågor i lokala och nationella kollektivavtal och vi skapar opinion. Hjärtefrågorna är våra röda trådar, de frågor vi arbetar med tillsammans, om än på olika sätt.

Förbundsstyrelsen ser att hjärtefrågorna har varit ett framgångsrikt arbetssätt. Vi har ökat tempot i frågorna och vi har åstadkommit mer.

De fem hjärtefrågor som lades fast på förbundsmötet 2012 i Norrköping och sen utvecklades på Förbundsmötet 2014 i Gävle var:

- ▶ Din lön ska vara individuell och sättas efter bra lönesamtal med din chef
- ▶ Du som chef ska ha bra förutsättningar och konkurrenskraftiga villkor
- ▶ Du som jobbar med en välfärd i världsklass ska kunna göra det med fokus på kvalitet
- ▶ Du ska utvecklas i din yrkeskarriär
- ▶ Du tjänar på ett schyst arbetsliv

Arbetssättet med hjärtefrågor är något som vi håller i och utvecklar i det fortsatta arbetet med *Vi är Vision*.

### I Vision har vi fokus på att ställa frågan

Vision är ett växande förbund och har så varit sedan vi blev Vision. Det är såklart positivt och det mål om att rekrytera minst 1000 nya per månad som vi slog fast 2012, är numera något som vi ganska lätt uppnår.

Sedan vi blev Vision har fler än 50 000 medlemmar valt att gå med i vårt förbund. Vi vet att många klubbar och avdelningar numera arbetar systematiskt för att ställa frågan till alla och därmed säkra återväxten och garanten för att Vision ska kunna fortsätta göra skillnad i framtiden.

För det är just detta det handlar om – att bygga ett starkt förbund som kan åstadkomma förbättringar för våra medlemmar på arbetsplatserna. Och för det krävs det att vi är många och kan utöva inflytande.

När vi analyserar de senaste årens statistik kan vi konstatera att det anställs väldigt många inom våra organisationsområden. Det gör att potentialen för oss hela tiden växer. För att inte minska, utan säkerställa att vi ökar i facklig styrka, så behöver vi rekrytera ännu fler än vad vi gör idag.

Detta är en utmaning som vi behöver jobba med tillsammans i organisationen.

Det finns flera områden där vi kan bli bättre. Som till exempel hur vi samarbetar med varandra för att nå resultat, hur vi använder oss av smarta metoder och lär av varandra, hur vi tar reda på vilka som kan vara medlemmar och hur vi frågar alla på arbetsplatsen.

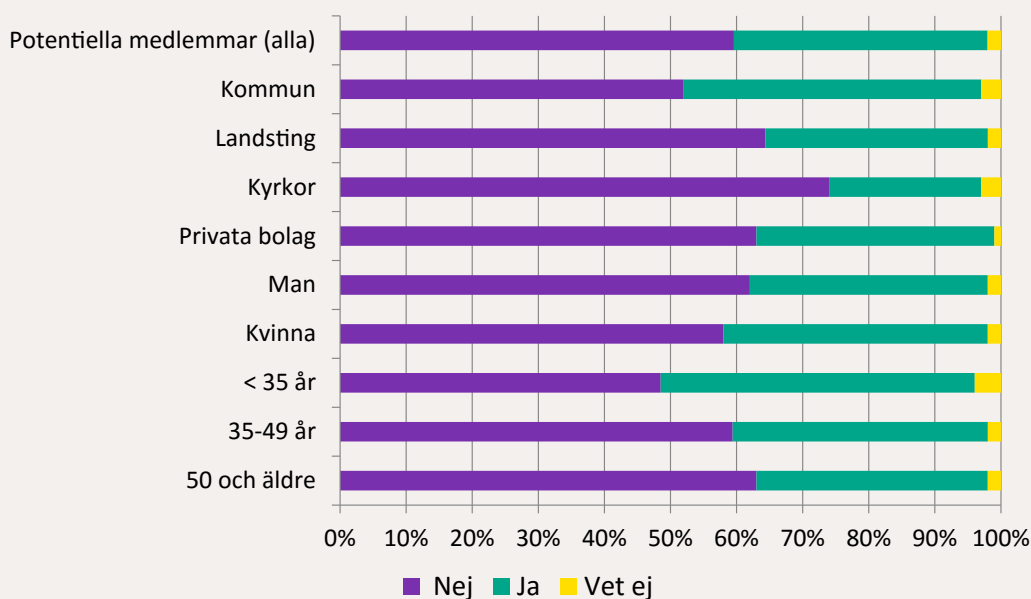
Det finns många avdelningar som systematiserat sitt arbete med organisering. Några framgångsrika metoder har varit att begära ut listor på nyanställda från arbetsgivaren, sätta egna lokala rekryteringsmål eller att samarbeta med rekryteringscoacherna på Visions center. Samtidigt är det bara en tredjedel av alla avdelningar och klubbar som jobbar med listor på nyanställda.

Vi kan också konstatera att andelen nya medlemmar som uppger att de fått frågan om medlemskap under de senaste åren minskat. Vid senaste mätningen var det inte fler än knappt fyra av tio av de potentiella medlemmarna som blivit tillfrågade om att bli medlem i Vision. Här finns betydande skillnader mellan olika arbetsplatser och avtalsområden. Även andelen yngre som fått frågan har minskat jämfört med tidigare mätningar.





## Tillfrågad om medlemskap i Vision



### I Vision fokuserar vi på medlemmars och blivande medlemmars yrkeskarriär

På alla plan i organisationen jobbar vi med att utveckla vårt arbete med yrkes- och karriärfrågor. Och för att infria vårt medlemslöfte – att våra medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv – är detta centralt. Vi driver frågor som rör våra medlemmars förutsättningar, utveckling och lön – så att de ska kunna göra ett professionellt jobb. Det kan till exempel handla om hur våra medlemmars kompetens inom landsting och regioner används på bästa vis, hur många underställda en chef bör ha eller hur villkoren för anställda inom det sociala arbetet ser ut.

För att vara framgångsrika inom olika yrkesgrupper är det också viktigt att vi organiserar flertalet – att vi är representativa. Att vi företräder många, eller till och med en majoritet, i en yrkesgrupp ger oss styrka att påverka medlemmarnas villkor på arbetsplatsen.

#### En samlad medlemskommunikation

2012 gav förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda förbundets medlemskommunikation och idag har vi lagt grunden för att Vision ska leverera Sveriges bästa medlemskommunikation.

Medlemmar och förtroendevalda vill i huvudsak ha kommunikationen från och med förbundet digitalt. Medlemmarna vill också ha mer fokus på yrkesfrågor. Idag har vi två uppskattade medlemstidningar som kommer i brevlådan; Tidningen Vision och Chefen fokus. Vi har skruvat upp yrkesfokus rejält i och med att Tidningen Vision innehåller yrkeseditioner.  
<https://vision.se/Medlem/tidningen-vision/>

Vi har en samlad digital kommunikation, facklig närvaro i sociala medier och digitala redskap. Detta gäller för alla våra målgrupper men med olika tyngdpunkter. Vi pratar om en digital facklig närvaro som innebär att vi ska finnas i sociala medier eftersom våra medlemmar, potentiella medlemmar, förtroendevalda, politiker och media finns där. I den sociala medier-strategi som förbundsstyrelsen har tagit fram pratar vi om att ha en äkta närvaro som bygger på dialog, byggande av relationer och att medlemmarna ska få svar på sina frågor även via sociala medier.

Den samlade medlemskommunikationen handlar också om ett ökat medlemsinflytande för de medlemmar som väljer att kommunicera den här vägen. Att fortsätta öka Visions närvaro i sociala medier, där många av våra medlemmar och potentiella medlemmar befinner sig, är därför strategiskt viktigt.

Det har varit och är en spännande utveckling, och en viktig fråga att ställa sig är var opinionsbildningen sker idag? Traditionella medier och sociala medier är kommunicerande kärnl. Debattartiklar sprids via sociala medier, når fler och får genomslag den vägen. Medlemsinitiativ och dialoger i sociala medier uppmärksammas av medierna.

#### Verktyg och kommunikationssatsningar

En viktig del i kommunikationsarbetet är att stödja våra medlemmar och förtroendevalda som finns på en mängd olika arbetsplatser. Dels handlar det om att ge inspiration men också om att ge konkreta verktyg. Exempel på det är engagemangskiosken, där alla förtroendevalda själva kan plocka ihop det som behövs

för att genomföra olika aktiviteter. Här finns också inspiration och exempel på hundratals olika aktiviteter som genomförts över hela landet, till exempel olika yrkesträffar.

Ett annat exempel är satsningen på "Framtidens socialtjänst" under 2015. Här skapade Vision en digital sajt där vi erbjöd verktyg för hur medlemmar i socialtjänsten kan agera för förändring på arbetsplatsen. Vi uppmanade även medlemmarna att berätta om sin arbetssituation och vad som krävs för att förbättra den. Responsen var stor och förslagen sammanställdes till en rapport "100 röster om framtidens socialtjänst", som överlämnades till barn, äldre- och jämställdhetsminister Åsa Regnér.

Under hösten/vintern 2015 och våren 2016 besökte Vision omkring 600 HVB (Hem för vård eller boende), många i privat regi. Syftet var att träffa medlemmar och tala om deras arbetssituation. Arbetstvillkoren på HVB, med mycket ensamarbete, är frågor som vi har lyft under en lång tid och som även har haft ett medialt intresse.

Ett annat exempel handlar om det omfattande arbete som genomförts kopplat till resursanvändningen i vården och rätt använd kompetens. Där har såväl opinionsarbete på nationell nivå, personliga uppvaktningar samt deltagande av Visions medlemmar i olika regio-

nala konferenser starkt påverkat de förslag till förändringar som utredningen "Effektiv vård (SOU 2016:2)" lagt fram. Förslag som syftar till öka effektiviteten i hälso- och sjukvården.

Ytterligare ett exempel är vårt påverkansarbete i syfte att minska användningen av jour och beredskap bland en mängd yrkesgrupper, däribland tekniker och ingenjörer. Vision ser en utveckling inom många företag med ökande krav och förväntningar på att vara tillgänglig utanför arbetstid. I en undersökning som Vision har gjort vittnar medarbetare om såväl sömnstörningar som brist på återhämtning. Vision driver nu krav på en begränsning av användandet av jour och beredskap i kollektivavtal.

#### Lokalt påverkansarbete och opinionsbildning.

Under 2014 inleddes ett intensivt opinionsbildande arbete om socialtjänstens villkor. Det var ett arbete som genomfördes nationellt såväl som regionalt och lokalt. Syftet var att sätta fokus på den tuffa arbetssituation som råder inom landets socialtjänster, liksom att bidra med förslag till lösningar. I flera kommuner har Vision varit drivande i dialogen med arbetsgivarna kring hur villkoren för socialsekreterare kan förbättras. En viktig del av arbetet genomfördes av Visions lokalt förtroendevalda genom nyhetsinslag, lokala debattartiklar och närvaro i sociala medier.



Enligt en undersökning som Vision låtit analysföretaget Retriever göra nåddes närmare 12,5 miljoner möjliga tidningsläsare, radiolyssnare och TV-tittare av budskapen kring Vision och socialtjänsten under januari till oktober 2014. I traditionella medier, inte sociala medier medräknad.

Varje gång Vision syns i media signalerar vi till våra medlemmar att vi tycker att de är betydelsefulla. Att vi tar de frågor som de tycker är viktiga på allvar och att vi jobbar med dem för att åstadkomma resultat.

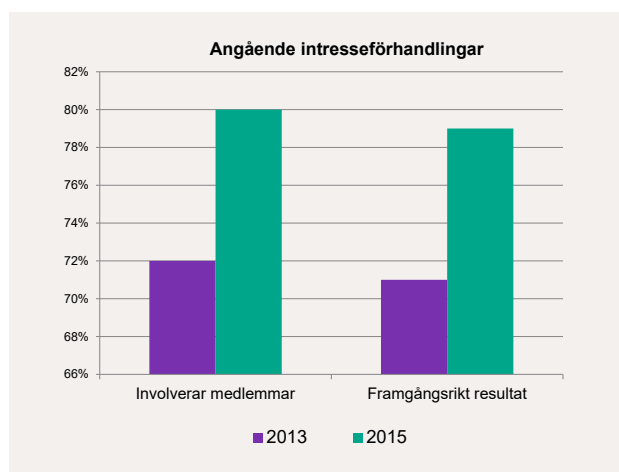
Många av Visions medlemmar vittnar till exempel om en känsla av stolthet varje gång Vision syns i media. Debattartiklar med Visions företrädare som avsändare eller nyhetsartiklar där Vision uppmärksammas blir ofta ett samtalsämne vid fikaborden på arbetsplatserna – och en ingång till att ställa frågan om medlemskap.

Varje gång vi syns i media signalerar vi för arbetsgivare och beslutsfattare att vi är starka – vi ökar trycket och tar ett steg närmare att nå ett resultat i våra hjärtefrågor. Och varje gång vi syns börjar någon som inte är medlem fundera på att bli det.

Vi kan till exempel se att inflödet av nya medlemmar inom socialt arbete har ökat under året. En bidragande orsak till det har sannolikt varit vårt fokus på villkoren i socialtjänsten.

#### Påverkan via lokala förhandlingar

En viktig del i det lokala påverkansarbetet för att förbättra villkoren tar sig uttryck i lokala intresseförhandlingar. Drygt hälften av alla ordföranden i klubbar och avdelningar uppger att de det senaste året genomfört intresseförhandlingar. Över tid kan vi konstatera två saker – dels att det blivit allt vanligare att involvera medlemmarna på arbetsplatsen i samband med lokala förhandlingar, dels att allt fler uppger att resultatet av förhandlingarna varit framgångsrika, vilket i båda fallen förstås är otroligt peppande.



Samtidigt finns det också här en stor potential till ökad aktivitet, då många uppger att de inte ännu kommit igång med förhandlingar för att bedriva ett lokalt påverkansarbete. Här kan vi i hela organisationen bli bättre på att tillsammans hjälpas åt och samla in och förmedla erfarenheter, underlag och konkreta tips.

#### **I Vision anpassar vi våra arbets sätt i takt med en föränderlig omvärld**

Sedan 2008 har vi utvecklat våra interna arbetsformer för att säkra en fortsatt utveckling av det fackliga arbetet och ökad kunskapsöverföring bland alla förtroendevalda. För att öka vår närvaro och stärka kopplingen till arbetsplatserna ska det fackliga uppdraget kunna kombineras med det ordinarie arbetet. I hela organisationen har vi jobbat med att flytta fokus från arbetsgivaren till medlemmar och blivande medlemmar. Vi är på god väg, men inte framme än.

Vi har beslutat att vi ska ta ett ansvar för generationsväxlingen och målsättningen på sikt är att 30 procent i våra styrelser ska vara under 35 år. Detta är ett långsiktigt och strategiskt mål och en viktig markör med syfte att säkra det fackliga arbetet i framtiden. Därför behöver vi också hålla fast vid den ambitionen.

När förbundsmötet 2010 slog fast inriktningen var ungefär sju procent av ledamöterna i våra styrelser under 35. Fyra år senare hade siffran ökat till knappt tio procent och sedan dess är andelen yngre oförändrad.

#### Kombinerar vi alltid yrkeskarriär och fackligt uppdrag.

Att ha förutsättningar att kunna kombinera det fackliga uppdraget med yrkeslivet är viktigt på flera sätt – både för upplevelsen av Vision, men förstås också personligen för alla fackligt aktiva som ska kunna utvecklas i sina yrkesroller. Visions medlemmar ska uppleva att vi är närvarande på alla nivåer och våra företrädare ska ha en tydlig förankring på arbetsplatserna. För att ta ytterligare steg och skapa bättre förutsättningar att engagera sig i både yrkeslivet och Vision, behöver vi reflektera över hur vi organiserar de fackliga uppdragen.

Snitttiden för det fackliga uppdraget har förkortats och mer än var tionde förtroendevald är inne på sitt första år som förtroendevald. Detta samtidigt som antalet förtroendevalda inte blivit färre. Det visar på en dynamik som är positiv, både för att fler får vara med och uppleva ett fackligt uppdrag och för att det är en faktor som är viktig för att kunna kombinera fackliga uppdrag med sin yrkeskarriär.

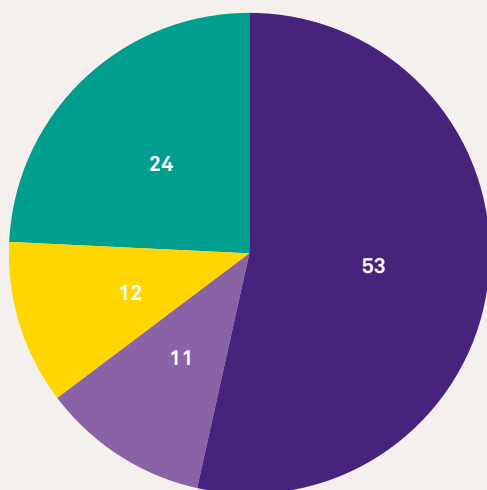


### Mentorskap och kunskapsöverföring

Allt fler klubbar och avdelningar uppger att de aktivt arbetar med mentorskap för nya förtroendevalda. 2014 sa knappt tre av tio ordförande att de på något sätt utser mentorer för nya förtroendevalda. I år uppger nästan hälften av ordföranden att de gör det.

Det är bra! Men det är fortfarande hälften som säger att de inte gör det. Tillsammans sitter vi på en väldigt stor kunskapsbank i vår organisation och vi måste bli bättre på att dela med oss av den till varandra. Att få en mentor, och därmed ett stöd och bollplank i sitt uppdrag, kan vara en sådan sak som gör att fler nya och yngre medlemmar känner att de vågar ta steget att bli förtroendevalda.

#### Utser ni mentorer för nya förtroendevalda?



- Ja, för alla nya förtroendevalda
- Ja, för de med styrelseuppdrag
- Bara för de som efterfrågar en mentor
- Nej

För att stödja det och tillvarata erfarenhet har vi de senaste åren utvecklat metoder för mentorskap och kunskapsöverföring.

**Mentornätverket**, som lanserades 2013, är ett webbaserat verktyg för att skapa nya kontakter, få personlig utveckling och ett erfarenhetsutbyte. Ett slags nätverk med ett bollplank i yrkeslivet, vilket många av Visions medlemmar har efterfrågat.

Efter tre år kan vi konstatera att Mentornätverket varken är så känt eller använt som vi skulle önska. Vi kommer därför att uppdatera och lansera tjänsten på nytt i augusti 2016. Den nya versionen kommer att ha ett större fokus på kontakten mellan studentmedlemmar och yrkesverksamma samtidigt som vi vidareutvecklar en bättre funktion för att skapa relationer. Det blir också större yrkesfokus på mentorsidan på vision.se och en tydligare information om nätverket på yrkesidorna.

Numera finns även en mentorutbildning som är tillgänglig för de avdelningar och klubbar som vill utbilda egna mentorer. Med stöd av utbildningen kan man själv starta ett mentorprogram och sätta sina egna mål och syften. Mentorutbildningen finns tillgänglig på vision.se/utbildning. Som exempel kan nämnas att Vision Stockholm Stad idag arbetar med ett mentorprogram som en del i sin utveckling av verksamheten.

# Hjärtefrågor 2016

## Förslag till hjärtefrågor på förbundsstyrelsen 2016 i Malmö

I beslutet *Vi är Vision* hittar du förbundsstyrelsens förslag till hjärtefrågor som ska gälla den kommande mandatperioden, det vill säga fram till förbundsstyrelsen 2020.

Sedan beslutet om att arbeta med hjärtefrågor togs 2012 blir det allt tydligare att det är medlemmarnas förutsättningar för att kunna göra ett professionellt arbete som hamnar i fokus. Det gäller alla yrken men blir särskilt uppenbart på vissa områden där våra medlemmar hamnar i kläm mellan de politiska kraven på att nå mål, samtidigt som förutsättningar i form av olika resurser inte alltid är på plats. Det kan gälla allt från ekonomi, administrativt stöd, arbetsorganisation, introduktion, kompetensutveckling osv.

Detta är tydliga utmaningar för våra medlemmars **framtidiga arbetsliv**. Förändringarna i arbetslivet sker i allt snabbare takt. Globalisering, digitalisering och automatisering är några av de tydliga trender som kommer att påverka det framtida arbetslivet. Utvecklingen innebär både möjligheter och utmaningar och vad resultaten blir är inte givet på förhand. Därför behöver vi ha en hjärtefråga som tydligt pekar på att vi behöver bli mer aktiva i den debatt som i allra högsta grad är pågående. Vi ska vara med och forma utvecklingen. Det gäller allt från hur våra medlemmar bidrar till utvecklingen av arbetslivet med sin kompetens och sitt professionella arbete till hur vi som förbund bidrar till innovativa arbetsplatser som attraherar de bästa medarbetarna för att möta framtidens utmaningar. Hur bidrar vi till att förbättra kompetensutvecklingen på individuell nivå som en viktig del i att skapa utveckling på arbetsplatsen?

Just nu är styrningen av våra verksamheter i fokus. Hur kommer styrningen att utvecklas efter "New public management"? Kommer vi minska ned på hårddata och

faktaredovisningar och ha mer tillit till våra medlemmars kompetens framöver? I den diskussionen är *Vision* med och påverkar.

**Chef- och ledarskap** är även fortsättningsvis ett område där förbundsstyrelsen föreslår en hjärtefråga. Helt naturligt eftersom vi är ett av Sveriges största fackförbund för chefer. Men också för att bra chefer och ett väl fungerande ledarskap är avgörande för verksamhetens resultat och för att ge bra förutsättningar för alla medarbetare. Därför behöver cheferna ha rätt förutsättningar vad gäller tydliga mandat, verksamhetssystem, administrativt stöd osv.

Vi har tidigare haft ett siffermål på att en chef ska ha direkt ansvar för högst 25 medarbetare. Samtidigt så vet vi att det i praktiken kan vara både fler och färre som är det korrekta antalet. Det finns också andra faktorer som påverkar ledarskapets förutsättningar.

Analysen kring vad som behöver göras för att ge chefer tid att leda kan bara göras i dialog med medlemmarna på varje arbetsplats. I *Vi är Vision* föreslår förbundsstyrelsen att du som chef ska ha ansvar för ett rimligt antal medarbetare istället för att låsa sig vid en exakt siffra.

*Vision* tror på arbetsglädje och att ett **hållbart arbetsliv** bidrar till friskare arbetsplatser och gör att det är kul att gå till jobbet. I förslaget till hjärtefråga för det området lyfter vi devisen "gladare måndagar" som en symbol för det tänket. Oftast hyllas fredagen som den bästa dagen när man slipper jobbet och har hela helgen framför sig. Men tänk om det vore så väl att man vaknar lika glad på måndag morgon när det är dags att gå till jobbet. Det är något vi strävar efter.

Oftast när vi pratar om arbetsmiljö så handlar det om det som inte fungerar eller de konsekvenser som kan bli av en dålig arbetsmiljö. Mobbning, trakasserier och inte minst hur arbetet är #sjuktstressigt.

Det är viktigt. Men lika viktigt är att också lyfta fram det som bidrar till en god arbetsmiljö och friska medarbetare. Att våra medlemmar får ett större inflytande över sin arbetssituation och sin arbetstid är en viktig grund för att må bra på jobbet. Vi vill ha arbetsplatser som främjar såväl verksamhetsutveckling som individuell utveckling, stimulerar till innovation, kreativitet och nytänkande. Och inte minst ger förutsättningar för ett professionellt arbete, som vi beskrev i inledningen till avsnittet om hjärtefrågor.

Samtidigt är Vision aktiva på arbetsplatserna och identifierar och förebygger risker för ohälsa och dålig arbetsmiljö. Inte minst Arbetsmiljöverkets föreskrift, "Organisatorisk och social arbetsmiljö" som kom 2016, sätter fingret på hur man systematiskt kan arbeta med frågor som inte rör den rent fysiska arbetsmiljön.

För Vision är mångfald grundläggande för ett schyst arbetsliv. Vi har det inskrivet i vår värdegrund och vid förbundsmötet 2014 tydliggjorde vi vår värdegrund med fokus på antidiskriminering och likabehandling. Där uttrycker vi det som "Jämställdhet och mångfald är en styrka. Det höjer kompetensnivån på varje arbetsplats och inom vår egen organisation. Vision säger ifrån när fördomar och myter om människor sprids på arbetsplatserna."

Med mångfald menar vi en arbetsplats för alla. Det innebär att alla har samma rättigheter och möjligheter och ska behandlas likvärdigt oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning och ålder.

Det handlar helt enkelt att alla ska kunna vara sig själva på jobbet, och att det ska vara kompetensen som avgör när en person ska rekryteras.

Att prata om värderingar på jobbet är inte alltid lätt. Samtidigt är det viktigt att diskutera hur vi vill ha det på arbetsplatsen. Vi är varandras arbetsmiljö, och alla har rätt att må bra på jobbet. Det är tillsammans vi kan skapa öppna arbetsplatser där alla känner sig välkomna och vågar vara sig själva.

Under 2014 lanserade vi materialet "En arbetsplats för alla" som är tänkt att fungera som ett diskussionsunderlag på arbetsplatserna. Under 2015 kompletterades materialet med en kort film i syfte att underlätta samtalet så att alla känner sig trygga. Filmen förklarar vad Vision tycker och vart vi vill nå, och vilka samtal vi hoppas ska äga rum. Det handlar om att ha en schyst samtalston, att enbart hålla sig till fakta och att respektera varandras åsikter.

2016 utvecklar vi vårt arbete med att vara en Fair Union,

ett arbete vi startade 2008. Det arbetet lyfts också fram i vår värdegrund där vi uttrycker det så här:

"Vision är en Fair Union och föregår med gott exempel för ett schyst arbetsliv på våra arbetsplatser och utanför vårt lands gränser."

Vårt arbete med fackliga rättigheter och att stärka den fackliga rörelsen både i Sverige och i andra delar av världen, är en del i arbetet med mänskliga rättigheter och lyfts också fram i värdegrunden. Genom Visions solidaritetsfond stöder vi genom konkreta insatser kollegor och systerförbund runt om i världen.

Ett utvecklat arbete kring Fair Union syftar att konkretisera arbetet, peka på sambanden och inspirera och peppa medlemmar att aktivera sig på arbetsplatserna. Konkret handlar det om att Vision är aktiva på arbetsplatserna, till exempel med att driva på för att få med sociala krav i all upphandling, att respolicy och andra policydokument har ett hållbarhetsperspektiv, liksom konkreta saker som att våra arbetsgivare och vi själva erbjuder rättvisemärkt kaffe osv.

Sammanfattningsvis handlar det om att det som sker på enskilda arbetsplatser påverkar i ett större perspektiv. Genom vårt arbete på lokal, nationell, europeisk och global nivå bidrar vi till att nå FN:s globala mål för hållbar utveckling, Agenda 2030.

Det betyder att du som jobbar med att införa rättvisemärkt kaffe, sopsortering på arbetsplatsen eller något annat som bidrar till ökad hållbarhet, bidrar till FN-målet 12 och 13. Hela vårt arbete med hållbar upphandling är till exempel kopplat till mål 12. Vårt internationella utvecklingsarbete har direkt koppling till flera av målen kring jämställdhet, ökad hållbarhet och tillväxt och jobb.

Då arbetet med FN:s mål också på olika vis kommer att involvera kommuner och landsting, vilket kommer att påverka våra medlemmar, är det viktigt att Vision är förberedda och kan vara med och delta aktivt.

Agenda 2030 beslutades av FN 2015 och är en fortsättning och utveckling av arbetet med Milleniummålen. Världens ledare har förbundit sig till 17 Globala Mål för att uppnå tre övergripande mål för de kommande 15 åren. Det handlar om att utrota extrem fattigdom, att minska ojämlikheter och orättvisor i världen samt att lösa klimatkrisen. Läs mer på [www.globalamalen.se](http://www.globalamalen.se)

Arbetet med frågor kring lön och villkor är alltid aktuellt. Lön och arbetsmiljö ligger i topp när vi frågar Visions medlemmar om vilka frågor de tycker är viktigast att deras fackförbund driver. Under 2013 genomfördes ett omfattande arbete som involverade medlemmar och förtroendevalda på alla avtalsområden och i hela landet för att ta fram Visions lönepolitik (Vision för rätt lön). I mars 2014 fattade ett extra förbundsmöte beslut om en sådan. Det är nu denna som ligger till grund för allt arbete som förbundet gör i frågan.

Under de senaste åren har det konkreta arbetet om lön fokuserat på två områden. Löneutveckling och en utvecklad löneprocess. Förbundsstyrelsen anser att det är samma områden som även framöver bör vara i fokus. Det vill säga löneutveckling som ger medlemmarna reallöneökningar och minskar de strukturella löneskillnaderna.

För att nå detta krävs arbete med både centrala avtal och lokalt påverkansarbete hos varje enskild arbetsgivare. En god löneutveckling är också en nyckel för att arbetsgivare ska kunna behålla och rekrytera den personal som behövs framöver, och på så sätt se till att Visions medlemmar får de kollegor som behövs för att ha en god arbetsmiljö och kunna leverera välfärd av god kvalitet.

Löneprocessen måste utvecklas då vi idag ser att den inte lyckas leverera det som våra medlemmar efterfrågar.

Nämligen en lön som man vet varför man har, satt i dialog med närmsta chef och som också går att påverka genom prestation och utveckling i arbetet. För att nå dit behöver vi arbeta med våra centrala motparter för att utveckla löneavtalen och stötta arbetet hos de lokala parterna. Det viktigaste arbetet görs dock hos varje enskild arbetsgivare där Vision behöver vara drivande för att utvärdera, analysera och förbättra det lokala arbetet. En viktig nyckel som förtjänar särskild uppmärksamhet är de lönesättande cheferna. Dessa måste ges goda förutsättningar för att kunna genomföra en kvalitativ lönerevision med goda samtal. De måste därför ha rimligt antal medarbetare och tid att leda.

Det finns också många andra viktiga villkorsfrågor där det lokala påverkansarbetet är centralt. Att arbeta med lokala intresseförhandlingar vet vi har varit framgångsrikt och här har Vision åstadkommit viktiga förbättringar för medlemmarna kring t ex arbetstider och motionsbidrag. Det kanske tydligaste och kanske mest spridda exemplet handlar om möjligheten till semesterdagsväxling, där Vision hos över hundra arbetsgivare drivit igenom möjligheten för medlemmar att byta semesterdagstillägget mot fler lediga dagar. Ett konkret och mycket uppskattat resultat av lokalt fackligt arbete.



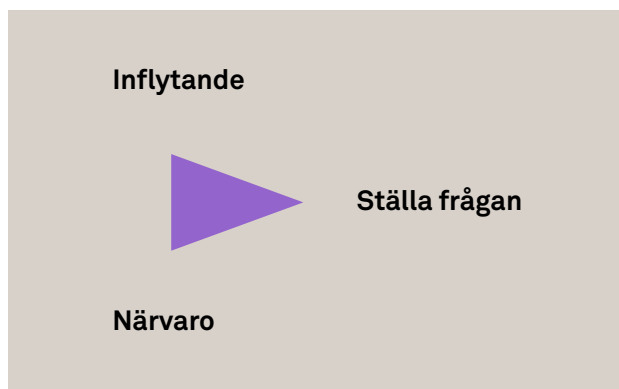


# Så här går vi vidare

## Vår organisation - Vision ska växa och utvecklas

För att Vision ska växa och fortsätta att utvecklas ser vi tre områden som ger organisationen rätt förutsättningar: inflytande, närvaro och ställa frågan. De tre är beroende av och ger kraft åt varandra. Det gäller på alla plan; lokalt, nationellt och internationellt.

I samband med regionkonferenser och i samordningsgrupper har hundratals förtroendevalda vridit och vänt på dessa begrepp, och diskuterat kring hur inflytandet på arbetsplatserna kan stärkas och hur känslan av Visions närvaro kan öka. Det är också dessa tre områden som varit vägledande för organisationens mål som föreslås i *Vi är Vision*.



### Ställa frågan

För att nå resultat och hålla vårt löfte till medlemmarna – att de ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv – fortsätter vi växa och stärker vårt inflytande. Att vi blir fler och starkare i våra yrkesgrupper är själva grunden för att kunna göra skillnad. För att nå dit ställer vi frågan till alla som inte redan är med och vi jobbar särskilt med att vara relevanta för nytexaminerade och nyanställda samt utifrån ett yrkesperspektiv. Antalet anställda ökar och vi skulle, i ett optimalt läge, kunna vara ca 350 000 medlemmar starka i Vision. Vi har alltså en stor potential.

### Närvaro

Vi är närvarande och relevanta på de arenor som är viktiga för våra medlemmar och där medlemmarna finns idag. Vi finns på arbetsplatsen och i digitala kanaler. Vi finns i samhällsdebatten och i sociala medier där vi på olika sätt tar position i de frågor som spelar roll för våra medlemmar. Visions medlemmar ska uppleva att vi är närvarande på alla nivåer och våra företrädare ska ha en tydlig förankring på arbetsplatserna. Våra styrelser ska representera en mångfald och en blandning av yrken och utbildningsbakgrunder.

### Inflytande

Vi är en modern och välfungerande organisation som medlemmarna vill stanna kvar i. Vår uppgift är att ge våra medlemmar inflytande över såväl de arbetsplatsnära frågorna, sin arbetsituation och sina villkor som över Vision som organisation. Vision ska präglas av dialog och samarbete, vi ska leverera medlemsnytta som gör att vi attraherar nya och behåller de som redan valt oss.





# Våra mål

I *Vi är Vision* presenterar vi sex övergripande mål. De ska vara en utgångspunkt för arbetet med verksamhetsplanering och utveckling i klubbar och avdelningar, samt lägga grunden för Visions fortsatta arbete under mandatperioden.

Här redovisar vi de resonemang som varit vägledande för målen.

## Växa och bli starkare

Medlemsantalet är Visions styrka och den enskilt viktigaste nyckeln till framgång i arbetet med att förbättra våra medlemmars arbetsliv. Därför är och förblir vår största utmaning att växa och öka medlemsantalet.

För att vända en negativ medlemsutveckling som fortgått under drygt 20 år beslutade förbundsstyrelsen 2012 att: *”alla som kan vara med i Vision ska få frågan. Tillsammans rekryterar vi minst 1000 nya medlemmar varje månad. Målet är att vi ska vara i majoritet i alla våra yrkesgrupper.”*

Det var ett ambitiöst och modigt mål. Ett mål som troligen aldrig hade fattats om det inte hade varit för att förbundet, året innan, faktiskt hade lyckats vända trenden och noterat positiva medlemssiffror för första gången sedan slutet av 80-talet.

Sedan dess har Vision varit ett fackförbund som ständigt växt i medlemsantal och facklig styrka. Samtidigt ser vi att målet på minst 1000 nya medlemmar per månad inte har räckt för att öka vår representativitet i de yrken vi organiserar. Anledningen är att våra organisationsområden växer i en väldigt snabb takt genom att sektorn rekryterar allt fler. Och här har vi inte lyckats organisera i samma snabba takt, trots att vi har växt.

Det är därför som vi nu åter igen måste spänna bågen och ta ett nytt modigt och framåtsyftande mål för förbundets medlemsrekrytering. En viktig del i arbetet för att nå målet är att vi lokalt gör en analys utifrån de förutsättningar som finns att rekrytera. Men först en liten tillbakablick. 2006 var dåvarande

SKTF en organisation som under ett flertal år kämpat med negativa medlemssiffror. Men det var först med förändringarna av arbetslöshetsförsäkringen samma år som det riktiga stålbadet inträffade. Över 200 000 medlemmar lämnade de fackliga organisationerna och nästan en halv miljon människor lämnade arbetslöshetskassorna. Med en fortsatt utveckling hotades hela den svenska modellen med jämbördiga parter och starka kollektivavtal. Som en direkt reaktion på detta initierade SKTF tillsammans med TCO det största fackliga förändringsarbetet i modern tid och som ett resultat av det arbetet förstärktes även den interna viljan i SKTF att göra en egen förflyttning.

Gemensamt för arbetet som sedan följde har varit att stärka organisationen för att kunna värna och utveckla den svenska modellen. Oavsett om det handlar om styrdokument som *SKTF 2012* eller *Vi bygger Vision* har fokus alltid varit att vända den negativa medlemstrenden. Det har formulerats på olika sätt men tanken har alltid varit den samma. Alla ska få frågan – då blir vi störst i våra yrkesgrupper.

Vi kan konstatera att vi blivit bättre på att rekrytera nya medlemmar. Allt fler ställer frågan om medlemskap, våra kampanjer hittar rätt och gör att fler vill bli medlemmar. Samtidigt vet vi att vår potential är enorm. Det räcker dock inte att bara vara stor. Vision måste växa inom samtliga yrkesgrupper. Det betyder att vi därmed ökar vår så kallade representativitet och blir relevanta för fler. Risken är annars att vi, i en förlängning, blir ett enbart ”påstått” vertikalt förbund. Ett förbund där inte alla känner att de hör hemma. Det skulle vara förödande.

Med representativitet menas förhållandet mellan vårt medlemsantal och potentialen, det vill säga det antal medlemmar som vi skulle kunna organisera inom ett avtalsområde.

Vi vet att våra metoder för att rekrytera nya medlemmar är framgångsrika. Men det finns alltid utrymme för förbättring. Målet måste vara att det hela tiden ska bli enklare och roligare att rekrytera medlemmar till Vision. Det innebär inte bara att vi ser över och förenklar befintliga rutiner, förstärker vårt fackliga erbjudande och samarbetar inom organisationen. Det innebär också att vi ser kraften i att vara en flexibel organisation. Idag ser vi att potentialen för 2017 är minst 1 800 nya medlemmar i månaden. Inget säger att den siffran är statisk. Därför vill vi fortsättningsvis revidera månadsmålen på årsbasis.

Vi ska på sikt vara minst 220 000 medlemmar starka år 2020 och vara störst i våra yrkesgrupper.

## Medlemmarna ska ha mer inflytande

Förbundsmötet 2012 var Visions första förbundsmöte. Då gick vi från att vara en ny version av SKTF till att vara Vision – ett modernt fackförbund med målsättningen att medlemmarna ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Vid förbundsmötet i Gävle 2014 handlade några av besluten om hur vi med sikte på våra framtida utmaningar ska utveckla Vision som en modern demokratisk organisation där medlemmar är ännu mer nöjda med den fackliga verksamheten och, om man vill, också ska kunna utöva inflytande över sin organisation.

För att få en bild av medlemmarnas förväntningar och krav på en demokratisk organisation gav vi undersökningsföretaget Novus ett uppdrag att under våren 2015 genomföra en stor medlemsundersökning där drygt 3800 medlemmar fick svara på en mängd frågor kring hur de upplevde Vision.

Frågorna handlade om hur de tyckte det fungerar, hur de kunde vara delaktiga och hur Vision levererar resultat. Ytterligare en undersökning under 2015 var en egen medlemsenkät i maj där cirka 3200 medlemmar besvarade frågor kring nöjdhet och kännedomen om medlemsinnehållet, med mera.

Att ha inflytande över och kunna vara med påverka den lokala verksamheten är något som medlemmar värderar högt. Det visar sig faktiskt att detta kommer på tredje plats när det gäller olika parametrar som påverkar upplevelsen av nöjdhet. Högst upp på listan är de fackliga företrädarna, följt av Visions inflytande på arbetsplatsen. Att få relevant information kommer sedan på fjärde plats när det gäller hur nöjda medlemmarna är med Vision.

Att bilden av Vision till stor del skapas av de som är närmast medlemmarna, det vill säga den lokala verksamheten är förstas inget överraskning – vi vet att det arbetsplatsnära arbetet är avgörande. Därför vill våra medlemmar också veta vad som händer och uppleva att det går att påverka.

Inflytande över lön, arbetsmiljö och arbetssituation är viktigt för många medlemmar, men många upplever att de saknar tillräckligt inflytande och att frågorna förhandlas över huvudet på dem.

När det gäller information och möjligheterna att komma i kontakt med lokala företrädare är betyget tämligen bra – sex respektive sju av tio är ganska eller mycket nöjda och få är öppet missnöjda.

Men när det gäller Visions inflytande och aktivitet på arbetsplatsen samt möjligheterna att påverka vad Vision gör på arbetsplatsen, är det inte lika positiva omdömen. Här uppger istället en stor andel att de inte är nöjda med Vision eller att Vision inte fullt ut svarar upp mot förväntningarna. Och ganska naturligt är de områden som betyder mest, också de områden där medlemmar ställer höga krav på sin organisation. Därför ska vi under de kommande åren målmedvetet utveckla och stärka dialogen både på arbetsplatserna och i digitala kanaler, så att våra medlemmar upplever att vi är närvarande och tillgängliga, förstår deras situation och driver deras frågor.

Detta ska vi göra genom att vara tydliga med de hjärtefrågor vi driver. Men också genom att systematiskt efterfråga idéer och önskemål samt att vara transparenta och informera om den lokala verksamheten. Att utveckla arbetet med lokala intresseförhandlingar med hjälp av medlemmarnas idéer och kunskaper är en annan viktig aspekt för att stärka det lokala medlemsinflytandet.

## Fler ombud på arbetsplatserna

Fackligt engagemang bygger på en vilja att förbättra arbetslivet. Inte bara i ord utan även i handling. I Vision ska det vara enkelt att göra skillnad. Som förtroendevald men även som medlem.

För en medlem är närheten till en facklig kontakt viktig. Vi vet att när en frågeställning föds så ställs den ofta till den fackliga representant som råkar vara närmast. Därför ska Vision vara där medlemmarna är. På arbetsplatser där vi har representanter kan vi enklare fånga upp medlemmarnas villkor, arbetsmiljö och yrkesspecifika frågor, men också ta tillvara medlemmarnas kraft och engagemang för att tillsammans åstadkomma resultat.

I genomsnitt uppger drygt 60 procent av Vision medlemmar att det finns ombud på deras arbetsplatser, nästan var tionde svarar att de inte vet, vilket i många fall troligtvis innebär att det inte finns något ombud på plats. Vår målsättning om fler ombud på arbetsplatserna är därför ambitiös. Det är också så att variationen mellan olika avtalsområden är stor. Från en mycket hög andel inom KFS, Pacta och Fastigo som ligger i topp, till en låg andel inom andra privata avtalsområden såsom Arbetsgivaralliansen, Vårdföretagarna och Almega, där i genomsnitt bara tre av tio uppger att det finns Visionsombud på arbetsplatsen.

Vi vet att vi gör skillnad för våra medlemmar och att Vision har ett starkt reellt inflytande på arbetsplatserna. Men våra medlemmar delar inte riktigt den bilden. Inte

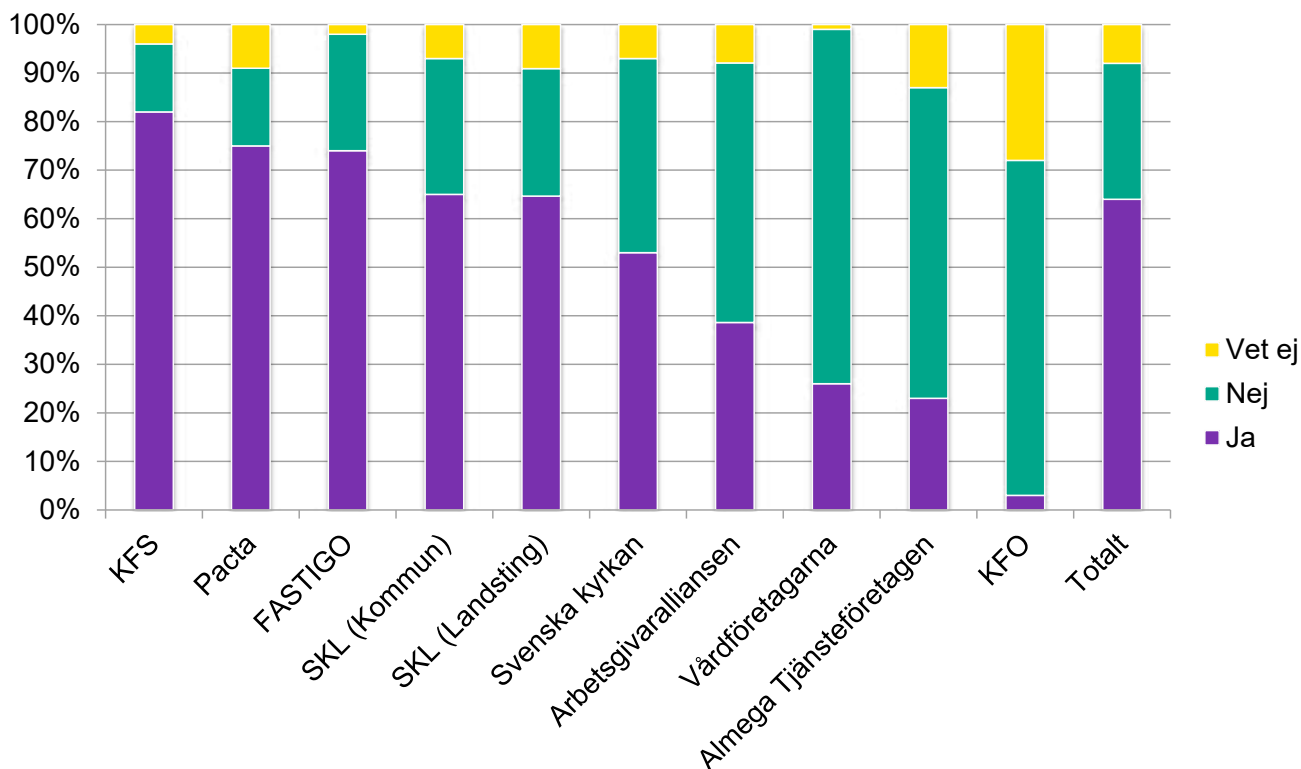
ens hälften av Visions medlemmar anser att förbundet är inflytelserikt. Bara sex av tio medlemmar uppfattar Vision som handlingskraftiga. Alltså lika stor andel som uppger att det finns ombud från Vision på arbetsplatsen.

Ett verktyg för att ge en mer rättvis bild av förbundets inflytande är helt enkelt att öka andelen representanter för Vision på arbetsplatserna. På arbetsplatser där Vision är representerade och har medlemskontakter är medlemmarna också mer nöjda med Visions arbete. Man upplever förbundet som mer inflytelserikt och handlingskraftigt än på arbetsplatser där Vision inte är närvarande.

De förtroendevalda är för de flesta medlemmar en stor del av hur man upplever Vision. Finns det ombud på arbetsplatsen så påverkar det positivt. Våra medlemsundersökningar visar att möten och kontakter med Vision är av godo. Man uppskattar information, och var fjärde medlem vill ha mer information om vad som händer och vad Vision gör.

Därför är fler lokala representanter, som finns på arbetsplatsen och känner medlemmarnas arbetsmiljö och villkor, en central del. Det ger oss också förutsättningar att vara ett förbund som på ett relevant sätt företräder och når resultat för våra yrkesgrupper. Med närvaro kommer kunskap om vilka frågor som är centrala för olika yrkesgrupper. För såväl en socialsekreterare som en mätingenjör kan arbetsbelastning vara en viktig fråga. Men hur problemet ser ut och vad som är den

### Finns det ombud på arbetsplatsen?



bästa lösningen kan variera stort. För att ha den bästa kunskapen och kunna göra det bästa jobbet behöver vi vara där medlemmarna är.

Det handlar självklart om det lokala arbetet, men det handlar också om hur vi som förbund nationellt får information om vad som är på gång ute i våra yrkesgrupper. God lokal närvaro ger oss förutsättningar att plocka upp signaler om frågor som är viktiga att driva nationellt, mot våra centrala motparter. Vi blir relevanta för de yrkesgrupper vi ska rekrytera. En god lokal närvaro är också något som i stor utsträckning bidrar till fler nöjda medlemmar.

### Mest nöjda medlemmarna

Vision ska vara en modern och medlemsnära organisation med nöjda medlemmar – det är en självklar ambition. När vi har undersökt vilka faktorer som främst påverkar hur nöjda våra medlemmar är, är det två faktorer som urskiljer sig – dels de fackliga företrädarna och dels Visions inflytande på arbetsplatsen.

Ytterligare faktorer som påverkar nöjdheten är möjligheterna till inflytande över vad Vision gör på arbetsplatsen samt hur bra informerad om det arbetsplatsnära arbetet man är.

Genom att bli ännu bättre på att informera om och ge möjlighet till inflytande kring det lokala fackliga arbe-

tet, ju mer nöjda är medlemmarna med organisationen.

Flera andra organisationer mäter ständigt hur nöjda deras medlemmar – också många fackliga organisationer. Och det är i jämförelse med andra fackliga organisationer vi ska spanna bågen och ha de mest nöjda medlemmarna. Våra egna olika undersökningar visar att det är få av medlemmarna som är öppet missnöjda med organisationen. Men Vision får inte överdrivet höga betyg – strax över medel. Ungefär 45 procent av medlemmarna uppger att de är nöjda med sitt medlemskap i Vision. Nya medlemmar är något mer nöjda med sitt medlemskap. Det är ett resultat som behöver bli bättre.

Vi tror att betyget skulle kunna öka betydligt med ganska enkla insatser. Det handlar om att öka upplevelsen av att Vision är närvarande på arbetsplatserna och på olika vis utveckla dialogen med medlemmarna. Förbundsstyrelsen är övertygad om att nöjda medlemmar både är en markör och en framgångsfaktor på alla vis och Visions medlemmar ska vara de mest nöjda med sitt fackförbund. För att följa utvecklingen kommer vi årligen att på nationell nivå att mäta nöjdheten med hjälp av ett så kallat NMI-index (Nöjd Medlem Index) och också se över möjligheten att kunna erbjuda avdelningar och klubbar att själva på ett enkelt vis också kunna genomföra lokala mätningar för att utveckla sitt lokala arbete.





## Mer facklig närvaro på arbetsplatserna

Det är medlemmarna som är Vision. Medlemmarnas engagemang, tankar och idéer utgör, tillsammans med våra förtroendevalda, Visions närvaro på arbetsplatserna.

När vi är närvarande och aktiva på arbetsplatsen kan vi göra direkt skillnad tillsammans med våra medlemmar. Vår närvaro och vårt engagemang skapar inte bara en grund för enklare rekrytering. Det bygger även bilden av Vision som ett starkt fackförbund. Vi har sedan flera tillbaka år haft som mål att Visions fackliga företrädare ska kombinera fackligt uppdrag med arbetsliv och denna målsättning håller vi i.

Merparten av våra förtroendevalda finns på arbetsplatsen, och det är positivt för Vision och våra medlemmar. Det är genom att vara där våra medlemmar finns som vi blir trovärdiga, ökar vår synlighet och kan göra skillnad. Det bidrar också till ökad medlemsnöjdhet.

När vi är fler som delar på uppdragen skapar vi både förutsättningar för större lokal närvaro och för våra företrädare att kombinera sitt arbetsliv med ett fackligt uppdrag.

Det ska vara lätt att engagera sig i Vision. Det ska vara hållbart och långsiktigt, möjligt att gå in i och ur ett uppdrag, liksom att kombinera med karriären oavsett var i livet man befinner sig. Därför måste de fackliga uppdragen anpassas efter våra företrädares möjlighet och förutsättningar – och inte tvärtom.

## Ökad mångfald och generationsväxling

Vision är ett förbund för alla, och det ska avspeglats i vår organisation. Här behöver vi ständigt förbättra oss så att vi lever som vi lär. Om vi vill kunna attrahera medlemmar med alla sorters bakgrund är det viktigt att vi har en trovärdig representation i organisationens olika delar. Det handlar till exempel om att arbeta för att människor med olika bakgrund finns representerade i våra styrelser, att se till att andelen nyrekryterade medlemmar motsvarar den andel med personer med utländsk bakgrund som finns i samhället i stort samt att se till att det finns ett mångfaldsperspektiv i alla verksamheter.

Här har valutskotten en självklar roll och vi tror också att valutskottens arbete på många håll kan utvecklas ännu mer. Det kan handla om att i högre utsträckning arbeta utåtriktat och uppsökande. Och att på eget initiativ aktivt fråga medlemmar som skulle kunna tillföra kompletterande perspektiv och utveckla de fackliga uppdragen.

För Vision är mångfald kopplat till kvalitet på samma sätt som det är en strategisk överlevnadsfråga. Vi står upp för allas lika värde, inkludering och mångfald på jobbet. Med mångfald menar vi en arbetsplats för alla. Det betyder att alla ska kunna vara sig själva på jobbet, och att kompetensen ska vara avgörande när en person rekryteras.

Vision ska ta ansvar för generationsväxlingen och arbeta aktivt för att fler unga ska komma in i våra styrelser. Detta är ett långsiktigt mål och en viktig markör med ett tydligt syfte att säkra det fackliga arbetet i framtiden. Och vi är fortfarande långt ifrån att uppnå målet som tidigare framgått. Av ledamöterna i våra styrelser är det knappt tio procent som är under 35, både bland ordinarie ledamöter och bland ersättare. Så här har vi ett fortsatt viktigt arbete att göra.

Förbundsstyrelsen vill betona att det inte handlar om att enbart rekrytera unga och byta ut de som har varit med längre. Det handlar om att skapa förutsättningar för engagemang både bland nya och äldre medlemmar. Idag är de yngre underrepresenterade.

Att säkra generationsväxlingen i våra styrelser är en stor och viktig utmaning. Samtidigt vet vi att många unga vill engagera sig och vi har stora möjligheter att utvecklas. Det handlar om att vi ska ge alla medlemmar inflytande och möjlighet att påverka, men också vara relevanta för de som vi vill ska bli medlemmar. Här har alla valutskott en viktig roll med sitt arbete, men vi måste alla vara delaktiga.







